

Salariales coeficientes	Perceptores	Cuantía de la ayuda a comidas — Trabajador/día efectivo de trabajo — Pesetas	Centro/Zona trabajo
170/200	Inspectores ..... Jefes de Ventas ....	1.874 1.490 1.718 1.754 1.874 1.838 1.406 1.490	Levante. Cataluña. Balears. Galaico/Astur. Norte. A. Occidental. A. Oriental. Granada y Jaén.

## ANEXO XI

## Premio de jubilación 2000

C. tra. — Años	Centro	Cat./Ara.	Levante	Balear	Norte
Jubil. 60 ...	4.408.721	4.056.024	3.791.500	4.056.024	4.721.506
Jubil. 61 ...	3.526.978	3.244.819	3.033.201	3.244.819	3.958.753
Jubil. 62 ...	2.939.147	2.704.015	2.527.665	2.704.015	3.450.248
Jubil. 63 ...	2.498.273	2.298.412	2.148.515	2.298.412	3.068.870
Jubil. 64 ...	2.057.406	1.892.813	1.769.422	1.892.813	2.687.497
Jubil. 65 ...	1.469.573	1.352.009	1.263.833	1.592.231	2.178.993

C. tra. — Años	Gal./Astur	A. Occid.	A. Oriental	Central
Jubil. 60 .....	3.535.671	4.056.024	4.056.024	3.791.500
Jubil. 61 .....	2.828.538	3.244.819	3.244.819	3.033.201
Jubil. 62 .....	2.357.115	2.704.015	2.704.015	2.527.665
Jubil. 63 .....	2.003.544	2.298.412	2.298.412	2.148.515
Jubil. 64 .....	1.649.981	1.892.813	1.892.813	1.769.422
Jubil. 65 .....	1.178.556	1.352.009	1.352.009	1.263.833

## Otros conceptos año 2000

Conceptos	Precio hora	Precio día/efect.	Precio mensual	Precio anual
Toxicidad .....	48,36	—	—	—
Puntualidad/asistencia .....	—	—	2.056	22.630
Plus transporte .....	—	223,73	—	—
Quebranto moneda .....	—	—	—	69.344
Ayuda guardería .....	—	—	2.313	—
Ayuda escolar .....	—	—	—	28.828
Economato laboral .....	—	—	249	—
Prestación por hijo .....	—	—	1.683	—
Prestación esposa .....	—	—	4.805	—
Nupcialidad .....	—	—	—	97.718
Natalidad .....	—	—	—	36.969
Disminuidos .....	—	—	29.562	—
Paquete Navidad .....	—	—	—	17.926
Becas Bachiller y FP .....	—	—	—	63.949
Becas E. Superiores .....	—	—	—	105.700
Baja Def. Inv. 55 % .....	—	—	—	4.357.127
Baja Def. Inv. 75 % .....	—	—	—	2.904.751
Baja Def. Inv. 55 % entre 6 y 12 IT.	—	—	—	4.637.215
Baja Def. Inv. 75 % entre 6 y 12 IT.	—	—	—	3.312.297
Baja Def. Inv. 55 % menos de 6 IT.	—	—	—	5.299.673
Baja Def. Inv. 75 % menos de 6 IT.	—	—	—	3.974.755

## 8366

RESOLUCIÓN de 13 de abril de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Aludec Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto de Convenio Colectivo de la empresa «Aludec Ibérica, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9012812) que fue suscrito con fecha 22 de febrero de 2000, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de abril de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO: EMPRESA «ALUDEC IBÉRICA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo de ámbito empresarial, que es objeto de suscripción entre la representación de la empresa «Aludec Ibérica, Sociedad Anónima» y la representación de los trabajadores, regula las relaciones laborales de los trabajadores que actualmente y en el futuro presten sus servicios para esta empresa por contrato laboral con la misma suscrito, y en cualquier centro de trabajo que «Aludec Ibérica, Sociedad Anónima» tenga en actividad en todo el ámbito del territorio nacional español.

Artículo 2. *Vigencia y denuncia del Convenio.*

2.1 La vigencia temporal de este Convenio Colectivo será desde el día de su publicación en el boletín oficial correspondiente, y en todo caso a partir de un plazo de quince días desde su firma. Su duración será hasta el día 31 de diciembre de 2001.

2.2 Los efectos económicos de este Convenio se retrotraerán al día 1 de enero del año 2000, salvo en aquellos conceptos que se disponga otra cosa.

En consecuencia, el presente Convenio mantendrá su vigencia durante los años 2000 y 2001.

2.3 De conformidad con la legislación vigente, expresamente se pacta que el presente Convenio no precisa denuncia previa para el cese de su vigencia el día 31 de diciembre del año 2001, comprometiéndose ambas partes a comenzar los trámites de negociación para un nuevo Convenio al menos con tres meses de antelación a dicha fecha.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones laborales, económicas y de todo orden pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 4. *Garantías personales.*

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

5.1 Corresponde a la Dirección de la empresa, como una facultad y responsabilidad inherente a la misma, la dirección, organización y control del trabajo, respetándose en todo momento lo establecido en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo. A los Delegados de personal o, en su caso, Comité de Empresa —en adelante, los representantes del personal— les corresponde la función de presentar ante la Dirección de la empresa los informes y propuestas que estimen oportunos.

5.2 Los representantes del personal serán informados por la Dirección de la empresa de las decisiones relevantes que por ésta se adopten en materia de organización del trabajo, de conformidad con las facultades y competencias que la ley atribuye a dichos representantes en esta materia.

5.3 La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, para lo que se mantendrá una aptitud activa y responsable entre las partes, Dirección y trabajadores.

5.4 Para una más racional organización del trabajo, se establecerá, como anexo del presente Convenio, formando parte integrante del mismo, un Acuerdo de Rendimientos, Incentivos y Primas de Producción. Su elaboración se efectuará por personal técnico especializado designado por la empresa, de modo que en un plazo máximo de cuatro meses se habrá de presentar por la empresa a la representación de los trabajadores un texto de acuerdo para su debate y, en su caso, aprobación, con las correcciones que se estimen precisas. La entrada en vigor del Acuerdo de Rendimientos, Incentivos y Primas de Producción lo será a partir de su firma. Para su modificación, la empresa informará a la representación de los trabajadores, tratando ambas partes de llegar a un acuerdo. De no ser ello posible, se solicitará la mediación de la Comisión Paritaria, y si persiste el desacuerdo, se acudirá al arbitraje externo a través del AGA, poniéndose de acuerdo las partes en la designación del árbitro, y siendo vinculante la resolución que por el mismo se adopte; en otro caso, quedará siempre abierta la facultad de la empresa de introducir una modificación, sin perjuicio de las acciones judiciales que se puedan promover por la representación del personal en el caso de que se considere que el nuevo sistema de incentivos y rendimientos lesiona derechos contractuales básicos o la legislación vigente.

#### Artículo 6. *Ingresos en la empresa.*

6.1 El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para trabajadores mayores de cuarenta y cinco años, discapacitados, etc.

6.2 La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o puestos de trabajo a cubrir, condiciones que deben de reunir los aspirantes, pruebas de selección y documentación a aportar por los aspirantes. Los representantes de los trabajadores podrán emitir informes al respecto y velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

6.3 Tendrán derecho preferente al ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual en cualquiera de sus modalidades. Tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

#### Artículo 7. *Período de prueba.*

7.1 El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupos profesionales 8 y 7: Seis meses.
- Grupos profesionales 6 y 5: Cuatro meses.
- Grupos profesionales 4 y 3: Tres meses.
- Grupos profesionales 2: Dos meses.
- Grupos profesionales 0 y 1: Un mes.

7.2 El período de prueba habrá de constar por escrito, y durante el mismo por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

7.3 Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la Dirección de la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

7.4 Transcurrido el período de prueba, el trabajador ingresará en la plantilla con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este período, que se reanuda a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

7.5 Los cursillos de capacitación dados por la empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba.

#### Artículo 8. *Contratación.*

8.1 Los trabajadores se clasifican en: Fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, para

la formación y en prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento. Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido.

8.2 Los trabajadores contratados por tiempo determinado y a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

8.3 Contratos en prácticas y para la formación: Conforme a la legislación en cada momento vigente, podrán suscribirse contratos en prácticas y para la formación, dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y formación del trabajador contratado.

8.4 Contratos de obra o servicio: Con el fin de potenciar la utilización de las modalidades de contratación previstas por la ley, y reducir en lo posible la utilización de formas de contratación externas a las empresas, particularmente las empresas de trabajo temporal, se podrá hacer uso por la empresa del contrato de obra o servicio determinado contemplado en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho contrato podrá cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda verse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. La empresa informará a los representantes de los trabajadores de los contratos de esta naturaleza suscritos y de la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, grupo profesional a asignar y duración prevista. La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1. a) del Estatuto de los Trabajadores.

8.5 Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

#### Artículo 9. *Pluriempleo.*

9.1 Las partes firmantes del presente Convenio estiman conveniente contribuir a erradicar el pluriempleo como regla general.

9.2 A estos efectos la empresa se compromete a no contratar en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa y no a tiempo parcial, salvo circunstancias excepcionales de las que en su caso se habrá de informar a los representantes de los trabajadores y obtenerse la aprobación por parte de éstos. Asimismo, para su control, la empresa dará a conocer a los representantes de personal los documentos de cotización a la Seguridad Social.

#### Artículo 10. *Ceses voluntarios.*

10.1 Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales 7 y 8: Dos meses.
- Grupos profesionales 4, 5 y 6: Un mes.
- Grupos profesionales 0, 1, 2 y 3: Quince días.

10.2 El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. Asimismo, si el trabajador cumple con su obligación de preavisar, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo de preaviso los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días del preaviso. No existirá esta obligación, y por consiguiente no nace este derecho si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

#### Artículo 11. *Clasificación profesional.*

11.1 Los trabajadores de la empresa, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican posteriormente, serán clasificados en grupos profesionales.

11.2 A los efectos de obtener una más razonable estructura productiva, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador, los puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos profesionales que se señalan a continuación:

Grupo profesional 0: Se establece este grupo profesional respecto de aquellos trabajadores que son contratados para la realización de trabajos según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que carecen de experiencia en la actividad, sin que tengan más conocimientos que los de nivel de formación elemental; en este grupo profesional únicamente se podrá permanecer por un trabajador un plazo máximo de veinticuatro meses —ya de forma ininterrumpida o discontinua por interrupciones de la relación laboral, computándose a tales efectos cualquier contrato laboral que les haya vinculado con la empresa, aún cuando se haya producido interrupción en la prestación de servicios por haber sido de naturaleza temporal—, plazo a partir del cual se ascenderá automáticamente al grupo profesional uno.

Grupo profesional 1: Se establece este grupo profesional respecto de aquellos trabajadores que realizan trabajos según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, generalmente de índole físico y atención simple, con nivel de formación elemental, pero que reúnen ya una experiencia y antigüedad en la empresa que justifique su ascenso a este grupo.

Grupo profesional 2: Trabajadores que ejecutan funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen ya ciertos conocimientos profesionales y/o experiencia en el puesto.

Grupo profesional 3: Trabajadores que realizan funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está ya menos limitada por una supervisión directa y sistemática.

Grupo profesional 4: Trabajadores que realizan funciones de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento, comportando la responsabilidad de las mismas, sin perjuicio de su supervisión por mandos superiores, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores bajo cuya coordinación actúen.

Grupo profesional 5: Trabajadores que realizan funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Grupo profesional 6: Trabajadores que realizan funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, incluyendo la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aún sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Grupo profesional 7: Incluye las funciones que consisten en la realización de actividades complejas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Grupo profesional 8: Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto nivel de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades, que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a alguna de las personas que ostenten puestos de dirección o gerencia.

Al margen de los anteriores grupos profesionales, prestan sus servicios para la empresa aquellas personas que desarrollan ya funciones de dirección y gestión empresarial, dependientes únicamente —o integrantes— de los órganos de administración social, con relación laboral tipificable como especial de alta dirección, no contemplados como trabajadores con relación laboral ordinaria con la empresa.

11.2 Las más completas definiciones de los grupos profesionales se recogen en el Convenio General de Industrias Químicas, de ámbito nacional, a cuya regulación se remiten las partes.

11.3 Una vez suscrito el presente Convenio, se constituirá una Comisión entre la Dirección de la empresa y la representación de personal, a los efectos de concretar, en el caso de cada trabajador, en función del salario anual que viene percibiendo, la categoría que tiene reconocida y tareas efectivas de su puesto de trabajo, el grupo profesional al que pertenece, lo que así se plasmará debidamente en un acta de clasificación profesional suscrita por las partes, fijándose un plazo para llevar a cabo tal reclasificación profesional, de cuatro meses a contar desde la fecha de suscripción del presente Convenio, plazo que en función de la complejidad de esta materia se podrá prorrogar por mutuo acuerdo entre ambas partes negociadoras. Con ocasión de esta clasificación profesional, no se podrán formular reclamaciones salariales que impliquen abono de diferencias salariales por atrasos, actualizándose por ello el nivel retributivo cuando proceda por asignación de un superior grupo profesional

con fecha de efectos la del acta final de reclasificación —si bien, en el caso de demorarse más de cuatro meses la suscripción del acta final de reclasificación, podrán solicitarse pago de diferencias salariales desde el cumplimiento del plazo de cuatro meses reseñado.

Ya no se podrán encuadrar en el grupo profesional cero, a trabajadores que tengan relación laboral vigente en la fecha de suscripción del Convenio, de modo que este grupo será ya sólo aplicable a trabajadores de nueva contratación.

#### Artículo 12. *Movilidad funcional.*

12.1 Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador. De no producirse los anteriores requisitos, la empresa formará al trabajador adecuadamente para posibilitar la movilidad funcional.

12.2 A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

12.3 Los representantes legales de los trabajadores serán informados acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación o causa de las mismas, viniendo obligada la empresa a facilitarla.

#### Artículo 13. *Trabajos de distinto grupo profesional.*

13.1 La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose al trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

13.2 Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo.

13.3 Cuando se trate de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso el trabajador conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo grupo profesional. En ningún caso el cambio de grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de grupo inferior con un mismo trabajador.

13.4 En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un grupo profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo.

13.5 Los trabajadores remunerados a destajo o primas, que spongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requiriesen.

#### Artículo 14. *Régimen de ascensos.*

14.1 El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como puedan ser las funciones realizadas por los Jefes de Sección, Jefes de Taller, Jefes de Almacén, Directores técnicos, Directores administrativos, dirección de ventas, serán de libre designación por la empresa.

14.2 Para el ascenso de los demás trabajadores, la empresa establecerá un concurso-oposición con base en un sistema objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado funciones de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

14.3 En relación con la promoción, tendrán prioridad aquellas personas pertenecientes al sexo menos representado en el grupo profesional del que se trate.

14.4 El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será objeto preceptivamente dictaminado por los representantes de los trabajadores. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los

representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. Si a pesar de ello fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierto a los trabajadores la vía de reclamación ante la Inspección de Trabajo o ante la jurisdicción competente.

#### Artículo 15. *Traslados.*

15.1 Los traslados de personal que impliquen la necesidad de un cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán tener lugar a solicitud del interesado, en cuyo caso, si la empresa acepta el traslado, no tendrá el trabajador derecho a indemnización por los gastos que le origine el traslado.

15.2 También podrán tener lugar por decisión de la empresa cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, y previa información a los representantes de los trabajadores, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a que se le respeten todos los derechos adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudiesen establecerse. Asimismo, salvo que con los representantes de los trabajadores se establezca por acuerdo específico para ese supuesto otro sistema de compensación, el trasladado tendrá derecho a percibir, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, transporte del mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real; además, si el traslado le supone al trabajador, y así lo justifica, un necesario incremento de la renta por alquiler de vivienda que viniese satisfaciendo, en tal caso la empresa le abonará la diferencia.

Notificada por la empresa la decisión del traslado, si el trabajador optase por la rescisión del contrato, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción del contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

#### Artículo 16. *Sistema retributivo.*

16.1 Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

El salario base es el SMG de cada grupo profesional. Para ello se podrá proceder a la absorción que sea necesaria del plus Convenio. Las cantidades que excedan de dicho SMG, si las hubiere, serán plus Convenio hasta un límite, salvo pacto en contrario, del 35 por 100 del SMG correspondiente, de modo que el plus Convenio exprese conceptos de retribución general para todos los trabajadores de un mismo grupo profesional.

16.2 Cualquier cantidad que se perciba en jornada ordinaria y a actividad normal, distinta a estos dos conceptos (SMG y plus Convenio) y a los pluses de antigüedad, turnicidad, nocturnidad, peligrosidad y toxicidad, complemento de puesto de trabajo, constituirá el complemento personal del trabajador, integrante a todos los efectos de la masa salarial.

16.3 No se podrá establecer un complemento personal mientras no se agote el plus Convenio hasta el mencionado tope. Alcanzar el mencionado plus Convenio de cada grupo profesional será objetivo preferente de la parte de la reserva de la masa salarial destinada al ajuste de abanicos salariales.

16.4 Dada la adopción en el seno de esta empresa del sistema y estructura salarial así expuesto, se establece también un plazo de cuatro meses para que se adapten los conceptos salariales del personal y recibos de salarios a los conceptos que se establecen en el presente Convenio, plazo a computar desde la firma de este Convenio y que también podrá ser prorrogado de mutuo acuerdo por ambas partes negociadoras si la complejidad de tal adaptación así lo hace necesario.

#### Artículo 17. *Acción positiva.*

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional.

#### Artículo 18. *Pago de salarios.*

18.1 El salario así establecido se abonará distribuido en doce mensualidades ordinarias más dos pagas extraordinarias completas, que se

abonarán como fecha límite el día 15 de julio y el 15 de diciembre de cada año una paga, y otra media paga extraordinaria, que se abonará el día 15 de marzo de cada año; el pago se realizará mediante transferencia bancaria u otra forma de pago que se estime más conveniente, debiendo procurarse que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca dentro de la mensualidad a la que se corresponda el pago.

18.2 En cuanto al pago de anticipos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Artículo 19. *Salario mínimo garantizado.*

19.1 Por el presente Convenio se asigna a los trabajadores, en jornada completa, el salario mínimo garantizado que a continuación se reseña, en función del grupo profesional en el que esté encuadrado:

Grupo 0: Durante el primer año de vigencia de relación laboral: SMG de 1.300.000 pesetas (7.813,157 euros)/año.

Durante el segundo año de vigencia de relación laboral: SMG de 1.400.000 pesetas (8.414,169 euros)/año.

Grupo 1: SMG de 1.586.356 pesetas (9.534,191 euros)/año.

Grupo 2: SMG de 1.697.401 pesetas (10.201,585 euros)/año.

Grupo 3: SMG de 1.840.172 pesetas (11.059,656 euros)/año.

Grupo 4: SMG de 2.046.400 pesetas (12.299,111 euros)/año.

Grupo 5: SMG de 2.331.875 pesetas (14.014,851 euros)/año.

Grupo 6: SMG de 2.728.536 pesetas (16.398,831 euros)/año.

Grupo 7: SMG de 3.315.482 pesetas (19.926,448 euros)/año.

Grupo 8: SMG de 4.203.843 pesetas (25.265,605 euros)/año.

19.2 El SMG estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de la empresa, en actividad normal o habitual en trabajos no medidos, sin que se incluyan en el SMG los siguientes conceptos: Antigüedad, plus de turnicidad, nocturnidad, y complementos de puesto de trabajo o incentivos, ni tampoco el plus de transporte.

19.3 En todo caso, el salario que los trabajadores de la empresa venían percibiendo en el año 1999, será incrementado en este año 2000 en un porcentaje de un 2,4 por 100.

19.4 A su vez, el SMG correspondiente al segundo año de vigencia del Convenio, sufrirá un aumento coincidente con el IPC previsto por el Gobierno para dicho año más el 0,5 por 100. Este incremento se aplicará también al resto de conceptos económicos establecidos en este Convenio salvo que se señale específicamente otra cosa.

#### Artículo 20. *Cláusula de revisión salarial para el año 2000 y el año 2001.*

20.1 En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre del año 2000 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1999 superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Esto no obstante, la revisión, en el supuesto de que corresponda con lo antes dicho, no excederá, en ningún caso, del 0,2 por 100. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero del año 2000, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo, para el incremento salarial del año 2001 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

20.2 En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre de 2001 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2000 superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Esto no obstante, la revisión, en el supuesto de que corresponda con lo antes dicho, no excederá, en ningún caso, del 0,2 por 100. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero del año 2001, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo, para el incremento salarial del año 2002 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

#### Artículo 21. *Antigüedad.*

21.1 Los trabajadores de la empresa «Aludec Ibérica, Sociedad Anónima» tendrán derecho a percibir un plus de antigüedad, consistente en:

A) En el caso de trabajadores con relación laboral vigente con la empresa en la fecha de firma de este Convenio, y dado que se venía aplicando el devengo de dos trienios, por un importe cada uno de un 5 por

100 sobre el salario base que percibía el trabajador; y cinco quinquenios, consistentes en un importe del 10 por 100 sobre el salario base, se establece un régimen transitorio que consistirá en que continuarán percibiendo la suma que en concepto de antigüedad ya percibían antes de la firma de este Convenio, y además el trienio o, en su caso, quinquenio que a la firma de este Convenio esté devengando cada trabajador, se le reconocerá también con aplicación de la misma fórmula de cálculo indicada (teniendo en cuenta la cuantía del concepto de salario base que le figura en la nómina del mes anterior a la firma de este Convenio); pero el siguiente trienio, o, en su caso, quinquenio que le corresponda devengar, lo será ya conforme al módulo de cálculo que se establece en el párrafo siguiente. Los incrementos de antigüedad pasarán a incrementar la masa salarial.

B) Para aquellos trabajadores de nueva contratación a partir de la firma de este Convenio, y para los trienios y quinquenios que se devenguen por los trabajadores con relación laboral actualmente vigente —con la salvedad del trienio o quinquenio que ahora estén devengando—, se tendrá derecho en concepto de plus de antigüedad al devengo de trienios y quinquenios quedando congelada su base de cálculo en las siguientes cuantías:

Trienios: 13.050 pesetas (78,432 euros)/año.

Quinquenios: 26.100 pesetas (156,864 euros)/año.

En todo caso se aplicará el tope máximo de devengo de dos trienios y cinco quinquenios —a cuyos efectos se computarán los ya devengados por cualquier sistema de cálculo—.

21.2 A estas bases de cálculo ya no se les aplicarán los incrementos de Convenio ni de los años próximos establecidos en el presente Convenio, ni los que se pacten en los sucesivos Convenios de esta empresa, salvo que con ocasión de su negociación se acordase por las partes negociadoras otra cosa.

21.3 Estos módulos de cálculo son de aplicación unitaria para todos los grupos profesionales.

#### Artículo 22. *Pluses por toxicidad, peligrosidad, penosidad y nocturnidad.*

22.1 En el supuesto de haber un puesto de trabajo que implique toxicidad o peligrosidad, dará derecho al trabajador que lo desempeñe y con respecto al tiempo real de prestación de servicios en ese puesto, al percibo del correspondiente plus salarial. La determinación o calificación de un puesto de trabajo como penoso, tóxico o peligroso se hará por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores; en caso de desacuerdo, decidirá la autoridad laboral o la jurisdicción competente.

22.2 El plus salarial consistirá en un importe de un 10 por 100 (por cada uno de ellos) sobre las bases siguientes:

Grupo 0 y grupo I: 2.778 pesetas (16,696 euros)/día.

Grupo II: 2.976 pesetas (17,886 euros)/día.

Grupo III: 3.223 pesetas (19,370 euros)/día.

Grupo IV: 3.588 pesetas (21,564 euros)/día.

Grupo V: 4.084 pesetas (24,545 euros)/día.

Grupo VI: 4.783 pesetas (28,746 euros)/día.

Grupo VII: 5.812 pesetas (34,930 euros)/día.

Grupo VIII: 7.369 pesetas (44,288 euros)/día.

22.3 Los trabajadores que realicen su trabajo en un horario comprendido en su integridad o parcialmente entre las veintidós y las seis horas de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad, que consistirá en una bonificación sobre su salario base del 25 por 100 (respecto de las horas concretas de trabajo nocturno realizado), salvo que expresamente se contemple ya en su contrato de trabajo su contratación para un trabajo nocturno y se pacte en el mismo una retribución específica.

#### Artículo 23. *Trabajadores en régimen de turnos.*

En el caso de aquellos trabajadores que presten sus servicios a turnos rotatorios, entendiéndose por tales aquellos que presten sus servicios en turnos de ocho horas cuyo horario abarque de forma rotatoria todos los días de la semana, incluyendo sábados y festivos, y las veinticuatro horas del día, el salario mínimo anual garantizado se incrementará en un veinte por ciento tomando como base el salario mínimo anual garantizado del grupo profesional al que pertenezca. De acuerdo con la anterior definición, no se considerará como régimen de turnos que dé derecho a este plus, la prestación de servicios de forma rotatoria una semana en turno de mañana y la semana siguiente en turno de tarde, o supuestos asimilables.

#### Artículo 24. *Plus de transporte.*

24.1 Todos los trabajadores de la empresa percibirán mensualmente como concepto extrasalarial un plus de transporte, en la cantidad de 3.000 pesetas (18,030 euros) mensuales, y que se incrementará anualmente en igual porcentaje que el resto de conceptos retributivos.

24.2 Este plus se abonará, por primera vez, en la mensualidad correspondiente a la de firma del presente Convenio, de modo que la eficacia retroactiva en la entrada en vigor de este Convenio no afectará al abono del presente plus de transporte.

24.3 El trabajador que permanezca en situación de incapacidad temporal no tendrá derecho a la parte proporcional del plus de transporte correspondiente al período de incapacidad temporal; también se dejará de abonar el plus de transporte en cualquier otro período de suspensión del contrato de trabajo.

#### Artículo 25. *Incentivos.*

25.1 Conforme al acuerdo de rendimientos, incentivos y primas de producción que se pactará e incorporará como anexo al presente Convenio, según lo establecido en el artículo 5.4 de este Convenio, los trabajadores de la empresa que desarrollen alguno de los puestos de trabajo contemplados en dicho acuerdo, recibirán mensualmente el importe que resulte en función del resultado obtenido en concepto de calidad y/o cantidad de trabajo.

25.2 En el caso de que un trabajador manifieste una discrepancia con el importe que reciba por tal concepto, habrá de plantear su reclamación primeramente ante los representantes de los trabajadores, con el fin de intentarse obtener un acuerdo al respecto entre la Dirección de la empresa y los representantes del personal. De no alcanzarse un acuerdo, el trabajador podrá siempre formular su reclamación ante la jurisdicción competente.

#### Artículo 26. *Jornada de trabajo.*

26.1 Los trabajadores de «Aludec Ibérica, Sociedad Anónima» realizarán una jornada laboral máxima anual de mil setecientas sesenta y cuatro horas de trabajo efectivo en el año 2000, y mil setecientas cincuenta y seis horas en el año 2001.

26.2 Se habrán de respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la legislación vigente. El calendario laboral anual se ajustará de tal forma que no se supere la jornada anual máxima así establecida.

26.3 Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de quince minutos de duración. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

26.4 La jornada laboral se distribuirá de lunes a viernes, con una duración máxima de ocho horas al día y cuarenta a la semana, si bien podrá variarse cuando necesidades de producción así lo requieran, previo acuerdo con la representación de los trabajadores. Asimismo, en el caso de trabajadores de nueva contratación, la empresa podrá establecer un régimen de trabajo a turnos que contemple como laborales todos los días de la semana sin perjuicio del régimen de descansos que proceda.

26.5 El horario de trabajo será fijado por la Dirección de la empresa, consultando su establecimiento con los representantes de los trabajadores, buscando el criterio que favorezca una mayor productividad y mejor atención a los clientes.

26.6 La jornada de trabajo comenzará a la hora prevista, debiendo encontrarse el trabajador en disposición de iniciar efectivamente su actividad laboral en el puesto de trabajo, con su correspondiente indumentaria, en el momento mismo en el que corresponda el inicio de su jornada de trabajo. La empresa facilitará al personal la indumentaria que precise para el desempeño de su trabajo, indumentaria que habrá de ser utilizada por el personal de la empresa durante toda la jornada de trabajo, salvo autorización por la empresa en otro sentido.

#### Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

27.1 Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales las que excedan de la jornada anual señalada en el artículo anterior, así como de la jornada semanal habitual de cuarenta horas salvo en el caso de que se supere la jornada semanal por razones de producción y sean objeto de compensación con descanso las horas trabajadas de más en un plazo máximo de cuatro meses. A efectos de compensación por descanso, en los casos de trabajadores con jornada ordinaria de ocho horas,

si se supera esta jornada, la novena hora trabajada se compensará con una hora de descanso compensatorio; pero las horas de trabajo que superen las nueve horas, se compensarán a razón de una hora y media de descanso por cada hora de exceso que supere las nueve de trabajo.

Valor hora extra: Se abonará tomándose como módulo el siguiente: Salario mínimo garantizado + antigüedad + complementos  $\times$  1,20: Jornada laboral.

En el caso de horas extras en domingos y festivos, en lugar de 1,20 se aplicará un incremento de 1,50.

27.2 Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa, compensación que habrá de efectuarse en el plazo máximo de cuatro meses contados desde su realización. En otro caso, habrán de ser objeto de retribución con aplicación del módulo antes reseñado. Si se compensan con descanso dentro del plazo de cuatro meses, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extras establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

27.3 Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales. También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción: Mantenimiento.

27.4 Las horas extraordinarias serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado anterior.

27.5 La empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones.

#### Artículo 28. *Calendario laboral.*

28.1 En el mes de enero de cada año, una vez publicados los calendarios oficiales en el «Boletín Oficial del Estado» y «Diario Oficial de Galicia», y a ser posible antes del día 31 de enero del año en curso, la empresa y la representación de los trabajadores acordarán el calendario laboral para ese año, que deberá incluir las fiestas locales y las fechas para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos. Igualmente se harán constar las jornadas especiales.

28.2 El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

#### Artículo 29. *Vacaciones.*

29.1 El régimen de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales para todos los trabajadores. De este período como mínimo quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre.

29.2 La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

29.3 Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

29.4 En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la empresa consignará el personal que durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, labores de empresa, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

29.5 La empresa podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

29.6 El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses como mínimo, en los tabloneros de anuncios,

para conocimiento del personal. En el caso de que un trabajador inicie proceso de incapacidad temporal durante el período vacacional que tuviese ya predeterminado en el calendario de vacaciones, o que ya se encuentre en incapacidad temporal cuando dicho período se inicie (y que en dicho período vacacional coincida con el cese de la actividad productiva esencial de la empresa por vacaciones), no tendrá derecho a que se le conceda otro período vacacional en sustitución de la parte no disfrutada, salvo que la incapacidad temporal sea motivada por accidente de trabajo y cause alta antes de la terminación del año natural con suficiente margen para el disfrute del tiempo no disfrutado. Si bien en el caso de un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal durante el período que le correspondía de disfrute de vacaciones, y una vez cause alta dentro del año natural no tuviese derecho a disfrute de vacaciones por la norma antes establecida, en tal caso tendrá derecho a que la retribución durante los treinta días naturales que le correspondían de vacaciones se le efectúe aplicando el 100 por 100 del salario base y antigüedad como si estuviese disfrutando de período vacacional.

29.7 El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

#### Artículo 30. *Desplazamientos y dietas.*

30.1 Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirán una dieta de (actualizar importes) 2.179 pesetas (13,096 euros), cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; 3.681 pesetas (22,123 euros) cuando realicen dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 7.357 pesetas (44,216 euros) si, además de realizar las dos comidas principales fuera, pernoctaran fuera de su domicilio. Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

30.2 Correrán los gastos de locomoción a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

30.3 Cuando los medios de locomoción, costeados por la empresa, y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrán derecho a percibo de dieta.

30.4 Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo se establecerá, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrá en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidentes, etc. teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en ningún caso dicha cantidad por kilómetro pueda estar por debajo de las 39 pesetas (0,234 euros). Esta cantidad mínima de 39 pesetas/kilómetro se incrementará cada año, al menos, en lo que se pacte como incremento salarial.

#### Artículo 31. *Licencias.*

31.1 El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
3. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
4. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
6. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.
7. Por tiempo indispensable para la realización de exámenes prenales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

31.2 En cuanto a los señalados en los números 1 y 2 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias

se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, convirtiéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

#### Artículo 32. *Suspensión del contrato por maternidad.*

32.1 La trabajadora en el supuesto de parto tendrá derecho a una suspensión de su contrato de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas como mínimo sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

32.2 No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

32.3 En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

32.4 En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

32.5 Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

32.6 En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

#### Artículo 33. *Excedencias.*

33.1 Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de doce meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

33.2 Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en un plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

33.3 En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas.

33.4 El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

33.5 Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

33.6 En cualquier caso la empresa vendrá obligada a contestar por escrito la petición de reingreso del trabajador.

#### Artículo 34. *Excedencia por cuidado de hijos e hijas.*

34.1 Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

34.2 También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

34.3 La excedencia contemplada en el presente artículo, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

34.4 Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

34.5 Estos períodos de excedencia serán computables a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación habrá de ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### Artículo 35. *Excedencias especiales.*

35.1 Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal cualquiera de las siguientes causas:

a) Nomenclamiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surge discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará durante el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso habrá de solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

35.2 El personal que se halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

#### Artículo 36. *Asistencia a consultorio médico.*

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.

#### Artículo 37. *Garantía salarial en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional, accidentes de trabajo y maternidad.*

37.1 A partir de la entrada en vigor de este Convenio, en los casos de hospitalización, mientras dure ésta, así como en la incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad (entendiendo por ésta únicamente el período de baja ordinario por maternidad legalmente estipulado, actualmente dieciséis semanas), la empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de la suma del salario base más antigüedad más el plus de Convenio. Este complemento no podrá superar una duración

de los dieciocho meses que se señalan como de duración máxima de la incapacidad temporal.

37.2 Se entenderá por hospitalización el período de estancia en centro hospitalario.

37.3 Este complemento en ningún caso lo será por un período superior a dieciocho meses.

37.4 En el caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa no vendrá obligada a realizar complemento alguno, salvo durante el período de hospitalización. En el caso de que durante el primer año de vigencia de este Convenio el nivel de absentismo en la empresa no supere en cómputo anual un porcentaje del 5 por 100 podrá revisarse entre las partes la posibilidad del establecimiento futuro de un complemento salarial para la incapacidad temporal por enfermedad o accidente común a partir del día 15 de la baja con un tope de un 90 por 100.

#### Artículo 38. Seguro colectivo de accidentes laborales:

38.1 La empresa concertará un seguro colectivo de accidentes laborales, con primas íntegras a su cargo, mediante póliza que cubra las siguientes indemnizaciones para el año 2000: Accidente que tenga la calificación por la autoridad o jurisdicción competente como accidente laboral, con resultado de fallecimiento, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta, 3.000.000 de pesetas (18.030,363 euros), y con resultado de incapacidad permanente total, 2.000.000 de pesetas (12.020,242 euros).

38.2 Para el año 2001, estas indemnizaciones se incrementarán en el mismo porcentaje pactado en este Convenio de incremento de los conceptos salariales. Para su suscripción y entrada de efectos se establece un plazo de treinta días desde la fecha de firma de este Convenio.

38.3 Los trabajadores habrán de designar al beneficiario de la indemnización; asimismo, en el caso de nuevas contrataciones, la empresa dispondrá de un plazo de un mes para incluir al trabajador en este aseguramiento. Asimismo se establece que únicamente se tendrá derecho al percibo de tal indemnización en el caso de accidentes que se produzcan a partir de la firma del presente Convenio, sin perjuicio de que para que nazca el derecho a la indemnización será requisito necesario el reconocimiento de los grados de invalidez reseñados por parte de la entidad gestora competente de la Seguridad Social o jurisdicción social.

#### Artículo 39. Régimen disciplinario.

En materia de régimen disciplinario, las partes acuerdan remitirse al Convenio General de industrias químicas de ámbito nacional, si bien aceptándose por la representación de los trabajadores un especial rigor disciplinario en el caso de ausencias injustificadas al trabajo, dada la necesidad de actuar contra el alto nivel de absentismo en el que se viene incurriendo en años precedentes.

#### Artículo 40. Salud laboral.

Igualmente en materia de salud laboral, las partes acuerdan remitirse al Convenio General de industrias químicas de ámbito nacional.

#### Artículo 41. Derechos sindicales.

En esta materia de hace también remisión expresa al contenido del Convenio General de industrias químicas de ámbito nacional.

#### Cláusula adicional primera. Compromiso de conversión de contrataciones en indefinidas.

La empresa se compromete, teniendo en cuenta sus actuales posibilidades y evolución económica del sector productivo al que pertenece, a ir convirtiendo contrataciones temporales actualmente vigentes en contrataciones de naturaleza indefinida —o a proceder a contratar a trabajadores con tal relación laboral indefinida—, a cuyo fin se considerarán los informes que en relación con el personal laboral de la empresa se emitan por sus superiores inmediatos.

A tales efectos, y salvo que se produzca una modificación sustancial durante la vigencia de este Convenio respecto de las circunstancias de la empresa y del sector que ahora se contemplan, la empresa asume un compromiso mínimo de nuevas contrataciones indefinidas —por conversión de contrataciones hoy temporales— de 6 trabajadores para el presente ejercicio 2000, y un mínimo de 4 contrataciones para el ejercicio 2001.

#### Cláusula adicional segunda. Reducción del absentismo.

Se acuerda por las partes negociadoras como un objetivo primordial durante la vigencia del presente Convenio, la reducción del nivel de absen-

tismo que se viene experimentando en el seno de esta empresa. A tales efectos, se acuerda adoptar las siguientes medidas:

a) El pacto de rendimientos, incentivos y primas de producción a suscribir entre las partes, se vinculará, en su redacción y primas a establecer, a una asistencia habitual al trabajo, de modo que se penalizará especialmente a aquellos trabajadores que acumulen un nivel apreciable de absentismo al trabajo, y se premiará a los trabajadores que no presenten absentismo.

b) Las partes adoptarán las medidas necesarias, en todo caso, para lograr una reducción del actual nivel de absentismo, siempre, si es posible, de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

#### Cláusula adicional tercera. Comisión Paritaria.

Se establece que como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio, actuará una comisión integrada por ambas partes negociadoras, compuesta por un máximo de tres vocales por cada una de las partes. Se reunirá, con carácter ordinario, al menos una vez al año, así como siempre que sea convocada al efecto por cualquiera de las partes, convocatoria que habrá de efectuarse con al menos setenta y dos horas de antelación.

#### Cláusula adicional cuarta. Legislación subsidiaria.

En aquellas materias que no estén expresamente reguladas en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones legales vigentes, siendo también aplicable en lo no expresamente previsto en este Convenio, el articulado del Convenio General de industrias químicas de ámbito nacional.

Asimismo, y dada la introducción por primera vez en el ámbito de la empresa «Aludec Ibérica, Sociedad Anónima», de un Convenio Colectivo de ámbito empresarial, expresamente se acuerda, por esta vez, que en el supuesto de que con ocasión de la negociación y firma del Convenio Colectivo de ámbito nacional de industrias químicas para el ejercicio 2001, se pactase un incremento salarial superior al IPC previsto más 0,5 por 100 acordado en este Convenio, en tal caso se aplicará a la empresa «Aludec Ibérica, Sociedad Anónima», en el citado ejercicio 2001 el incremento salarial pactado en dicho Convenio General de industrias químicas.

## 8367

*RESOLUCIÓN de 13 de abril de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, Sociedad Anónima» (INTEMAC).*

Visto el texto de Convenio Colectivo de la empresa «Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, Sociedad Anónima» (INTEMAC) (código convenio número 9002982), que fue suscrito, con fecha 21 de febrero de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación y de otra parte, por el Comité de empresa y delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estado de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de abril de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «INSTITUTO TECNICO DE MATERIALES Y CONSTRUCCIONES, SOCIEDAD ANÓNIMA» (INTEMAC). AÑO 2000

#### PREÁMBULO

*Determinación de las partes que lo conciertan y razones de su existencia y negociación*

Las partes contratantes de este Convenio Colectivo están constituidas:

De una parte, la Dirección de la empresa, representada por sus Apoderados, don Arturo Sampedro Portas y don Lorenzo Sanz Pérez.