



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

398 RES. CONVENIO COLECTIVO ALUDIUM

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Aludium transformación de productos SL, Alicante código convenio 03003931012005.-

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 9/1/2020, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerías de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las consellerías y sus atribuciones y el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, ACUERDA:



Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 15 de enero de 2020

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos,

Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

ALUDIUM TRANSFORMACION DE PRODUCTOS, S.L.U.,

CENTRO DE ALICANTE

PERIODO: 2019-2022



CAPITULO I

DETERMINACION DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO.

Art. 1. PARTES.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Empresa ALUDIUM TRANSFORMACION DE PRODUCTOS, S.L., representada por las personas expresamente facultadas para ello, por acuerdo de los Órganos Gestores de la misma, y los Trabajadores representados por las secciones sindicales más representativas que suman la mayoría de miembros de la representación unitaria (Comité de Empresa) en la fecha de inicio de negociación, en este caso con CCOO y UGT a través de la Comisión Negociadora designada por el mismo según acta de 21 de Junio de 2019.

CAPITULO II

OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

Art. 2. OBJETO



El presente convenio regula las relaciones entre Aludium Transformación de Productos S.L., centro de Alicante, y los trabajadores incluidos en sus ámbitos personal y territorial, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Art. 3. AMBITO TERRITORIAL.

Se extiende al Centro de Trabajo que ALUDIUM TRANSFORMACION DE PRODUCTOS, S.L tiene en Alicante.

Art. 4. AMBITO FUNCIONAL.

Afectará a la totalidad de los puestos de trabajo encuadrados en las actuales actividades de ALUDIUM TRANSFORMACION DE PRODUCTOS, S.L., con la expresa salvedad, y a todos los efectos, de los "Puestos de Función Directiva" de Mandos y Técnicos.

Tales puestos son, en concreto, los que jerarquizados por el Sistema de Valoración Hay o similar que alcanzan en esta Empresa el Job Grade 12, o superior.

Art. 5. AMBITO PERSONAL.



Se extenderá a los trabajadores del Centro mencionado, con excepción de:

- Los que ocupen puestos de Personal de Función Directiva.
- Los que no ocupando actualmente alguno de los mencionados puestos, estén ligados a la Empresa por un Contrato Individual que haya previsto la exclusión. No obstante, se reconoce a estos últimos el derecho a regirse por el Convenio Colectivo si así lo desearan.

Art. 6. AMBITO TEMPORAL.

La duración del presente convenio es del 1 de Enero de 2.019 hasta el 31 de Diciembre de 2.022, a excepción de los artículos en los que se haya establecido una vigencia específica.

Art. 7. DISPOSICIONES LEGALES FUTURAS.

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

Art. 8. DENUNCIA



El presente convenio se entenderá como automáticamente denunciado, sin necesidad de preaviso de ninguna de las partes, a los dos meses anteriores a la finalización de su vigencia. Hasta tanto no se alcance acuerdo para un nuevo convenio, se mantendrá su contenido normativo, como ultra actividad de su eficacia hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

CAPITULO III

DEL TIEMPO DE TRABAJO

Art. 9. JORNADA, HORARIOS Y CALENDARIOS.

9.1 Cómputo anual de jornada.

La jornada, en cómputo anual, para los años 2019 a 2022 será de 1.680 horas de trabajo efectivo.

En cualquier caso, la posible reducción de la jornada anual individual de trabajo no podrá conllevar una disminución de los días de trabajo de la fábrica.



9.2 Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales. Su disfrute se precisará en los calendarios laborales de cada centro teniendo en cuenta que no se producirá cierre de instalaciones por este concepto. Los periodos de vacaciones fijados en los calendarios no podrán ser modificados por la aplicación del punto 19.2

Las vacaciones de cada año se devengarán desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año, y se disfrutarán dentro de ese periodo.

Se podrán disfrutar vacaciones correspondientes al año natural anterior que no se hayan podido disfrutar en el año correspondiente en los siguientes casos:

- a. o por coincidir con una situación de incapacidad temporal derivada por enfermedad o accidente, estando en este caso al periodo regulado en el ET
- b. o por coincidir el periodo vacacional con IT derivada de embarazo, parto o con permisos de maternidad o situación asimilable.
- c. o por necesidades del trabajo (previo acuerdo, en este último caso, del trabajador con la empresa).

9.3 Horarios.



Los horarios de cada régimen de trabajo serán los que figuren en los Calendarios laborales correspondientes, y señalan el momento de iniciación y finalización de las tareas en los propios puestos de trabajo.

Los mandos directos podrán autorizar, en el supuesto de trabajo a turnos, el relevo en el propio puesto con un margen de diferencia sobre el horario teórico no superior a treinta minutos, condicionado al acuerdo de los trabajadores afectados y a que no se generen variaciones de salario entre ellos por esta causa.

En el caso de ausencias imprevistas, entendiéndose por tales aquellas que no se hubieran comunicado con 24 horas de antelación, el trabajador de un puesto de trabajo a turnos no abandonará su puesto de trabajo hasta la incorporación de su relevo, o hasta que sea autorizado para ello por su mando inmediato, si las necesidades del servicio lo permitiesen al no resultar perjuicio para la entrega de clientes la no continuidad del proceso. Si transcurrido un tiempo prudencial, fuese necesario permanecer en su puesto, dispondrá de 20 minutos para efectuar su desayuno, comida o cena según el turno que se trate. Las horas que excedan de la jornada ordinaria se retribuirán como horas extraordinarias.

En los supuestos de ausencia de relevo cuando el turno saliente estuviere de noche, se buscarán en primer lugar voluntarios, con formación adecuada, para operar la cobertura del mismo, si se considerase imprescindible continuar con la producción.

Si por estas causas los operarios tuvieran que prolongar su jornada coincidiendo con el periodo de comida o cena en la fábrica, percibirán en compensación:

- Desayuno bocadillo 4,1€.
- Comida y cena 12,28 € (en festivos 13,3€)



Se proporcionará por la empresa medio de desplazamiento alternativo (taxi) en el caso que el trabajador no dispusiera de vehículo para retornar a su domicilio de trabajo tras la prolongación de la jornada.

9.4 Descansos.

Los descansos en las jornadas continuadas cuya duración esté comprendida entre 7,30 y 8 horas, serán 30 minutos considerados como de trabajo efectivo.

Los descansos podrán no ser simultáneos en las siguientes condiciones:

- No mediarán más de dos horas entre el comienzo del primer descanso y el comienzo del último.
- El primer descanso comenzará con una antelación no mayor de media hora sobre la del horario general de descanso intermedio.
- En cualquier caso se mantendrán las dotaciones necesarias en cada máquina para los trabajos que en cada momento se realicen.

9.5 Calendarios Laborales.

Los calendarios laborales se negociarán entre la Dirección y el Comité de Empresa.



En la confección de los calendarios se deberá tener en cuenta que los doce meses del año se consideran laborables a todos los efectos. Se estudiará con detenimiento la aplicación de los pactos de flexibilidad horaria a los periodos veraniegos.

Se tenderá a la eliminación de los días a disfrutar por exceso de jornada. Cuando ello no fuera posible, se establecerá un procedimiento de forma que se distribuya uniformemente el disfrute de dichos días en periodos trimestrales y no se acumulen en fechas coincidentes con puentes, festivos, etc. para ello se estará a lo dispuesto en el artículo 12.

Si en algún sistema de trabajo se diera el resultado de un número menor de días de trabajo que los correspondientes a la jornada anual pactada, con la consiguiente necesidad de recuperación de dichos días por parte del personal afectado, se procederá de igual forma que en el párrafo anterior.

El exceso de horas resultante se disfrutará como DLD (Días de Libre Disposición) y vendrán recogidos su número en el calendario de cada año. Su disfrute será fijado de común acuerdo con la Jefatura de Servicio correspondiente, o en su defecto según los criterios establecidos en el artículo 12

Desde el año 2018, en el que se reinstauró el servicio de comedor laboral, se estableció una jornada diaria continuada, con horario de lunes a viernes según se dispone en calendario anual laboral, con una pausa dedicada a la comida (en los días de servicio: de lunes a Jueves) de 30 minutos que computa como tiempo de trabajo efectivo. Dicho servicio será subvencionado por la empresa con el 50% del importe de la comida.



Art. 10. COMISION DE SEGUIMIENTO DE CIERRES

Dada la actual situación de pujanza y competitividad del mercado en que los productos de Alicante operan, y la tendencia de acortar los plazos de las entregas y programaciones por parte de nuestros clientes, es por lo que con el objeto de no perder oportunidades de negocio, y atender el máximo número de pedidos de nuestros clientes, ambas partes acuerdan la creación de un Comisión Paritaria compuesta por tres miembros por cada una de las partes.

La finalidad de dicha Comisión será la de determinar, con dos meses de antelación de cada una de las cuatro paradas (con excepción del 1 de Mayo), salvo casos excepcionales que requieran un tiempo inferior, y a la vista de la cartera de pedidos, la necesidad de trabajar durante las mismas para poder atender dichos pedidos.

En este sentido, y determinada por mayoría de la Comisión la necesidad de trabajar en los periodos citados, la Comisión establecerá:

- I. Las maquinas e instalaciones afectadas.
- II. El número de turnos necesarios para atender dichos pedidos.
- III. Los trabajadores que atenderán dichas máquinas e instalaciones en los turnos determinados. A los efectos de determinar los trabajadores afectados primará el criterio de voluntariedad e idoneidad. Si tras aplicar el criterio anterior, no se completase la dotación mínima necesaria, será atendido por la persona que, de seguir la rotación, le correspondiese en función del puesto no ocupado de manera voluntaria.



Las horas trabajadas durante dicho periodo, se considerarán como prolongación de la jornada anual efectiva regulada en el art 9.1, por acuerdo de la Comisión de Cierres y serán retribuidas específicamente como retribución ordinaria a través de un plus denominado Comisión de Cierre, según valores indicados en tablas salariales.

Art. 11. FLEXIBILIDAD

Con el fin de facilitar un mejor aprovechamiento de la jornada y de las instalaciones, permitiendo atender a situaciones de cargas de trabajo discontinuas, paradas por averías, mantenimiento, programadas o no programadas, no generadas por falta de personal, o acciones formativas programadas o no, se acuerda adecuar la jornada de trabajo, ya sea prolongando o reduciendo la misma, por jornadas completas, en los días que sean laborables para cada régimen de trabajo, o trabajando en los días de descanso.

Estas modificaciones de jornada deberán respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario

En este sentido, se establece como límite máximo de distribución irregular de la jornada 16 horas en cómputo anual.

Establecido el cómputo anual de horas de trabajo efectivo en el artículo 9.1, las horas trabajadas en el año por encima de la jornada laboral anual efectiva se compensarán por tiempo equivalente de descanso durante el año siguiente, y las que queden por trabajar para llegar a la citada



jornada anual, se compensarán mediante su realización exclusivamente durante el año siguiente, según las necesidades productivas de la empresa.

El trabajador será avisado de los cambios antes mencionados con 5 días como mínimo de antelación, siempre que las circunstancias así lo permitan.

Art. 12. DISFRUTE DE LOS DIAS DE LIBRE DISPOSICION (DLD)

Para cada uno de los años de vigencia de este convenio, los criterios para el disfrute de los días de libre disposición individuales serán los que a continuación se enumeran, salvo acuerdo específico con el jefe del servicio o departamento:

- a. Todos los días laborables del calendario laboral son hábiles para el disfrute de estos días, sin más excepción que el día anterior y el posterior al de las vacaciones colectivas.
- b. Solamente podrá haber cada día un empleado por area y turno disfrutando los días de libre disposición.
- c. Para la asignación de fechas de disfrute, cada empleado solicitará, con una antelación mínima de 15 días naturales, a su libre elección, los días que desee. Es imprescindible disponer de la autorización respectiva del supervisor o mando para el disfrute del día.
- d. Si dos o más empleados del grupo de trabajo de un mismo departamento y turno coincidieren en las fechas elegidas, primará el criterio de antigüedad en la solicitud, y en caso de idéntica antigüedad de solicitud, primará la mayor antigüedad del empleado, siempre y cuando se haya manifestado la elección en el plazo de 15 días naturales anteriores a las fechas efectivamente elegidas. Si su elección fuere hecha en plazo inferior, no perjudicará el derecho de otro empleado que, aún de menor antigüedad, las hubiere elegido con la antelación citada.
- e. En caso de vacaciones pendientes al final de cada año, se disfrutarán de acuerdo entre el trabajador y su mando en el primer cuatrimestre del año siguiente.



CAPITULO IV

RETRIBUCION

Art. 13. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

13.1 Pacto de Retribución Global.

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

13.2 Conceptos que la integran.

Estará integrada por los conceptos únicos que a continuación se expresan, y por el número de pagas que se indican:

* Salario o sueldo base.

* Complementos personales.



- Garantías personales
- Complemento Plus Team Leader
- * Complementos de puesto.
- Turnicidad.
- Nocturnidad.
- Sábados, Domingos y festivos.
- Plus de Jornada Fraccionada.
- Plus de subvención de comida.
- Plus Turnicidad Convenio

- * Complementos de cantidad/calidad.
- Prima de Competitividad.

- * Complementos Periódicos.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Gratificación de vacaciones.



13.3 Pagos.

La prestación de servicios en la jornada laboral completa da lugar, en un año natural, a los siguientes devengos:

a) Pagos ordinarios: Doce mensualidades correspondientes a los doce meses naturales del año. Estarán integradas por las cuantías que, en su caso, procedan, de los siguientes conceptos:

* Salario o sueldo base.

* Complementos personales.

- Garantías personales.

- Complemento Plus Team Leader

* Complementos de puesto.

- Turnicidad.

- Nocturnidad.



- Sábados, Domingos y festivos.

- Plus de Jornada Fraccionada.

- Plus de subvención de comida.

- Plus Turnicidad Convenio.

* Complementos de cantidad/calidad.

- Prima de Competitividad.

b) Gratificaciones extraordinarias: Su número será de dos en el año. Serán de una mensualidad cada una de ellas y estarán integradas exclusivamente por los siguientes conceptos:

* Salario o sueldo base.

* Complementos personales.

* Garantías personales.

Se abonarán en las siguientes fechas:

- 15 de Julio.



- 15 de Diciembre.

c) Otras Gratificaciones.: Se percibirá igualmente en el mes de mayo una gratificación especial de vacaciones.

13.4 Regulación y devengo de los distintos conceptos.

Las cuantías anuales, para jornadas completas y para cada uno de los niveles retributivos, serán las que aparecen en las tablas anexas.

El establecimiento de los valores unitarios para las distintas situaciones, se efectuará en función de sus propias características, con el condicionamiento del respeto absoluto de los valores anuales establecidos e incluyendo en el prorrateo el periodo de vacaciones en aquellas retribuciones en que sea preceptiva o convenida su inclusión.

*Complemento Plus Team Leader. Se ajustará a lo acordado con el Comité de Empresa en acta de la Comisión de Valoración de 13 de marzo de 2014.

* Plus de Jornada Fraccionada y Plus Subvención Comida.

Exclusivamente para los trabajadores que estuvieren dados de alta a 31 de diciembre de 2017 mantendrán la percepción de este concepto de jornada fraccionada, a título personal, aunque presten sus servicios en régimen de jornada continuada – derivado de la apertura del servicio comedor subvencionado- o en general, aquellos otros trabajadores adscritos a otros regímenes de trabajo a turno que hayan cambiado o puedan cambiar a este régimen continuo.



Se devengará por cada día trabajado, o equivalente, en jornada fraccionada. Se podrá percibir mensualizado en las doce pagas ordinarias del año.

* Pluses de Turnicidad, Nocturnidad y de Sábados, Domingos y Festivos y Plus Turnicidad Convenio.

Las tablas recogen los valores anuales para los distintos regímenes/tipo. Aparecen, también, desglosados en valores/año por turnicidad, por nocturnidad y por sábados, domingos y festivos.

Dichos valores anuales se calculan en función de los valores unitarios que aparecen en dichas tablas y que servirán a efectos de devengo y descuento. Para regímenes de trabajo no recogidos expresamente en las mismas, se calcularán los valores anuales correspondientes aplicando dichos valores diarios.

Cuando se disfruten días de vacaciones, se percibirán los pluses de turnicidad y nocturnidad según el promedio de lo devengado en los tres meses anteriores en las jornadas ordinarias de trabajo.

Los complementos de Turnicidad, Nocturnidad, de Sábados, Domingos y Festivos se devengarán por cada uno de estos días trabajado, o equivalente, en los regímenes que dan lugar a estas percepciones, aunque se podrán percibir de forma mensualizada en las doce pagas ordinarias del año.



Para el año 2019, las partes con la finalidad de incentivar el trabajo nocturno, que constituye el principal régimen de trabajo de la planta, cuyo proceso productivo es rotativo y a turnos bajo sistema 24/7, acuerdan incrementar el plus de nocturnidad con un 15% para el año 2019. Este incremento se consolidará en tablas salariales y se abonará en el proceso de atrasos de enero de 2020.

* Plus Turnicidad Convenio se devengarán por cada uno de estos días trabajado, o equivalente, en los regímenes que dan lugar a estas percepciones y que esté de hecho realizando el trabajador, aunque se podrán percibir de forma mensualizada en las doce pagas ordinarias del año.

* Prima de Competitividad

Se mantiene el sistema que entró en vigor el 1 de Julio de 2.000, sistema de prima variable basada en parámetros de competitividad. La prima tendrá un margen de variación del valor 90 al valor 125.

La tabla recoge los valores correspondientes al 100% de la prima.

Al comienzo de cada ejercicio, ambas partes negociarán los parámetros que integran la Prima para dicho ejercicio. Durante los tres primeros meses naturales del año se pagará el 100% de la prima, regularizándose este pago en exceso o por defecto tan pronto los parámetros hayan sido acordados.



Transcurridos tres meses sin mediar acuerdo, se abonará el 90% de la prima, regularizándose este pago en exceso o por defecto tan pronto los parámetros hayan sido acordados

* Gratificaciones extraordinarias.

Serán concedidas en proporción al tiempo en plantilla activa, prorrateándose cada una de ellas en la forma siguiente:

- La de Julio en proporción al tiempo en plantilla activa en el primer semestre del año.
- La de Diciembre en proporción al tiempo en plantilla activa en el segundo semestre del año.

* Gratificación de Vacaciones.

Su cuantía será la reflejada en la tabla anexa. Se abonará por una sola vez en la nómina del mes de Mayo. Será proporcional al propio período de vacaciones que corresponda al trabajador.

13.5 Fórmulas de prorrateo.

A efectos de jornadas personales inferiores a la general de la respectiva modalidad de trabajo, se aplicarán las siguientes normas de prorrateo:



* La percepción anual del afectado será directamente proporcional, en función de las respectivas jornadas, a la percepción anual correspondiente al nivel de valoración del puesto que ocupe.

* Los valores mensuales, diarios u horarios, guardarán para cada concepto la misma norma de proporcionalidad del punto anterior.

En el supuesto de ausencias no retribuidas, cualquiera que sea la causa, no se devengarán las cuantías salariales correspondientes a tales períodos. Al margen de ello, dicho tiempo de ausencia no se considerará como tiempo de permanencia a efectos de devengo de gratificaciones extraordinarias, de acuerdo con los períodos fijados para cada una de ellas.

A los efectos del tratamiento de las ausencias, los permisos no retribuidos consignados en el art.17.2 tendrán un sistema específico consistente en la deducción de las retribuciones del tiempo no asistido al trabajo y de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias correspondientes.

13.6 Horas Extraordinarias.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Los valores de las horas extraordinarias, en función del nivel de valoración son los que aparecen en las tablas anexas.

El trabajador podrá optar entre percibir el importe íntegro de las horas extraordinarias o, salvo necesidad importante del Servicio, descansar el tiempo equivalente al trabajado, percibiendo simultáneamente la diferencia sobre el valor base de la hora extraordinaria.

Procedimiento de control y Autorización



Cuando la persona trabajadora, habiendo cumplido su horario de trabajo, necesite prolongar el mismo para la atención de necesidades laborales inaplazables, deberá solicitar autorización y recibir, previamente a su realización, autorización expresa (salvo causa de fuerza mayor o la derivadas por ausencia en el relevo) de su superior jerárquico, para la realización de dicha prolongación, sin que, por lo tanto, el mero exceso unilateral de la jornada por parte de la persona trabajadora deba considerarse como jornada extraordinaria. Dicha autorización expresa deberá ser concedida expresamente por parte del superior jerárquico.

De igual forma, en caso de que el superior jerárquico solicite a la persona trabajadora la realización de horas extraordinarias, deberá solicitar expresamente la ejecución de estas de forma previa (salvo causa de fuerza mayor o las derivadas por ausencia en el relevo), motivando las razones acerca de la necesidad de su realización. Para el caso de que, previa autorización del superior jerárquico, la persona trabajadora requiriese prolongar su jornada, las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria se compensarán o retribuirán, según esté previsto en el marco laboral de referencia o en la legislación vigente.

13.7. Garantías Personales

Se respetarán en su integridad las garantías personales originadas por la aplicación de las disposiciones transitorias primera y segunda del Convenio Colectivo de 1.999, manteniéndose su regulación de acuerdo a las previsiones contenidas en dichas disposiciones. En este sentido, como tales garantías personales solo serán de aplicación a aquellos empleados que las generaron en el momento de aplicación del citado Convenio Colectivo, y se mantendrán como conceptos de pago en tanto en cuanto dichos empleados se mantengan en activo.

Art. 14. CUANTIA RETRIBUTIVA.



Las tablas salariales para el periodo de vigencia del convenio se incrementarán en los siguientes valores:

- 2019: IPC Real +0,35%
- 2020: IPC Real +0,50%
- 2021: IPC Real +0,50%
- 2022: IPC Real +0,15%

En el caso de que en cualquiera de los años indicados el IPC real sea negativo, no será de aplicación dicho decremento, manteniéndose las tablas salariales del año anterior.

La actualización de las tablas salariales vigentes será de aplicación prioritaria en la nómina de enero del año siguiente, una vez publicado oficialmente el IPC real del año anterior. En el caso que se retrasase el anuncio oficial del IPC se procederá, a solicitud del trabajador, a abonar un anticipo lineal con la cantidad estimada, a regularizar en la nómina siguiente al mes en que se apliquen dichos atrasos.

A los efectos de que los incrementos retributivos pactados, tanto de incremento de tablas salariales como los ligados a resultados de la planta, no repercutan en el precio final del producto, ni a las expectativas de negocio y consecuentemente a la propia viabilidad de la planta, ambas partes se comprometen a incrementar los niveles de exigencia de los objetivos para fortalecer a través de un Plan de Mejoras Adicionales



nuestra competitividad en el mercado y excelencia operacional en nuestros procesos productivos, que se concreta en el artículo 20 de este convenio y sin perjuicio de lo regulado en el art 18.2 c.

CAPITULO V

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 15. PRINCIPIO GENERAL.

La Dirección de la Empresa ejercerá las facultades de organización del trabajo que le corresponden, de acuerdo con la normativa y acuerdos vigentes.

Correlativamente, la Representación de los Trabajadores tendrá, en esta materia, las competencias que por estas mismas vías normativas y convencionales le vengán atribuidas.

Art. 16. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



Ambas partes reconocen que la implantación del ABS es primordial para llevar a la planta a los niveles necesarios de Seguridad, salud laboral, medio ambiente, productividad y satisfacción del personal en el desempeño de su trabajo.

Para alcanzar dichos niveles ambas partes se comprometen a apoyar la implantación de organizaciones de trabajo más efectivas, a enriquecer el trabajo y a incrementar el grado de involucración de todos respetando el articulado de este Convenio.

En especial ambas partes acuerdan apoyar la creación de equipos de trabajo, líderes de equipo, con objetivos asignados individual y/o colectivamente, seguimiento de estos objetivos por el equipo y sus líderes y recompensas en caso de ser alcanzados o superados.

También acuerdan apoyar la asignación de tareas de limpieza y orden (5S), de tareas básicas de atención a maquinas a realizar por los operarios que la utilizan y la formación necesaria para capacitar a todos para la realización de estos trabajos.

Art.-17. ORGANIZACIÓN BASADA EN EQUIPOS

Las partes convienen que uno de los pilares fundamentales para la implantación eficiente del ABS en la planta de Alicante se cimienta en una adecuación de la estructura humana y productiva de la planta construida sobre la base de una estructura organizativa basada en equipos autodirigidos.



Así las partes convienen en convocar, cuando lo precisen, una comisión mixta al objeto de realizar el seguimiento de la implantación del proyecto de estructura basada en equipos autónomos entre cuyos elementos se encuentran aspectos tales como los planes de formación, TPM y desarrollo de la polivalencia entre otros.

Art 18. MODELO INDUSTRIAL.

El aprendizaje y lectura de la crisis global vivida en los pasados años han demostrado la necesidad de operar un cambio en la estructura de modelo económico e industrial de la planta.

En estas circunstancias, se hace necesario encontrar fórmulas que permitan poder consolidar ritmos sostenidos de crecimiento, acomodando de la forma más rápida posible los recursos necesarios y costes a la realidad cambiante de los mercados en los que la planta opera.

Por ello el modelo industrial se ha de basar entre otros factores, en la capacidad de adaptación a las necesidades de mercado, clientes y productividad, constituyéndose estos en dos elementos decisivos para poder afrontar los años venideros.

En este sentido, ambas partes convienen que:

1.- En aplicación del modelo industrial descrito se podrán externalizar las actividades de bajo valor añadido para soportar los crecimientos que pudieran darse en los años venideros.



Se entienden actividades de bajo valor añadido aquellas que no están directamente relacionadas con la transformación del metal como: embalado, preparación de embalado, actividades auxiliares de embalaje, corte de tubo, pelado de colas, gestión de chatarras y movimientos de materiales o metal no implicados directamente con la transformación del mismo.

El ámbito prioritario previsible de externalización para el periodo comprendido en este por el convenio son las actividades relacionadas con el embalaje, preparación de embalado, auxiliares y demás actividades relacionadas con el mismo, así como pelado de colas, corte de tubos y los movimientos gestión de chatarras principalmente.

Dentro de los criterios de selección de las empresas adjudicatarias de las áreas a externalizar se valorará aquellas que asuman compromisos de contratación de personas que se encuentren inscritas en la bolsa de solicitudes de empleo de la planta.

En el caso de crecimiento estructural (nuevas instalaciones) en actividades relacionadas con la transformación del metal (alto valor añadido), dicho crecimiento implicará la ocupación de dichas instalaciones por personal de Aludium para el manejo de las mismas, procediéndose a la contratación del mismo si fuera necesario.

2.- Dada la incertidumbre existente en los mercados y las experiencias vividas en estos últimos años y ante el riesgo de que puedan darse caídas de volumen por debajo del nivel de producción alcanzado en el año 2.010, las partes acuerdan que a efectos de adaptar la planta a dicha posibilidad de manera rápida y más eficiente posible las acciones a tomar serian:

- a. Internalización de las actividades que en dicho momento se encontrasen externalizadas, y en caso de que no fuera suficiente,
- b. El compromiso de acordar una regulación temporal de los contratos de trabajo necesarios para acomodar la estructura de la planta a la situación coyuntural del mercado mediante la suspensión de los mismos, para lo cual se aplicarían las formulas, análisis y condiciones que fueron acordadas en las regulaciones acordadas en el primer trimestre del año 2.014



Esta vía se considera prioritaria, pues de lo contrario se haría necesario proceder a resolver aquellos contratos que fuesen necesarios y que tuviesen menos impacto en la realidad económica de la planta.

- c. En el caso de que los bajos niveles de producción impacten de forma negativa en los resultados económicos anuales de la planta, problemas en la financiación de la actividad o situación negativa en el resultado de explotación de la empresa, entre otros, será de obligado cumplimiento que antes de iniciar un procedimiento legal de descuelgue colectivo o una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en base a los artículos 82 y 41 del ET, se iniciará un procedimiento de negociación con los representantes legales de los trabajadores en el marco de la comisión paritaria del convenio colectivo. Dicha negociación tendrá una duración mínima de 21 días, y para ello, la empresa deberá facilitar a dicha comisión la documentación justificativa de la causa que motiva la decisión empresarial. De alcanzarse acuerdo transaccional en dicho marco, dicha decisión se entenderá convalidada, debiendo dicho acuerdo ser registrado ante la autoridad laboral a efectos de depósito. De lo contrario, las partes deberán recurrir al procedimiento de mediación establecido en el ASEC autonómico de la Comunidad Valenciana, desarrollándose esta conforme a las reglas revistas en el citado acuerdo.

Una vez determinado el número de excedentes, se procederá a la adecuación aplicando lo dispuesto en la letra a), y si el resultante no cubriese el total del excedente se procederá a lo previsto en el apartado b)

CAPITULO VI

PRODUCTIVIDAD



Art. 19. OBJETIVO PRIORITARIO.

19.1.- Saturación de las instalaciones.

Se considera un principio prioritario el conseguir la mayor utilización de las instalaciones en función de la cartera de pedidos, por lo que se tenderá a la saturación de las instalaciones siempre que fuere necesario.

Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el aumento del número de horas de funcionamiento de las mismas, se obtenga bien a través de un incremento del número de días/año (modificación de periodos vacacionales, etc.), bien a través del incremento del número de horas/día (turnos de trabajo, etc.).

Cualquier propuesta de la Dirección de la empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá negociarse previamente, con los representantes de los trabajadores, para lo cual la empresa facilitará, al menos, la siguiente información:

- Medidas concretas que se proponen.
- Causas en que las mismas se apoyen.



- Personal afectado.

La negociación de tales medidas se llevará a cabo en el seno de la empresa en el plazo de 15 días. En caso de desacuerdo en modificaciones colectivas se procederá según el procedimiento de resolución de conflictos acordado. En los conflictos individuales se procederá de igual forma en el momento en que dicho procedimiento se contemple tal posibilidad. Se entenderá que el acuerdo previsto por el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con lo establecido en el presente apartado.

19.2- Acuerdo sobre Flexibilidad.

Al margen de lo establecido en el punto anterior se acuerda:

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 seis meses en su conjunto. La decisión será notificada al interesado y al Comité de Empresa, con una antelación mínima de quince días de la fecha de su efectividad, y 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 21 turnos a 18 turnos. 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 al 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 la fábrica no superaran el número de días laborables establecidos en el calendario de cada trabajador. Las horas no trabajadas al término de un semestre, se dedicarán principalmente a formación de los trabajadores.

19.3- Saturación individual del tiempo de trabajo.

A efectos de conseguir una adecuada saturación individual, la Dirección de la empresa definirá la plantilla adecuada y facilitará la calificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo.

El tiempo de prestación de trabajo comienza y finaliza en el propio puesto, y debe saturarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual, no inferior al normal.

Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán, a requerimiento de sus mandos, aquellas tareas para las que estén capacitados.

19.4- Sistema de producción de Aludium (APS).



Ambas partes se comprometen, dentro de un clima de colaboración en las relaciones laborales, a impulsar las medidas necesarias a una eficiente implantación del APS en la fábrica, participando activamente en todos los cursos, desarrollos y mejoras y procesos que se establezcan.

Art. 20. MEJORA CONTINUA Y EXCELENCIA OPERACIONAL

Se acuerda sustituir la antigua Mesa por la Competitividad por la Comisión de Mejora Continua como comisión mixta, compuesta por 8 miembros, 4 en representación de la Dirección de la Empresa y otras 4 por el Comité de Empresa, al ser las partes, conscientes de la necesidad de llevar a cabo un proceso de mejora de competitividad y excelencia operacional, y así convienen en la necesidad de impulsar un proceso de mejora continua cuyo objetivo sea la racionalización y reducción de la estructura de costes actual.

Por ello, y al objeto de alcanzar los objetivos anteriormente reseñados, las partes se comprometen, dentro de un clima de colaboración en las relaciones laborales, a participar y promover cuantas iniciativas sean necesarias para una más eficiente reorganización, adecuación y estabilización de los recursos, teniendo en cuenta los requisitos de competitividad, así como la evolución de las líneas de negocio de la planta, en el corto, medio y largo plazo. Cuando dichas iniciativas afecten a servicios sociales, dichas acciones deberán ser negociadas y acordadas.

En concreto, con el objetivo fundamental de incrementar los niveles de exigencia de nuestros objetivos para fortalecer la productividad en los procesos y la competitividad en los mercados, asumiendo como críticos en dicha mejora los siguientes indicadores/objetivos:



- Productividad:
 - Formación y capacitación del 100% de la plantilla durante dos años en el programa de mantenimiento autónomo, esta formación se realizará dentro de la jornada laboral.
 - Formación para los niveles de ingreso y capacitación de cómo mínimo 16 horas en seguridad, 16 horas en calidad y 16 horas en herramientas básicas.

- Chatarras:
 - Formación de al menos dos horas en la materia, así como realizar un seguimiento de los procedimientos de segregación en cada punto de generación.

- Absentismo:
 - Participación activa de la comisión en el seguimiento de los indicadores de absentismo y los planes de acción al respecto.
 - Creación de un servicio médico asistencial en la planta, con un horario de cuatro horas al día, durante tres días por semana, con el compromiso de hacer uso de este servicio de forma prioritaria ante el externo de la seguridad social en horario laboral.

- Recovery:
 - Formación de la plantilla con un mínimo de dos horas, así como realizar un seguimiento de los procedimientos en cada puesto de trabajo.



- Compromiso de aportar como mínimo tres ideas por empleado de forma anual para la mejora del Recovery de la planta.

- Reclamaciones:
 - Formación y capacitación del 100% de la plantilla en dos años en las herramientas básicas de estabilidad y calidad, con un mínimo de 4 horas anuales. A los efectos se establecerá un calendario consensuado con la comisión para poder alcanzar el objetivo.

 - COGS: Se establece un objetivo mínimo de tres ideas en este apartado por trabajador y año. Este objetivo se incorporará de forma individual a la prima variable que percibe cada trabajador.

Art. 21. ABSENTISMO.

Ambas partes establecen como necesidad permanente la de actuar sobre el absentismo con el propósito de reducir su incidencia.

A tal efecto, las partes se comprometen a trabajar conjuntamente poniendo todos los medios a su alcance para que la tasa de absentismo acumulada durante el periodo alcance un porcentaje máximo del %.

El cumplimiento de este objetivo dará lugar al abono al personal que durante el año haya estado en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común, de los importes correspondientes a los días de prima de producción que les hubieran sido deducidos.



A estos efectos se calculará el absentismo según los criterios utilizados en la confección de los cuadros de mando de la empresa.

Se acuerda como procedimiento previo acudir a la consulta médica interna, antes de acudir a los centros de salud y/o especialistas del sistema público de sanidad.

CAPITULO VII

DE LA CLASIFICACION PROFESIONAL Y LA VALORACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 22. CLASIFICACION PROFESIONAL Y VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.

22.1 Clasificación Profesional.

1.- El personal será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.



Esta clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

2.- CLASIFICACION ORGANIZATIVA.

Todo trabajador integrado en esta estructura tendrá, como consecuencia de ello, un determinado GRUPO FUNCIONAL y un NIVEL DE CALIFICACION. 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.

3.- GRUPOS FUNCIONALES.

Todos los trabajadores estarán incluidos en uno de los grupos de TÉCNICOS, EMPLEADOS Y OPERARIOS:

1. TECNICOS.

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



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 oficinas 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.

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.

4.- NIVELES DE CALIFICACIÓN.

Todo trabajador será calificado 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 la empresa. En concreto, la asignación al Nivel de calificación se efectuará en función del nivel de conocimientos necesario para el desarrollo del puesto de trabajo, lo cual se corresponde con el factor "competencia técnica" del sistema de valoración vigente.

4.1.- NIVEL I



Son trabajadores 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. oman 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.

4.2.- NIVEL II

Son trabajadores 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.

4.3.- NIVEL III

Son 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 aquéllos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza 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, completada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.



4.4.- NIVEL IV

Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas, o exigencias 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.

4.5.- NIVEL 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, aquéllas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalente.

En el Anexo II se recoge la relación de los puestos incluidos en el ámbito del presente convenio clasificados por los Grupos Funcionales de Técnicos, Administrativos y Obreros, así como por los cinco Niveles de Calificación.

Las categorías profesionales que se venían ostentando hasta este momento, derivadas de la Ordenanza Siderometalúrgica, se mantienen exclusivamente a efectos de determinación del Grupo de Cotización a la Seguridad Social y hasta en tanto no se establezca una correspondencia entre dichos Grupos de Cotización y la nueva Clasificación Profesional.



22.2 Valoración de puestos de Trabajo.

Actualización de la valoración de puestos de Trabajo

Las partes acuerdan que se establecerá una Comisión Paritaria de Valoración cuyo objeto será revisar el inventario de puestos de trabajo existente en la actualidad en la fábrica, así como sus descripciones y valoraciones, dado que los puestos de trabajo que vienen recogidos en los últimos convenios son los mismos que se vienen recogiendo por lo menos desde 1.996 y se hace necesario adaptarlos a la realidad actual.

Los trabajos de dicha comisión deberán estar finalizados en el plazo máximo antes de un año desde la firma del presente convenio colectivo,

Dicha comisión se reunirá bimensualmente.

Transición entre la valoración actual y la nueva valoración.

En el supuesto de no encontrar acuerdo en la Comisión Paritaria de Valoración para la aplicación de los resultados de la nueva valoración de los puestos de trabajo, la actual valoración mantendrá plena vigencia.

Entre tanto, se mantiene el sistema de valoración y la jerarquización de los puestos de trabajo incluidos en el ámbito del Convenio Colectivo, cuyo resultado se recoge en el Anexo II.

La documentación que compone el sistema, y que obra en poder del Comité de Empresa, es:



- Manual de valoración utilizado. Que comporta, entre otras características, la de dar respuesta al contenido del art. 14 de la derogada Ordenanza Siderometalúrgica, de forma tal que, en los resultados de la valoración están ya incluidos ineludiblemente los conceptos a que se refieren los artículos 77 y 79 de la misma.

- Jerarquización y niveles resultantes.

- Parrillas de factores y grados de factor en las que figuran la totalidad de los puestos valorados. Estas parrillas sólo variarán por modificación organizativa, y servirán de referencia obligada para:
 - Valorar nuevos puestos de trabajo.
 - Revisar puestos cuyo contenido haya variado de forma sustancial.

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

La nueva valoración podrá ser solicitada a la Dirección por la Jefatura de Servicio de que se trate, o por el titular del puesto afectado a través del procedimiento de la vía de Reclamación Interna.



En los casos en que proceda la nueva valoración o la revisión, éstas se llevarán a cabo en el plazo máximo de tres meses a partir del momento de la solicitud de revisión de puesto ya existente, o de la creación del nuevo puesto si este fuera el caso.

Los efectos económicos de las revisiones se retrotraerán al momento de la solicitud de dicha revisión; en los casos de valoración de nuevos puestos, tendrán vigencia a partir de la fecha en que el trabajador comience a desempeñar el puesto.

La citada Comisión Paritaria de Valoración será paritaria y estará integrada en cada una de sus Representaciones por tres miembros de la Dirección y tres de la RLT.

Los desacuerdos habidos en la Comisión serán sometidos al procedimiento de Resolución de conflictos acordado, en el momento en que dicho procedimiento contemple la resolución de conflictos individuales.

Tal Comisión 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 de las descripciones de los puestos de trabajo, objeto de la valoración, en su propio ámbito.
- Emitir, para la propia Comisión de Valoración, informe sobre los nuevos puestos a valorar o, en su caso, a revisar.

CAPITULO VIII



DE LA MOVILIDAD FUNCIONAL

Art. 23. MOVILIDAD FUNCIONAL.

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

- Cambio de nivel dentro del mismo grupo funcional.
- Cambio de grupo funcional dentro de su nivel.

2.- CAMBIO DE NIVEL DENTRO DEL MISMO GRUPO FUNCIONAL.

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 nivel, dentro del mismo grupo funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.



2.1.- Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses, salvo en los casos de sustitución por I.T. y excedencia, los trabajadores podrán ser destinados a la realización de diferente nivel, dentro de su grupo funcional.

Si el cambio conlleva retribuciones superiores, percibirán las del puesto de destino.

En todo caso, se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

Dicha modificación será notificada simultáneamente al interesado y a los representantes de los trabajadores.

La notificación a los representantes de los trabajadores incluirá:

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

El trabajador consolidará su encuadramiento en el nivel superior si realizase dichas funciones durante más de seis meses en un año, o nueve meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por I.T., y excedencia.



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

2.2.- Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel superior dentro de su grupo funcional, de acuerdo con las normas de ascenso y promoción, que existan o que se pacten en el seno de la empresa.

2.3.- Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previo acuerdo en cada caso con los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel inferior dentro de su grupo funcional.

En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento establecido por el sistema de resolución de conflictos que las partes hayan acordado, en defecto de éste sistema se actuará de acuerdo con la legislación vigente.

En todo caso, se garantizará la percepción de la retribución del nivel de origen.

3.- CAMBIOS DE GRUPO FUNCIONAL

Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos de un determinado grupo funcional y de excedentes en otro, la Dirección de la empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores, podrá modificar el grupo funcional de los trabajadores, sin cambio de



nivel, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y las habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

Transcurrido un plazo de 15 días sin acuerdo en el seno de la Empresa, se seguirá el procedimiento establecido por el sistema de resolución de conflictos que las partes hayan acordado, en defecto de éste sistema se actuará de acuerdo con la legislación vigente.

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.

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

CAPITULO IX

DEL EMPLEO Y LA CONTRATACION

Art. 24. MODALIDADES DE CONTRATACION



Durante la vigencia del presente convenio las partes acuerdan que se podrán utilizar las modalidades de contratación establecidas en el marco jurídico laboral existente.

Art. 25

Art. 26. CONTRATO DE RELEVO

En base al periodo transitorio que se aplica a la empresa según la legislación vigente anterior a 1 de enero de 2013, de acuerdo al RD Ley 20/2018 de 7 diciembre, se acuerda prorrogar la opción de jubilación parcial mediante contratos de relevo para que aquellos trabajadores, incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, nacidos entre 1958 y 1961 y que cumplan con los requisitos mínimos, podrán acceder a este sistema que se regula en artículos 27 y 28 hasta el 31 de diciembre de 2023 (inclusive), siendo obligatorio para la empresa su aceptación, en el momento que exista el relevista adecuado.

En el caso de trabajadores, que no puedan incluirse en el denominado modelo Industria Manufacturera, la empresa les propondrá el sistema general vigente de contrato de relevo, con las mismas condiciones económicas del artículo siguiente, a excepción del cumplimiento de las edades requeridas legalmente.

Art. 27. CONDICIONES DEL PERSONAL RELEVISTA Y RELEVADO.



Lo pactado en el artículo anterior conlleva que las partes acuerdan que al personal que cumpla antes del 31 de Diciembre de 2.023 los requisitos exigidos por la legislación vigente (en particular art 166 de la Ley General de la Seguridad Social) para acceder a la jubilación parcial y que estén incluidos y afectados íntegramente por el Convenio se les ofrecerá la posibilidad de suscribir un Contrato de Relevo en las condiciones estipuladas en el anterior Convenio.

Se permite que el relevo del personal de oficina sea de taller y viceversa

En aquellos casos, donde se pudiera producir una baja en la empresa de un potencial relevista por cualquier causa, el trabajador a relevar asociado a este relevo no se verá perjudicado en ningún momento, identificándose un nuevo relevista por orden de antigüedad

Si se diese el no previsto caso de que la persona relevista no estuviera ligada por contrato alguno con la Empresa, en este caso el relevista no impedirá la promoción interna, entrando al nivel más bajo dentro de cada grupo profesional, cuando dicha posibilidad sea viable

Condiciones económicas 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 20% (o en caso de aplicarse modelo general con el 25%) 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 pensión de la jubilación parcial por cualquiera de las causas previstas en la legislación aplicable a este supuesto.



El cumplimiento de la jornada a tiempo parcial deberá hacerse de manera acumulada, a continuación y en el mismo régimen de trabajo que en su etapa en activo al 100%

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.

Plan de Pensiones: La empresa realizará las aportaciones correspondientes como si el empleado se encontrase trabajando a tiempo completo.

Art. 28. CAMBIO DE LEGISLACION APLICABLE

Lo acordado en los artículos 26 y 27 están adoptados en base a la legislación vigente en el momento de la firma del presente Acuerdo y en especial en atención a lo establecido en el artículo 8 del RDL 5/2013 de 15 de Marzo, y a efectos de la aplicación de la regulación de la legislación vigente antes de 1 de enero de 2013, en la que dispone una nueva redacción a los supuestos recogidos en el apartado 2.b) de la disposición final duodécima de la ley 27/2011, todo ello según lo dispuesto por RD Ley 20/2018 de 7 diciembre, si fuese de aplicación en sus requisitos en su art 1.

Si los términos de aplicación del contrato de relevo sufriesen algún tipo de modificación legal posterior, las partes se comprometen a revisar la aplicación práctica de lo acordado en los mencionados artículos enunciados anteriormente.

CAPITULO X



REGIMEN DE PERSONAL

Art. 29. PERMISOS Y LICENCIAS.

29.1 Permisos retribuidos.

La Empresa concederá a su personal, previo aviso y justificación, permiso retribuido por cualquiera de las causas que a continuación se relacionan y con la duración que en cada una de ellas se cita. Cuando se trate de duraciones flexibles, para determinar la ampliación de la duración del permiso, se atenderán las circunstancias siguientes:

- Desplazamientos a realizar.
- Regímenes de turnos que no permitan realizar trámites legales preceptivos.
- Circunstancias excepcionales.

CAUSAS DURACION

- a. FALLECIMIENTO DE: Cónyuge, hijo/a 5 días laborables

Certificado o esquila donde se compruebe parentesco y fecha.



- b. FALLECIMIENTO DE: Padres/Madres, nietos/nietas, abuelos/abuelas, hermanos/hermanas (consanguíneos o afinidad) y tíos/tías (consanguíneos)

3 a 5 días naturales.

Para el caso de tíos/tías por afinidad, se concederá por tiempo imprescindible para asistir al entierro (máximo 1 día), siempre que se pruebe relación de cercanía.

Certificado o esquila donde se compruebe parentesco y fecha.

- c. Enfermedad grave de Cónyuge, hijo/hija, padres/madres, abuelos/abuelas, hermanos/hermanas (consanguíneos o afinidad) 2 a 5 días naturales.
- d. Nacimiento de hijo/hija Según legislación vigente (maternidad/paternidad).
- e. Matrimonio (a petición del trabajador, la cuenta de estos días se iniciará el día laborable inmediato siguiente al festivo o descanso. A ellos se podrá acumular el periodo de vacaciones, si ello no entorpeciera gravemente al Servicio 16 días naturales.
- f. Adopción hijo/hija (para realizar la inscripción reglamentaria)

Tiempo necesario.



g. Operación quirúrgica leve de cónyuge, hijos/hijas o padres/madres Tiempo necesario.

(Máximo 1 día natural)

h. HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA, que requiera reposo domiciliario de: Cónyuge, hijo/hija, padres/madres, abuelos/abuelas, hermanos/hermanas (consanguíneos o afinidad)

2 día laborables. Ampliables a 4 en caso de desplazamiento fuera de la Provincia.

Certificado médico con circunstancia y parentesco.

i. Bautizo, primera comunión o matrimonio de padres/madres, hijos/hijas, hermanos/hermanas (cuando la jornada anterior al acto, el trabajador afectado preste servicio en turno de 22 a 6 h., se le adelantará a dicha jornada el permiso correspondiente.....

Tiempo necesario.

(Máximo 1 día natural)

j. Descanso por parto de la mujer trabajadora embarazada, bajo control facultativo de la Seguridad Social vigente..... Según legislación vigente.

k. Pausa por lactancia de un hijo/hija menor de 9 meses, de la madre trabajadora, o del padre, indistintamente, en el caso de que ambos trabajen.....

Pausa de 1 hora. (Divisible en 2 fracciones de media hora)



l. Traslado de domicilio habitual..... Un día natural.

m. Renovación D.N.I. (cuando el régimen de trabajo no permita acudir a renovarlo fuera del horario laboral, en los 30 días naturales siguientes a su fecha de caducidad.

Tiempo indispensable.

n. Ausencia del trabajo por consulta médica siempre que coincida con la jornada de trabajo.

Por el tiempo necesario Acreditación del médico con expresión de hora de consulta y fecha.

o. Acompañamiento a la consulta médica de especialistas (cónyuge y padres/madres), o médico de cabecera referente a pediatría: (Hijos) siempre que coincida con la jornada de trabajo.

Por el tiempo necesario. Justificante del médico o especialista.

p. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.



Para la acreditación del parentesco, y exclusivamente a efectos de los dispuesto en este apartado, quedan equiparadas las situaciones de hecho en las que el/la trabajador/a conviva extramatrimonialmente con la otra persona, con independencia de sus sexo, desde al menos un año ininterrumpido previo a la fecha en la que acontezca el hecho que origina el permiso.

La vigencia de esta situación deberá acreditarse mediante certificación de empadronamiento y de convivencia expedidos por el Ayuntamiento de la localidad de su residencia. Una vez establecida esta situación, el/la trabajador/a quedará obligado/a a notificar cualquier variación que se produjera en el futuro.

OTROS PERMISOS:

- Examen en centro oficial: Tiempo preciso para participar en los exámenes. En caso de trabajo en turnos de tarde o noche el día del examen, el trabajador podrá optar por disfrutar el permiso el día anterior al examen.
- Cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y requerimientos o citaciones de Organismos e Instituciones de carácter oficial: El tiempo preciso.
- Asistencia a entierro de un compañero: El tiempo preciso para acudir a las ceremonias. Se concederá a un máximo de dos personas por taller. Al resto del personal que desee asistir, sin que ello entorpezca la marcha de los trabajos, se le concederá permiso sin retribución.



29.2 Permisos no retribuidos.

Se podrán conceder por alguna de las siguientes causas, en función de las necesidades del servicio:

- Fallecimiento de parientes o amigos íntimos.
- Matrimonio de familiares (no citados anteriormente).
- Gestiones particulares. para asuntos propios, que requieran la presencia del interesado.

29.3 Excedencias.

Las excedencias se registrarán por la regulación general del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación concordante.

Las situaciones de excedencia en curso a la fecha lo harán por la normativa o pactos vigentes en el momento de su concesión.

CAPITULO XI



PROVISION DE VACANTES

Art. 30. PROMOCIÓN DEL PERSONAL.

Todas las vacantes de puesto que no sean mandos de libre designación, se proveerán mediante un proceso abierto de cobertura entre todo el personal de la empresa que lo solicite y que cumplan los requisitos que para cada caso se enumeren. Como a título de ejemplo:

- a) La capacidad teórica y práctica para el puesto que se trate.
- b) La experiencia en el puesto o especialidad del puesto que se trate o experiencia similar o relacionada.
- c) Otros relacionados con criterios de idoneidad de candidatura al puesto a cubrir

La convocatoria de las mismas, se anunciará en el centro de trabajo y con antelación no inferior a quince días (15 días).

En dichos anuncios deberá hacerse constar ineludiblemente:

- a. Vacante o puesto a cubrir y nivel a que corresponda.



- b. Fecha en que deberán efectuarse los correspondientes ejercicios temario o prácticas a desarrollar, así como las condiciones requeridas para aspirar a ellas, haciéndose constar la forma de celebrarlos y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes.

Entre tanto se cubre la vacante, la jefatura de servicio o de departamento podrá seleccionar a un empleado (o varios si son varias vacantes) para desempeñar el puesto de manera provisional y nunca por un periodo superior a tres meses.

Art. 31. PROCEDIMIENTO.

En un plazo máximo de diez días (10 días) hábiles a partir de la finalización de las pruebas, deberán ser puestas en conocimiento de todos y cada uno de los candidatos, relación nominal ordenada de los resultados obtenidos.

En igualdad de puntuación, será factor dirimente la mayor antigüedad en la empresa.

Art. 32. CONSOLIDACIÓN DE LA PLAZA.

El personal seleccionado que haya superado las pruebas de ascenso a un puesto superior, estará sujeto a un período de adaptación de cuatro meses, al finalizar el cual, se evaluará si se han cumplido las expectativas necesarias para el puesto en cuyo caso se confirmará el ascenso. En el período de adaptación, tendrá derecho a percibir el salario del nuevo puesto.



CAPITULO XII

SELECCIÓN E INGRESOS

Art. 33. SELECCIÓN E INGRESOS DE PERSONAL.

En cumplimiento de cuanto dispone el Estatuto del Trabajador, en el proceso de selección para el ingreso en la Empresa se tendrá en cuenta la capacidad, general y específica, para el puesto, así como las aptitudes y circunstancias de todo orden que, ponderadas debidamente, determinarán las listas definitivas de candidatos elegidos.

La selección y admisión del personal será realizada por la Dirección del Centro, que realizará a los/as aspirantes las pruebas médicas, psicotécnicas y profesionales que considere oportunas para ocupar los puestos de trabajo.

Los ingresos a realizar, necesidades de los mismos y procedimientos de selección serán negociados y acordados en la Mesa por el Empleo según el reglamento de funcionamiento que de la misma se establezca.



El personal de nuevo ingreso en la Planta, para facilitar un mejor aprovechamiento de sus aptitudes, precisa de un periodo de formación y adaptación a la Compañía, a su organización, sus sistemas de trabajo, sus normas y procedimientos y a los distintos puestos de trabajo que puedan llegar a desempeñar. Por ello, el personal antes mencionado que ingresen en la plantilla de la Compañía a partir del 1 de Enero de 2.006, se encuadrará durante el primer año en el Nivel de Ingreso, y durante el segundo año en el Nivel de capacitación, cuya retribución se fijara en las tablas. A partir del tercer año, se realizará una evaluación y, si se certifica que posee la formación y conocimientos necesarios, pasará al nivel del puesto de trabajo que desempeñe.

El nuevo trabajador, durante el primer año, contará con una tutoría que asegure que recibe la formación necesaria que facilite su integración en el puesto de trabajo correspondiente. De la formación que reciba, planificación de la misma y valoración de idoneidad del empleado así como de la evaluación correspondiente de aptitud, se informará al Comité de Empresa, o la comisión que al respecto esta designe.

Art. 34. MESA DE EMPLEO

La mesa de empleo se constituye como una mesa de Trabajo que tendrá como objetivo estudiar la posibilidad de considerar medidas que conduzcan a la mejora de la preparación técnica de la plantilla así como su rejuvenecimiento conforme a la legislación vigente y las necesidades del servicio.

CAPITULO XII



PERIODO DE PRUEBA Y CESES

Art.35. PERIODO DE PRUEBA

Los periodos de prueba del personal de nuevo ingreso serán los establecidos en la legislación vigente. La duración del período de prueba se verá interrumpida por las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas tanto de enfermedad común como de accidente laboral. Durante el periodo de prueba, el contrato podrá ser rescindido por cualquiera de las partes con un preaviso de 15 días

Art 36. BAJAS VOLUNTARIAS DE EMPLEADOS

Los empleados que deseen causar baja voluntaria en la empresa, vendrán obligados a comunicarlo por escrito, cumpliendo al efecto los siguientes plazos de preaviso:

- Técnicos y Titulados: Treinta días naturales.
- Resto: Quince días naturales

Art. 37. JUBILACION ORDINARIA



Se estará en cada caso a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO XIII

ACCION SOCIAL

Art. 38. SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Las prestaciones por jubilación, invalidez, viudedad y orfandad serán las previstas en cada momento en el Plan de Pensiones promovido por ALUDIUM TRANSFORMACION DE PRODUCTOS, S.L, a las que tendrán derecho los trabajadores en las condiciones establecidas en el reglamento regulador.

Art. 39. PRESTAMOS.

Se mantienen las ayudas asistenciales para adquisición de vivienda y atención de necesidades extraordinarias del personal, bajo la forma de concesión de créditos, de acuerdo con los siguientes criterios:



1. Cuantía de los fondos.

Será de 307.453,28€ para el año 2.019. Esta cifra se incrementará para los años siguientes en los mismos porcentajes en que lo hagan las tablas salariales.

2. Cuantía máxima de cada préstamo, plazo de amortización y procedimiento de concesión.

La cuantía máxima de cada préstamo será de 7.200€ amortizables en un plazo máximo de 6 años. El procedimiento de concesión se regulará por norma interna del Centro que recogerá, al menos, los siguientes puntos:

a. Requisitos a reunir para tener derecho a préstamo.

En el supuesto de préstamos para vivienda, será requisito indispensable el no tener vivienda propia o que, teniéndola, no reúna las condiciones adecuadas de habitabilidad, o se den otras necesidades debidamente justificadas.

b. Preferencias en la concesión de préstamos.

Constituirá preferencia, en el supuesto de préstamo para vivienda, el no haber recibido anteriormente un préstamo para este fin, salvo excepciones debidamente justificadas. Al margen de ello, la fecha de solicitud del préstamo determinará el orden de concesión de los mismos.

c) El reconocimiento a favor del Comité de Empresa, de la facultad de formular las propuestas de concesión de préstamos en el marco de las normas vigentes.



d) La facultad de la Dirección de aprobar el préstamo y establecer las garantías de devolución adecuadas. A estos efectos la Dirección calificará:

- el hecho de haberse cumplido las normas de concesión.

- las garantías de devolución.

3. Efectos fiscales.

La solicitud de estos préstamos supone la aceptación de las repercusiones fiscales, a efectos de las retribuciones en especie, que se deriven de las condiciones de dichos préstamos (retenciones, ingresos a cuenta, etc.)

Art. 40. AYUDA ESCOLAR.

Se continuará asignando becas o bolsas de estudio. Dicha asignación se acomodará a los siguientes criterios:

1.- Cuantía de los fondos.

Será de 179.354,62€ para el año 2.019. Esta cifra se incrementará para los años siguientes en los mismos porcentajes en que lo hagan las tablas salariales.

2.- Normas.

A través de norma interna elaborada conjuntamente por Dirección y el Comité de Empresa, se precisarán:



- a) Los requisitos mínimos para poder optar a la ayuda.
- b) Las preferencias para la concesión de la misma.
- c) Los distintos tipos de estudios y niveles de éstos que otorgan derecho a ayuda escolar.
- d) La cuantía de cada ayuda -por nivel de estudios- determinada en función del número de solicitudes y de las disponibilidades.

Art. 41. APORTACIONES A FUNDACION ALUMINIO ALICANTE GRUPO DE EMPRESA.

Una vez constituida y dotada de personalidad jurídica la Fundación Aluminio Alicante Grupo Empresa, tras el proceso de externalización sucesora de la antigua Caja Social, la empresa mantendrá su compromiso de mantener sus aportaciones y con la finalidad y destino que dispongan los estatutos y reglamentos internos de dicha fundación.

1.- Fines.

Tendrá como finalidad, atender a cualquier aspecto asistencial o social, no contenido el presente Convenio, y que su órgano gestor considere adecuado.

2.- Fondos de la Fundación



Estarán constituidos básicamente por:

- Cuota de los trabajadores.
- Abono por la empresa como aportación no dotacional, de 29.857,13€ en compensación de los viajes a Perlorá y alquiler de apartamentos incrementadas anualmente en los mismos porcentajes que las tablas salariales.
- Cualquier otro ingreso que pudiera producirse y que fuere aprobado por sus órganos rectores.

3.- Adscripción.

Se adscribirán la totalidad de los trabajadores del Centro de Trabajo, afectados por el presente Convenio, y el personal que haya pasado a situación pasiva que así lo solicite y perciban complemento de pensión por parte de la Empresa.

En los casos en los que por cualquier razón se dejaran de percibir dichos complementos, cesaría la vinculación en la Caja y, si existieran saldos pendientes de amortizar derivados de préstamos concedidos, se regularizarán estos con cargo a los finiquitos que se practiquen o, en su caso, con cargo a los capitales o pensiones procedentes de los sistemas de pensiones o seguros que pudieran corresponderles, para lo cual se arbitrarán los procedimientos oportunos.

4.- Cuotas.

La cuantía de las cuotas correspondientes a los trabajadores, fijada en forma de porcentaje sobre el salario base anual, será del 0,32%. Dicha cantidad será descontada mensualmente por la empresa de la nómina de los trabajadores y transferida a las cuentas de la Fundación.

En el caso de personal de Clases Pasivas, éstos seguirán abonando el mismo importe de su última cuota en activo.



6.- Movimiento de fondos.

La empresa no dispondrá de ningún fondo o depósito de cantidades, al margen de descontar mensualmente, previa aceptación del trabajador, las cantidades a descontar de la nómina en concepto de devolución de préstamos e intereses. La empresa ingresará a mes vencido en la cuenta designada por la fundación las cantidades deducidas de la nómina a estos efectos, siendo responsabilidad de la Fundación su seguimiento y comunicar fehacientemente las cuotas a descontar y plazo de amortización.

Art. 42. ESTANCIAS DE VERANO.

En sustitución de la Colonia Infantil de Tamarit se crean estancias de verano para todos los hijos de los trabajadores del centro de Alicante en Colonias, Albergues etc., que se otorgarán según las normas recogidas en el Preacuerdo con las Centrales Sindicales de 19/06/96 ratificado posteriormente por el Comité de Empresa.

Este acuerdo supone, en resumen, que como sustitución al derecho de uso de la Colonia por parte de los hijos de los trabajadores y su cierre definitivo, así como la libre disponibilidad de su uso por la Empresa, se establece un sistema de becas con las siguientes características:

1.- Se dispondrá anualmente de una cantidad equivalente a multiplicar 60,54€ por la plantilla, considerada al 1 de Enero de cada año, para la concesión de las becas.



2.- La Comisión de Actividades Sociales dispondrá de este importe para su exclusiva utilización en actividades culturales, recreativas y de ocio, preferentemente de los hijos de los trabajadores, justificando el gasto. El posible remanente que pudiera generarse en un año determinado deberá ser utilizado en el año siguiente, siempre con un máximo del 50% del valor comprometido por convenio.

3.- La cantidad de 60,54€.aplicable al año 2019 se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que experimenten, con carácter general, las tablas salariales para los años 2019 a 2022.

No obstante, a propuesta de la parte social, acepta flexibilizar el gasto de las ayudas del art 42 hasta un máximo del 50% de lo comprometido, acumulándose el remanente no gastado al año siguiente, requiriéndose informe del Comisión de Ayudas Sociales y aprobación expresa de la Dirección del Centro.

Art. 43. REGULACION DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL.

43.1 Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo.

En los casos de baja por accidente laboral, la empresa garantiza el 100% de los ingresos en la misma cuantía que si se estuviera trabajando, o bien la prestación legal equivalente al 75% de la base reguladora para esta contingencia, caso de que fuera superior a aquélla



Cuando en un accidente de trabajo no se derive baja, el tiempo de ausencia del puesto de trabajo dedicado a tratamiento y observación se considerará a todos los efectos como un permiso retribuido.

43.2 Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

En caso de baja por esta causa, se garantizarán unos ingresos mínimos equivalentes a Sueldo Base, Prima y Garantía personal de la extinguida Antigüedad si la tuviere el trabajador.

La Prima se percibirá a partir del decimosexto día de baja, excepto en los casos de ingreso en Institución Sanitaria, en los que se abonará a partir del día de ingreso en la misma.

En caso de percepción de la citada prestación legal, llegado el momento de la percepción de pagas extraordinarias, se deducirán de ellas la parte proporcional ya percibida.

Si el índice de absentismo por enfermedad (horas de baja por enfermedad divididas entre las horas pactadas, ambas de la totalidad de la plantilla del centro), fuera inferior al 2,5% en el mes que se considere, los trabajadores afectados por baja durante dicho mes percibirán los pluses de turnicidad, nocturnidad y jornada fraccionada, si éstos les correspondieran de estar en activo. En ningún caso se percibirá, como cantidad líquida, cuantía superior a la que correspondería estando en activo.

Art. 44. CAPACIDAD DISMINUIDA.



El reconocimiento de un grado de incapacidad que de derecho a la percepción de una pensión dará lugar a causar baja en la Empresa percibiendo las prestaciones asistenciales de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

El trabajador al que, tras agotar la vía judicial, se le reconozca una incapacidad de grado inferior a la Total para la Profesión Habitual y que, por acuerdo de la Dirección con el Comité de Empresa tras los informes médicos pertinentes, no deba seguir en su puesto de trabajo, será retirado del mismo y destinado a otro compatible con su capacidad física e intelectual, si lo hubiere

Cuando la limitación padecida se haya producido por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador afectado conservará su nivel a todos los efectos. En otro caso, sólo el salario base del nivel de procedencia.

La Dirección, de acuerdo con el Comité de Empresa, procederá a destinar a puestos de producción a personas que, teniendo aptitud física suficiente, estén ocupando puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por el personal de capacidad disminuida. Se respetará, en todo caso, la categoría profesional del trabajador afectado.

La Dirección instrumentará las medidas de formación y, en su caso, adaptación, precisas para que tales cambios de puesto se realicen.

Art. 45. PREMIOS DE VINCULACION.

Los premios por vinculación a la Empresa serán los siguientes:

* Premio a los 20 años....2 mensualidades y un reloj conmemorativo.



* Premio a los 30 años....3 mensualidades y un reloj conmemorativo.

* Premio a los 40 años....4 mensualidades y un reloj conmemorativo.

A estos efectos, se considerará como valor/mes, la retribución anual de conceptos ordinarios fijos dividida entre 12. Asimismo la empresa hará entrega de un reloj conmemorativo cuando el trabajador cumpla con los diversos premios de vinculación.

Se descontará en concepto de anticipo la cantidad ya abonada del PVN según Acuerdo de 24 de diciembre de 2014.

CAPITULO XIV

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 46. REGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.

46.1.- Principios de ordenación.



Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las partes implicadas.

Las faltas podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente artículo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada previamente al Comité de Empresa, que podrá emitir informe en el plazo de cinco días naturales.

46.2.- Graduación de las faltas.

1.- Se considerarán faltas leves:



- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, hasta tres ocasiones en un mes.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f. Discutir de manera inapropiada con los compañeros, clientes o proveedores, dentro de la jornada de trabajo.
- g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social, en la Administración Tributaria o la entidad gestora del Plan de Pensiones, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- i. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- j. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- k. Incumplir, de manera puntual, la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- l. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que no origine un riesgo en el nivel de protección de seguridad y salud.



2.- Se considerarán como faltas graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuviesen incidencia en la Seguridad Social o Fondo de Pensiones.
- d. La simulación de enfermedad o accidente, o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, o perjuicios para el entorno medioambiental, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los productos fabricados, útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h. La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral. Queda incluido en este supuesto la utilización de ordenadores, correo electrónico e



internet para fines distintos y de forma reiterada o inutilizando o contraviniendo las medidas de seguridad establecidas, a los requeridos para el correcto ejercicio de las funciones propias del puesto de trabajo, así como la utilización de teléfonos móviles en zonas restringidas o dispositivos electrónicos en el puesto de trabajo sin la autorización correspondiente, bien sea para usos particulares como para la grabación de imágenes, datos, videos sin el oportuno consentimiento de la empresa.

- i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j. La situación de embriaguez repetida en el trabajo o la introducción y/o consumo de bebidas alcohólicas y/o drogas tóxicas y estupefacientes en el centro de trabajo, así como el fumar en el centro de trabajo, aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio, así como suponer un perjuicio a la salud o molestia para sus compañeros, y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, riñas, faltas de respeto o consideración, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad. Y en general, las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- o. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción distinta de la amonestación verbal. Para el caso de la puntualidad la reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, dentro de un trimestre.



- p. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

3.- Se considerarán como faltas muy graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, en diez ocasiones durante seis meses, o en veinte durante un año, debidamente advertida.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d. La simulación de enfermedad o accidente, o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente, con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f. La embriaguez habitual o toxicomanía en el trabajo, tras las debidas advertencias, y sin perjuicio de las medidas de rehabilitación que pudieran ofrecerse al trabajador afectado por estas enfermedades.
- g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa
- h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i. La inobservancia los "servicios mínimos" en caso de huelga.



- j. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando, entendiéndose como tal el que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal, con perjuicio notorio para un inferior.
- k. La venta de bebidas alcohólicas y/o drogas tóxicas y estupefacientes en el centro de trabajo
- l. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- m. Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- n. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- o. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
- p. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- q. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad higiene, debidamente advertida.



- r. Las derivadas de los apartados 1.d) , 1.e), 2.l) y 2.m)
- s. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tales aquellas situaciones en las que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

46.3.- Sanciones.

1.- Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el punto 42.2 anterior, son las siguientes:

- a. Por falta leve: una amonestación verbal o escrita, suspensión de empleo sueldo de 1 o 2 días.
- b. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince días a dos meses, traslado de centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2.- Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de tres meses, seis meses o un año, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

3- Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.



En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

4- En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en Código de Conducta.

5- Durante la tramitación del expediente disciplinario, se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren oportunas, incluida la suspensión de empleo, siempre que sean motivadas y proporcionales al suceso bajo investigación, sin menoscabo de su retribución como días laborables.

46.4.- Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán, a partir de su conocimiento por la Dirección, en los plazos siguientes:

- faltas leves 10 días.
- faltas graves 20 “
- faltas muy graves 60 “



CAPITULO XV

DE LA REPRESENTACION COLECTIVA Y SINDICAL

Art. 47. DEL COMITÉ DE EMPRESA.

1- Tiempo Sindical.

Cada uno de los miembros del Comité dispondrá del crédito mensual de tiempo sindical retribuido de 35 horas. La utilización del tiempo sindical se ajustará a los criterios recogidos en el anexo V.3.

2.- Competencias.

Es competencia del Comité, entre otros aspectos, el de recibir información, mensualmente, de la Dirección de la Empresa sobre la evolución general del Sector Económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de aquella, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.



Asimismo deberá de informar en los expedientes disciplinarios instruidos por la Empresa de acuerdo con lo establecido en el Régimen Disciplinario acordado en presente convenio. Igualmente, informar a la Dirección en relación con las propuestas de concesión de premios al personal, por la realización de actos meritorios.

3.- Medios para el Comité.

La Dirección del Centro, facilitará los medios necesarios para el correcto funcionamiento del Comité o de sus Comisiones de Trabajo. El Comité dispondrá de un local para el desarrollo de sus funciones y de carteleras situadas en lugares estratégicos.

4.- Asesoramiento al Comité.

El Comité, a su cargo, podrá utilizar la asesoría externa que estime oportuna para el desarrollo de sus funciones, en el interior del Centro y en reuniones con la Dirección, previa adecuada notificación a ésta.

5.- Comisiones de Trabajo.

Si alguno de sus miembros no perteneciera al Comité, el tiempo invertido por estos componentes se regulará así:

- En reuniones convocadas por la Dirección se considerará tiempo de trabajo.
- En otro caso, podrá calificarse de permiso no retribuido o imputarse al tiempo sindical.

Art. 48. DE LAS SECCIONES SINDICALES.

1.- Reconocimiento.



La Empresa reconoce la existencia de Secciones Sindicales en centros de más de 100 trabajadores cuya representación será ostentada por un Delegado, por cada sindicato legalmente constituido de acuerdo con el art. 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad sindical.

El Delegado Sindical deberá reunir las condiciones de ser trabajador en activo en su Centro, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato al que pertenezca.

2.- Competencias, Funciones y Responsabilidades.

Al Delegado Sindical, se le reconocerán los siguientes:

- a) Ostentar la representación de la respectiva Central Sindical y servir de órgano de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección del Centro.
- b) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Centro, Comité de Seguridad y Salud, y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto.
- c) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Centro, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.
- d) Será oído por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.
- e) Gozará de las mismas garantías y derechos que los miembros de Comité. En cuanto a funciones complementarias se estará a lo dispuesto por el Acuerdo Marco Interconfederal del año 1.980.



- f) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados a la Central Sindical y a los trabajadores en general, la Dirección del Centro pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores. Cada Sección Sindical existente en el Centro de Trabajo, dispondrán de un local adecuado en función de lo dispuesto en el art. 8.2.c) de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.
- g) Las Centrales Sindicales que tengan un nivel de representación igual o superior al 20% en el conjunto del Grupo Aludium, podrán reunir, tres veces al año, a un miembro por cada Sección Sindical. Podrán nombrar, de entre los mismos, un Delegado que ostentará la representación de la respectiva Central Sindical.
- h) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de cada uno de ellos, la cuota sindical correspondiente.
- i) A petición del trabajador, se concederá excedencia por tiempo máximo de cinco años, para el desempeño de un cargo de una Central Sindical, solicitado por ésta. Se podrá interrumpir la excedencia a petición del interesado, con un preaviso de 30 días.

Art. 49. ASAMBLEAS DE CENTRO.

El derecho de reunión y la celebración de asambleas se regirán por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las asambleas, con un máximo de cuatro al año, comenzarán media hora antes del relevo de turnos y terminará media hora después.

Durante su celebración se garantizará el funcionamiento de los servicios o instalaciones de marcha continua y de aquellas que su parada pueda ocasionar perjuicio a las instalaciones.



Excepcionalmente, la Empresa abonará el alquiler de un local para la celebración de asambleas, si no es posible reunirlos en la fábrica, y siempre que no excedan de dos veces al año.

CAPITULO XVI

DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

Art. 50. SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

La organización actual de la Seguridad e Higiene en el trabajo se ajustará a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Normativa complementaria y Procedimientos del Grupo Aludium.

CAPITULO XVII

DEL SEGUIMIENTO E INTERPRETACION DEL CONVENIO



Art. 51. COMISION DE SEGUIMIENTO.

1.- Se constituirá una Comisión de aplicación, interpretación y vigilancia del Convenio, en los términos pactados.

Será competencia de la Representación de los Trabajadores en dicha Comisión, las funciones de la denuncia del Convenio (sin perjuicio del derecho que en este aspecto pueda corresponder a la Dirección de la Empresa).

Será cometido de dicha Comisión, además, el actuar como mecanismo de conciliación en todos los conflictos que puedan surgir sobre la aplicación o interpretación de los acuerdos del Convenio Colectivo, los cuales deberán ser tratados por esta comisión con carácter previo a las acciones que se puedan ejercer fuera del ámbito de la Empresa.

2.- La Comisión estará integrada por los siguientes Vocales:

- 3 en representación de la parte social y elegidos de entre los miembros de la Comisión Negociadora.

- 3 en representación de la Dirección.

3.- Cada una de las partes tendrá, a efectos de acuerdo, un sólo voto.



4.- La Comisión se reunirá a petición de una de las partes, siendo en todas ellas la Presidencia alternativa.

CAPITULO XVIII

DE PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES INTERNAS

Art. 52. VIA INTERNA DE RECLAMACION.

Toda reclamación, alegación, petición o queja que pueda plantear un trabajador, lo hará ante su mando inmediato quién, a ser posible, dará respuesta en el plazo de dos días laborables. En caso contrario se iniciará la Vía de Reclamación formal, que será resuelta por la Dirección del Centro en el plazo improrrogable de 30 días laborables, a partir de la fecha de presentación de la Vía de Reclamación.

En los casos de reclamaciones por abuso de autoridad, el trabajador lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o de las Secciones Sindicales. Posteriormente se actuará de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente artículo. En estos casos, la resolución de dicho procedimiento deberá producirse en el plazo de 15 días hábiles.

El procedimiento de la Vía de Reclamación será el siguiente:



1. El formulario será suministrado por el mando inmediato ante el que deberá ser presentado, quedando en poder del solicitante copia del mismo con fecha de acuse de recibo.
2. El Servicio correspondiente, tras informe razonado en el propio impreso, remitirá al Servicio de Personal, de forma inmediata, el original y la copia para el Comité de Empresa.
3. El Comité de Empresa podrá emitir su informe, si lo considera necesario, en el plazo de tres días.
4. La Dirección, a la vista de los informes recibidos, emitirá su Resolución en los plazos previstos en el párrafo anterior.

Art. 53. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS.

Según lo acordado en los distintos artículos del presente convenio, para la resolución de los conflictos que puedan plantearse, ambas partes convienen en acudir al "VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 8166 de 9/11/ 2017) ", aprobado por la Resolución de fecha 26 de Octubre de 2.017 de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral de Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la Generalidad Valenciana.

CAPITULO XIX

IGUALDAD EFECTIVA MUJERES Y HOMBRES



Art. 54.- 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.

El pasado 14 de noviembre de 2018, la Dirección de la empresa declaró su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Además, se manifestaba que se deberá cumplir en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma



especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

El pasado día 10 de enero de 2019 se acordó por la empresa y comisión de igualdad, el Plan de Igualdad para los años 2019-2022 que contiene las medidas específicas a aplicar y calendario de ejecución en cada una de las políticas de la empresa para hacer efectivo los principios asumidos en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

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 mujeres y hombres. Quedó constituida el pasado día 1 de diciembre de 2016, con el nombramiento de sus miembros y reglamento de funcionamiento internos, así como funciones y responsabilidades.

Art. 55. REDUCCIÓN POR GUARDA LEGAL Y CUIDADO DE FAMILIARES.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de 8 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una 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 aquélla.



Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de una persona familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

La concreción horaria por reducción de jornada por guarda legal corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá avisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. La empresa facilitará, en todo momento, el cumplimiento de este derecho.

La Dirección se compromete a realizar un estudio de las necesidades que, en relación con la guarda legal y cuidado, puedan surgir a corto o medio plazo, y realizar una propuesta para dar salida adecuada a las mismas, sin que ello suponga una pérdida de los derechos que asisten a todos los y las trabajadoras de la empresa.

Art. 56. PARTO PREMATURO Y HOSPITALIZACION 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 por la reducción de jornada corresponderá al trabajador o trabajadora.

Art. 57. 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 ocho 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.

Art. 58. LACTANCIA.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el [artículo 45.1.d\)](#) ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que



este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas durante 15 días laborables o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Art. 59. PERMISOS ESPECIALES.

Previo aviso y justificación, el trabajador 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 la antelación suficiente para que la empresa pueda gestionar organizativamente los turnos de trabajo.

Art. 60. VIOLENCIA DE GÉNERO.

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género, puedan ejercer los derechos de carácter laboral que la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG), tienen que acreditar tal situación ante el empresario mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

A los efectos del ámbito de aplicación de la LOMPIVG violencia de género es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de los hombres que sean o hayan sido sus cónyuges o que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, con o sin convivencia.



Todas las cláusulas que se recogen en este apartado serán de aplicación inmediata de cara a velar por la seguridad de la mujer víctima de violencia.

60.1.- Movilidad Geográfica para trabajadoras víctimas de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa comunicará a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado ese periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

60.2.- Reducción de jornada para trabajadoras víctimas de violencia de género.



La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora afectada.

60.3.- Suspensión de contrato de trabajo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial, que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

60.4.- Extinción del contrato

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

60.5.- Extinción por causas objetivas



No se computarán como faltas de asistencia de cara a una extinción de contrato por causas objetivas, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

60.6.- Formas y efectos de la extinción por causas objetivas

Será nula la decisión extintiva en el caso de las trabajadoras víctimas de violencia de género en el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

60.7.- Despido nulo

Será nulo el despido en el supuesto de las víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

Art. 61. 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.

Art. 62.

CAPITULO XIX

FORMACION

ART. 63. FORMACIÓN

La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial o continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que conlleve a lograr la necesaria conexión entre las calificaciones de los trabajadores y los requerimientos de puestos de trabajo. Y en una perspectiva más amplia, ser un fenómeno dinamizador que acompañe el desarrollo industrial a largo plazo, favoreciendo la evolución a una organización industrial basada en equipos de trabajo que permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad



de la empresa en el ámbito internacional, y haga posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

Ambas representaciones reconocen como derecho laboral básico, derivado de la relación laboral, el de la formación profesional en el trabajo.

Es interés de la dirección de la compañía, el proporcionar la formación adecuada a cada uno de sus empleados, a través de programas de formación y entrenamiento a todos los niveles, con el fin de capacitar a sus empleados para el buen desarrollo de su trabajo diario y en especial para promover su empleabilidad en nuestra planta.

Anualmente se determinan las necesidades de formación en base a las cuales se elabora el plan adecuado al año en función de tiempo y presupuestos disponibles, con el fin de que los trabajadores alcancen los conocimientos necesarios para el buen rendimiento en su puesto de trabajo, así como para su posible empleabilidad y progreso.

Tanto a lo que se refiere a la formación concreta en y fuera del puesto de trabajo, como en las técnicas específicas, se procurará, en la medida que sea posible, utilizar recursos propios, técnicos y humanos de la empresa.

La dirección de la empresa, con una periodicidad semestral, facilitará al comité de empresa, los planes de formación profesional correspondientes a dichos períodos, a los efectos legales oportunos. El comité de empresa podrá hacer las recomendaciones que considere oportunas para el mejor aprovechamiento de los planes de formación, así como promover sugerencias, encaminadas a la formación integral de los empleados.



La realización y aprovechamiento de los cursos que se planifiquen serán considerados a la hora de que un empleado se presente para la cobertura de vacantes de puestos de trabajo para cuyo desempeño se requiera dicha formación. Es decir, se dará consideración preferencial para la cobertura de vacantes a los empleados que haya cursado estudios al amparo de este artículo.

La inscripción a los cursos de formación que sean realizados fuera del horario de trabajo, será de carácter voluntario, y será compensado a razón de 11,18€ brutos por hora de formación. Asimismo se compensarán los desplazamientos a razón de 11,18€ euros por día de formación. Estos valores serán actualizados con los mismos incrementos que las tablas salariales durante los años de vigencia del convenio.

En materia de Prevención de riesgos Laborables se establece como formación obligatoria y dentro de jornada, los programas formativos considerados como mínimos y diseñados por el departamento EHS sobre PRL, dando cumplimiento a lo regulado en el art 19.2 L 31/95 sobre PRL.

A tal fin, se planificará de manera programada en el calendario laboral unas sesiones de formación, al margen de los ciclos de días de trabajo dispuestos en el régimen del 21 turnos, a impartir por la propia empresa a nivel interno o bien si fuese necesario por consultoría externa, cuya asistencia será obligatoria. De manera compensatoria, la empresa concederá, exclusivamente al personal adscrito al 21T, un día de libre disposición, para su disfrute previa solicitud, siempre y cuando se haya seleccionado a su conveniencia una sesión de formación programada de PRL. Este disfrute estará condicionado a una serie de requisitos que se regularán en el art. 12 del Convenio, con la finalidad de evitar interrumpir el proceso productivo por falta de personal.

DISPOSICIONES ADICIONALES



I. CODIGO DE CONDUCTA.

Se incorpora como texto normativo a este Convenio, el código de conducta de Aludium, que constituye una herramienta imprescindible para prevenir, evitar y en su caso detectar la comisión de ilícitos penales en el ámbito empresarial, además de recoger el compromiso con una serie de valores centrales relacionados con aspectos económicos, sociales y ambientales en sus actividades, a través de una serie de normas éticas y directrices de comportamiento, que determinan la manera de actuar y relacionarse internamente y con otros terceros y que son de obligado observancia por todos de conformidad con el art 20 del ET y art 31 bis del Código Penal.

Todos los trabajadores de Aludium declaran conocer y haber sido informados/formados suficientemente, para lo cual se les entregará un ejemplar en el momento de su contratación, firmando el respectivo acuse de recibo, siendo su responsabilidad la de cumplir y seguir en sus comportamientos y acciones con este Código de Conducta y la de comunicar los incumplimientos o inobservancias que se detecten, dando lugar a las investigaciones oportunas y en su caso a adoptar responsabilidades sancionadoras correspondientes.

Se dispondrá de una copia de este, con alcance general, en la página web de Aludium, en el que se publicarán cualesquiera modificaciones o ajustes que pudiera sufrir en el futuro, obligándose los trabajadores a su conocimiento, consulta y cumplimiento.

En concreto, en sus anexos 12 y 6 se recoge los protocolos de denuncia directa del empleado y de actuación contra el acoso en sus diversas modalidades.

II. EXCLUSION EXPRESA DEL AMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO ESTATAL DEL METAL



En virtud de la Disposición transitoria 2ª del Convenio estatal Metal; las partes manifiestan su voluntad inequívoca de quedar excluidos del ámbito de aplicación del Convenio estatal del Metal, en todos sus aspectos, ya que declaran expresamente que al disponer de un convenio de empresa anterior al 19 de junio de 2017.

Por lo tanto y aunque pueden excluirse de aplicar los contenidos formativos previstos en el Anexo II y IV relativos a los Capítulos XVII y XVIII del Convenio Sectorial del Metal, en virtud de la propia DT 2ª del CEM; no obstante, consideran que habiéndose establecido ya por dicho convenio sectorial estatal unas condiciones mínimas en prevención de riesgos laborales , consideran conveniente por tratarse de normas de derecho mínimo necesario que convenios colectivos de ámbito inferior pueden mejorar, pero no empeorar, o incumplir en esta materia de especial tutela laboral (derecho a la integridad física art 24 CE).

ANEXO I.- OTROS ASPECTOS.

I. Tiempo Sindical.

1.- El tiempo sindical que, para el ejercicio de sus funciones, corresponde a cada miembro del Comité de Empresa, se computará mensualmente de forma globalizada. Excepcionalmente las horas sindicales podrán computarse bimestralmente.



2.- Las ausencias del puesto de trabajo de cada miembro del Comité, con las excepciones incluidas en el punto 3, serán computadas con cargo al "tiempo sindical global", cuando se justifiquen previamente por:

2.1.- Asistencia a reuniones ordinarias o extraordinarias del Comité de Empresa, Comisión Delegada, Comisión de Asistencia, Ayuda y Vivienda, y otras que pudieran crearse y fueran homologables a ellas.

2.2.- Realización de las labores derivadas de su condición de miembros del Comité, tales como: Secretaría, Coordinación, Redacción de escritos, etc.

2.3.- Mantenimiento de contactos con trabajadores del Centro, tanto en el local del Comité como en los puestos de trabajo.

2.4.- Asistencia a las reuniones convocadas por la Central Sindical a que pertenezca el miembro del Comité

3.- No serán computadas como horas de "tiempo sindical global" aquellas que se utilicen dentro de la jornada de trabajo, en las siguientes actuaciones:

3.1.- Reuniones de la Comisión Deliberante de Convenios Colectivos, Comisión de Seguimiento del Convenio, Comisión de Valoración, Comité de Seguridad e Higiene, y las que preceptivamente deba estar presente la Dirección de la Empresa.

3.2.- Reuniones del Comité de Empresa, o de algunas de sus Comisiones, con la dirección de la Empresa, siempre que sean convocadas por ésta.



3.3.- Reuniones de la Comisión Delegada con la Dirección, dedicadas a informar a ésta de los acuerdos adoptados por el Comité de Empresa en sus reuniones.

4.- Los miembros del Comité se integrarán en el turno de trabajo que les corresponda, de acuerdo con su régimen y tipo de jornada.

Convocado para asistir a reunión, solicitará o no, el cambio de turno según en el que esté adscrito y, en su caso, permiso para abandonar el puesto a su mando correspondiente quien, salvo razones imperiosas de Servicio, autorizará cambio de turno y/o deje del puesto de trabajo.

El Departamento de Recursos Humanos recibirá de la Secretaría del Comité, con la necesaria antelación, el aviso de convocatoria de reunión, y dará traslado del mismo a los Servicios de que dependen los convocados.

5.- El control del "tiempo sindical global" será llevado paralelamente por la Secretaría del Comité y el Departamento de Recursos Humanos. Esto supone que cualquier ausencia del puesto de trabajo deberá ser conocida y autorizada, en su caso, por la Secretaría del Comité y el Servicio del Personal, con independencia de la pertinente autorización del mando correspondiente.

6.- Los miembros del Comité de Empresa sujetos a regímenes de ciclo continuo que sean convocados a reuniones durante sus días de descanso cíclico, disfrutarán como compensación del tiempo inhábil equivalente, si las horas utilizadas en dicha reunión no computaran con cargo a las horas de disposición sindical.

7.- Los Delegados Sindicales dispondrán de las horas que establezca la normativa vigente para el desarrollo de sus actividades sindicales. Estas horas no serán controladas por el Comité de Empresa. Los Delegados Sindicales comunicarán directamente al Servicio de Personal la solicitud de permiso, que será trasladado al Servicio correspondiente



En los casos que en una misma persona concurren los cargos de Delegado Sindical y miembro del Comité de Empresa, se contará, además de las horas individuales, con las globalizadas en calidad de miembro del Comité. En este caso, la asistencia a actividades de la sección Sindical irá consumiendo tiempo de las horas individuales, una vez agotadas estas, el Delegado Sindical podrá utilizar, para estos fines, las globalizadas, siguiendo los cauces normales previstos en los puntos anteriores.

Con cargo a las horas del Delegado Sindical, podrán disfrutar permiso los miembros de las Ejecutivas de las Secciones Sindicales reglamentariamente constituidas.

ANEXO II y II bis. CLASIFICACION PROFESIONAL POR GRUPOS FUNCIONALES Y NIVELES DE CALIFICACION

ANEXO II.

CLASIFICACION PROFESIONAL POR GRUPOS FUNCIONALES Y NIVELES DE CALIFICACION



GRUPO OBREROS

NIVEL III

JEFE EQUIPO MANTENIMIENTO

CELULA MANTENIMIENTO *

MANT.ESPECIALIZADO *

MANTENEDOR MECANICO GRAL.

MANT.ELECTRICO GENERAL

MANT. ALTA TENS. Y GRAL.

OPERADOR LAMINADOR *

OPERADOR LAMINADOR con Planta Química *

OPERADOR RECTIFICADOS *

OPERADOR GESTION DE ACEITES& CILINDROS *



NIVEL IV

OPERADOR ACABADOS *

OPERADOR HORNOS (FOIL&LAMINACION) *

OPERADOR EMBALAJE Y MANUTENCION *

OPERADOR AYUDANTE LAMINADOR con Planta Quimica *

OP. ALMACEN LLEGADAS

OP. ALMACEN EXPEDICIONES

NIVEL V

AYUDANTE GENERAL. *

GRUPO EMPLEADOS

NIVEL II



SUPERVISOR PLANTA (pendiente)

JEFE SECCION Mantenimiento

JEFE. SECCION ADMON.

DIPLOMADO ENFERMERIA DE TRABAJO

NIVEL III

TECNICO CALIDAD Y LABORATORIO

TECNICO DESARROLLO PRODUCTO (pendiente)

TECNICO DE PREVENCION (pendiente)

TECNICO ADVO CONTROL PRODUCCION *

PLANIFICADOR

ANALISTA FISICO QUIM.LAB.

ANALISTA BASIC.ORG.CINDAL

ANALISTA RECUB.ORG.CINDAL



ANALISTA RAYOS X CINDAL

ANALISTA METALOG.CINDAL

ANALISTA ELECTRONICA CINDA

ANALISTA LAB.FISICO CINDAL

ANALISTA INSTRUM.CINDAL

ANALISTA INST.INORG.CINDAL

ANALISTA CORROSION CINDAL

PROGRAM.INFORMATICO

APOYO USUARIOS

TECNICO ADVO COSTOS Y/O CONTABILIDAD (pendiente)

TECNICO TRAMIT.CONSULTAS Y RECLAM

ADVO GESTOR COMPRAS

ADVO EXPEDICIONES&FACTURACION

ADMTVO.VENDEDOR



GEST. ADMVO. COMERCIAL

NIVEL

IV

AYUDANTE ADMINISTRATIVO (pendiente)

ADMTVO. SERVICIO

NIVEL

V

PORTERO-INTENDENTE

ANEXO II BIS.

CLASIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO POR NIVEL DE VALORACION.



NIVEL 0

SUPERVISOR PLANTA (pendiente)

JEFE SEC. MANTENIMIENTO

JEFE SECCION ADMON (pendiente)

NIVEL 1

DIPLOMADO ENFERMERIA DE TRABAJO

NIVEL 2

JEFE EQUIPO MANTENIMIENTO

CELULA MANTENIMIENTO *

TECNICO PREVENCION (pendiente)

TECNICO DESARROLLO PRODUCTO (pendiente)

TECNICO CALIDAD PRODUCTO Y PROCESO (pendiente)

PLANIFICADOR



PROGRAMADOR INFORMATICO

TECNICO TRAM.CONNS.Y RECLAMAC.

TECNICO CALIDAD Y LABORATORIO

NIVEL 3

TEC.MANT.PREVENTIVO.

MANTENEDOR ESPECIALISTA *

TECNICO ADVO COSTOS Y CONTABILIDAD (pendiente)

TECNICO ADVO CONTROL PRODUCCION *

NIVEL 4

OPERADOR LAMINACION con Planta Química *

OPERADOR LAMINACION *

OPERADOR RECTIFICADOS *

OPERADOR GESTION ACEITES&CILINDROS *

APOYO USUARIOS

ANALISTA CONTROL DE CALIDAD

ANALISTA BAS.ORG. CINDAL



ANALISTA RECUB. ORG. CINDAL

ANALISTA RAYOS X CINDAL

ANALISTA METALOGRAF. CINDAL

ANALISTA ELECTRONICA CINDAL

ANALISTA LAB. FISICO CINDAL

ANALISTA INSTRUM. CINDAL

ANALISTA INST.INORG.CINDAL

ANALISTA CORROSION CINDAL

PLANIFICADOR

ADVO GESTOR COMPRAS

ADVO EXPEDICIONES&FACTURACION

ADMTVO.VENDEDOR

GEST. ADMVO. COMERCIAL

NIVEL 5



MANTENEDOR MECANICO GNRAL.

MANTENEDOR ELECTRICO GNRAL.

MANT. ALTA TENSION Y GRAL.

OPERADOR AYUDANTE LAMINACION con Planta Quimica *

OPERADOR ACABADOS *

NIVEL 6

OPERADOR EMBALAJES Y MANUTENCION

OPERADOR HORNOS (FOIL&LAMINACION) *

ADVO SERVICIO

OP. ALMACEN LLEGADAS

OP. ALMACEN EXPEDICIONES

AYUDANTE ADVO (pendiente)

NIVEL 7

AYUDANTE GENERAL *

PORTERO-INTENDENTE



(Pendiente).- Pendiente de revisión descripción y valoración de Puesto.

(*) Valoraciones y descripciones PT revisadas en 2014.

ANEXO III. TABLAS SALARIALES 2019

- Se adjuntan las tablas salariales del 2019 provisionales, una vez actualizadas con el incremento salarial del año 2018 según IPC real publicado oficialmente (1,2%) que son aplicables a partir del 1 de enero de 2019, quedando pendiente la concreción del IPC Real del 2019 para ser las utilizadas para el proceso de atrasos salariales. Dichas tablas del 2019 definitivas serán aplicables a partir de 1 de enero de 2020 como tablas provisionales del 2020 que deberán ser actualizadas según IPC real del 2020.
- Asimismo, se incluyen aquellos otros conceptos salariales que se aplican a la nómina del personal sujeto a Convenio, que mantienen su definición y clasificación habitual.



IPC 2018= 1,2% TABLA SALARIAL AÑO 2.018 DEFINITIVA VALORES ANUALES - Versión Enero-2019												IPC 2018= 1,2% TABLA SALARIAL AÑO 2.018 DEFINITIVA VALORES ANUALES - Versión Enero-2019											
NIVEL	SALARIO BASE DN 011	PRIMA 100% DN 036	GRATIF. VACACIONES DN 026	TOTAL	VALOR TRIENIO DN 012	10 TURNOS	13 TURNOS	15 TURNOS	18 TURNOS	21 TURNOS	21 TURNOS (5.EQUIPOS)	J.FRACC. + SUB. COMIDA	NIVEL	SALARIO BASE	PRI MA 100 %	TURNIC .	NOCT UR.	Com p. Do m. y Fest . 13 T.	Com p. Do m. y Fest . 18 T.	Comp.D om. y Fest. 21 T.	Com p. Do m. y Fest. 21T. (5 Eq.)	JOR. FRACC. C.	SUB. COMIDA
0	29.681,86	3.604,60	1.672,52	34.958,98	912,75	462,23	2.854,21	2.322,90	4.268,05	6.136,38	5.826,08	1.564,59	0	2.120,13	300,38	38,52	155,06	199,33	162,10	317,79	291,93	89,84	40,55
1	27.768,44	3.604,60	1.639,06	33.012,11	885,57	446,92	2.791,92	2.281,42	4.188,54	6.031,60	5.728,58	1.564,59	1	1.983,46	300,38	37,24	152,87	195,42	158,93	312,51	287,26	89,84	40,55
2	26.167,14	3.604,60	1.599,55	31.371,29	858,45	431,91	2.729,41	2.238,31	4.106,96	5.921,48	5.626,25	1.564,59	2	1.869,08	300,38	35,99	150,53	191,46	155,72	306,93	282,33	89,84	40,55



3	24.782,97	3.604,60	1.566,11	29.953,68	831,31	420,64	2.669,83	2.193,62	4.023,08	5.806,03	5.518,46	1.564,59	3	1.770,21	300,38	35,05	147,75	187,43	152,46	301,03	277,07	89,84	40,55
4	23.588,81	3.604,60	1.520,48	28.713,89	804,29	405,62	2.605,03	2.147,28	3.936,35	5.685,25	5.404,09	1.564,59	4	1.684,92	300,38	33,80	145,14	183,28	149,09	294,83	271,40	89,84	40,55
5	22.408,18	3.604,60	1.482,46	27.495,24	800,50	390,58	2.539,92	2.099,40	3.847,80	5.559,18	5.285,77	1.564,59	5	1.600,58	300,38	32,55	142,40	179,11	145,70	288,32	265,53	89,84	40,55
6	21.512,56	3.604,60	1.376,04	26.493,19	752,66	379,30	2.476,83	2.049,91	3.756,16	5.427,76	5.160,63	1.564,59	6	1.536,61	300,38	31,61	139,22	174,79	142,19	281,49	259,23	89,84	40,55
7	20.847,58	3.604,60	1.239,19	25.691,38	728,26	368,04	2.413,22	1.998,82	3.662,48	5.291,07	5.030,30	1.564,59	7	1.489,11	300,38	30,67	135,90	170,43	138,64	274,35	252,62	89,84	40,55
8	20.372,62	3.604,60	1.120,60	25.097,82	703,83	353,03	2.345,02	1.946,14	3.566,46	5.149,02	4.894,45	1.564,59	8	1.455,19	300,38	29,42	132,76	166,00	135,03	266,91	245,69	89,84	40,55
9	19.979,09	3.604,60	1.011,13	24.594,83	679,44	341,78	2.279,50	1.891,85	3.467,93	5.001,65	4.753,24	1.564,59	9	1.427,08	300,38	28,48	129,17	161,48	131,34	259,15	238,45	89,84	40,55
10	19.626,27	3.604,60	927,48	24.158,35	657,74	330,48	2.212,94	1.835,97	3.366,96	4.848,96	4.606,15	1.564,59	10	1.401,88	300,38	27,54	125,46	156,87	127,58	251,08	230,85	89,84	40,55
CAP	18.335,37	3.604,60	927,48	22.867,44		317,72	2.110,52	1.751,52	3.209,81	4.634,11	4.405,01	1.564,59	CAP	1.309,67	300,38	26,48	119,48	149,40	121,52	240,22	221,12	89,84	40,55
ING	16.298	3.604	927,48	20.830		282,4	1.876,	1.556,	2.853,	4.119,	3.915,56	1.564,59	ING	1.164,	300,	23,53	106,21	132,	108,	213,53	196,	89,84	40,55



	,10	,60		,18	2	01	91	17	22				15	38			80	02		55		
--	-----	-----	--	-----	---	----	----	----	----	--	--	--	----	----	--	--	----	----	--	----	--	--

Plus Turnicidad Convenio - Valores mensuales

Plus Turnicidad Convenio - Valores anuales

NIVEL	TURNI C. DN 025	NOCTUR. DN 016	Comp. Dom. y Fest. 13T DN 073	Comp. Dom. y Fest. 18T DN074	Comp. Dom. y Fest. 21T DN 021	Comp. Dom. y Fest. 21T (5 Eq.) DN022	JOR. FRAC C. DN 822	SUB. COMIDA DN 825	VALORES UNITARIOS COMPLEM. SABADO DOM.Y FETOS DN: 35,043,050,052 CALUMNA IZQUIERDA Y DN 038,45,51,53 COLUMNA DERECHA	HORA EXT RA VALOR BASE DNO 23	Plus Cierre (Jorn Completa 8 Horas)	NIVEL	Plus Turnicidad Convenio - Valores mensuales					Jor.Frac. Increm. 5%	Plus Turnicidad Convenio - Valores anuales						
													21T Increm. 5%	18T Increm. 5%	14T Increm. 5%	15T Increm. 5%	10T Increm. 5%		21T Increm 5% DN662	18T Increm 5% DN663	14T Increm 5% DN665	15T Increm 5% DN664	10T Increm 5% DN666	Jor.Frac. Increm 5% DN667	
0	462,23	1.860,67	2.391,98	1.945,15	3.813,48	3.503,18	1.078,03	486,56	46,69	55,56	19,26	269,55	0	76,86	56,31	52,32	30,65	6,10	20,64	922,37	675,71	627,80	367,76	73,18	247,69
1	446,92	1.834,49	2.344,99	1.907,12	3.750,18	3.447,16	1.078,03	486,56	45,28	55,10	18,48	259,53	1	75,58	55,26	51,37	30,10	5,90	20,64	906,92	663,10	616,50	361,18	70,75	247,69



2	431,91	1.806,40	2.297,50	1.868,65	3.683,17	3.387,94	1.078,03	486,56	44,08	54,52	17,74	249,11	2	74,23	54,18	50,40	29,53	5,70	20,64	890,73	650,20	604,75	354,36	68,37	247,69
3	420,64	1.772,97	2.249,19	1.829,46	3.612,41	3.324,84	1.078,03	486,56	42,93	53,78	17,10	240,16	3	72,80	53,08	49,41	28,94	5,55	20,64	873,65	636,92	592,96	347,27	66,59	247,69
4	405,62	1.741,66	2.199,42	1.789,07	3.537,97	3.256,82	1.078,03	486,56	41,83	52,86	16,54	232,18	4	71,30	51,93	48,32	28,33	5,35	20,64	855,56	623,20	579,83	339,96	64,22	247,69
5	390,58	1.708,83	2.149,34	1.748,40	3.459,78	3.186,37	1.078,03	486,56	40,77	51,84	15,91	223,48	5	69,74	50,76	47,19	27,70	5,15	20,64	836,83	609,17	566,30	332,38	61,84	247,69
6	379,30	1.670,60	2.097,52	1.706,25	3.377,85	3.110,72	1.078,03	486,56	39,76	50,66	15,33	215,25	6	68,08	49,55	46,04	27,04	5,00	20,64	817,01	594,65	552,53	324,52	60,04	247,69
7	368,04	1.630,78	2.045,17	1.663,65	3.292,25	3.031,48	1.078,03	486,56	38,81	49,32	14,84	208,36	7	66,36	48,32	44,85	26,37	4,86	20,64	796,37	579,82	538,19	316,44	58,27	247,69
8	353,03	1.593,11	1.991,99	1.620,32	3.202,88	2.948,32	1.078,03	486,56	37,92	47,81	14,21	199,53	8	64,57	47,05	43,56	25,68	4,66	20,64	774,88	564,65	522,67	308,11	55,89	247,69
9	341,78	1.550,08	1.937,72	1.576,08	3.109,80	2.861,38	1.078,03	486,56	37,00	46,17	13,72	192,75	9	62,71	45,75	42,26	24,96	4,51	20,64	752,52	549,04	507,12	299,51	54,11	247,69

