

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

3) El relevista no impedirá la promoción interna, entrando al nivel mas bajo dentro de cada grupo profesional, cuando dicha posibilidad sea viable.

4) El 90 por 100, al menos, de los relevistas serán en el mismo centro.

Vigencia: El presente acuerdo tendrá la misma vigencia que el convenio colectivo, y mientras se mantenga en ese periodo la actual legislación o la que le sustituya en los mismos términos en materia de contrato de relevo, contrato a tiempo parcial y jubilación parcial.

Artículo 14. *Mesa por el empleo.*

Se acuerda la creación de una Mesa de trabajo que tenga 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. Para el supuesto de posibles acuerdos en esta mesa que puedan implicar salidas de trabajadores a los sesenta años, las condiciones de salida de estos tendrían como referencia los acuerdos alcanzados en este Convenio Colectivo.

Artículo 15. *Jornada anual.*

La jornada en cómputo anual, será:

Año	Horas efectivas de trabajo
1999	1.728
2000	1.720
2001	1.712
2002	1.704
2003	1.696
2004	1.688
2005	1.680

Como parte del acuerdo de reducción de jornada, las partes se comprometen a trabajar conjuntamente poniendo todos los medios a su alcance para que la tasa de absentismo acumulada durante el periodo en que será efectiva la reducción de jornada alcance un porcentaje máximo del 3 por 100.

El calendario Laboral se acordará entre la dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 16. *Vacaciones.*

Las Vacaciones anuales serán de treinta días naturales, equivalentes a veintidós días laborables. Los periodos de disfrute se precisarán en el Calendario Laboral.

Los restantes días no laborables, una vez ajustado al calendario la jornada anual pactada, se disfrutarán preferentemente de forma colectiva y planificada.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas dentro del año, no acumulándose para periodos posteriores.

La situación de incapacidad transitoria no interrumpe el disfrute de las mismas salvo en los casos de intervención quirúrgica u hospitalización de carácter imprevisto

Artículo 17. *Descansos.*

En las jornadas continuadas cuya duración sea superior a seis horas, la duración del descanso intermedio será de veinticinco minutos, computándose como tiempo de trabajo efectivo.

En las máquinas básicas y en los servicios mínimos indispensables los descansos podrán ser no simultáneos, no mediando más de hora y media entre el comienzo del primer descanso y el comienzo del último.

Artículo 18. *Horarios.*

Los horarios de trabajo se especificarán en el correspondiente calendario Laboral.

Salvo nuevos acuerdos, durante la vigencia del Convenio el horario laboral será el siguiente:

Invierno:

Mañanas:

Entrada: Ocho horas quince minutos a ocho horas treinta minutos.
Salida: Catorce horas.

Tardes:

Entrada: Quince horas a dieciséis horas.

Salida: Diecisiete horas treinta minutos a dieciocho horas cuarenta y cinco minutos.

Jornada diaria: Ocho horas quince minutos de trabajo efectivo.

Continuada (desde el primer lunes de junio al último viernes de septiembre):

Mañana:

Entrada: Ocho horas.

Salida: Quince horas.

Descanso bocadillo: Veinticinco minutos (dentro del centro de trabajo).

Tardes: Libres.

Jornada diaria: Siete horas.

Los horarios señalan el momento de iniciación y finalización de las tareas en el propio puesto de trabajo.

Artículo 19. *Flexibilidad.*

1) Para cambios de turno de carácter colectivo y temporal en los términos que se exponen a continuación, la empresa solo podrá hacer un máximo de dos cambios al año, que no supongan una duración demás de dos meses en su conjunto. La decisión será notificada al interesado y negociada con el Comité de Empresa, con una antelación mínima de quince días de la fecha de su efectividad, 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 de 21 a 14 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 siete y nueve horas. Se tendrán en cuenta criterios de causalidad y explicaciones técnicas productivas y organizativas que lo justifiquen. Se notificará al trabajador y se negociará con el Comité de Empresa con al menos siete días. El diferencial entre las horas realizadas y la jornada ordinaria no puede ser superior a cuarenta horas. Anualmente estará regularizada la jornada al número de horas anuales de trabajo correspondientes.

Los días de presencia en el centro de trabajo no superarán 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.

Artículo 20. *Permisos y licencias.*

20.1 Permisos retribuidos: La empresa concederá a su personal, 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:

1.^a Desplazamientos a realizar.

2.^a Regímenes de turnos que no permitan realizar trámites legales preceptivos.

3.^a Circunstancias excepcionales.

Causas	Duración
Fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, abuelos, nietos y hermanos	De tres a cinco días naturales.
Fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos	De tres a cinco días naturales.
Enfermedad grave de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, abuelos, nietos y hermanos	De dos a cinco días naturales.
Enfermedad grave de hermanos políticos e hijos políticos	Un día natural.
Nacimiento de hijo	De dos días laborales a cinco días naturales.

Causas	Duración
Matrimonio	Quince días naturales. 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 período de vacaciones, si ello no entorpeciera gravemente al Servicio.
Adopción hijo	Según normativa vigente.
Operación quirúrgica leve de cónyuge, hijos o padres	Tiempo necesario (máximo un día natural).
Ingreso urgente en centro hospitalario de cónyuge, hijo o familiar que conviva con el interesado	Tiempo necesario (máximo un día natural).
Bautizo, Primera Comunión, o matrimonio de padres, hijos o hermanos	Tiempo necesario (máximo un día natural). Cuando la jornada anterior al acto, el trabajador afectado preste servicio en turno de veintidós a seis horas se le adelantará a dicha jornada el permiso correspondiente.
Descanso de la mujer trabajadora embarazada	Según normativa vigente.
Pausa por lactancia de un hijo menor de nueve meses de la madre trabajadora	Pausa una hora, divisible en dos fracciones de media hora.
Traslado domicilio habitual	Un día natural.
Renovación DNI	Se concederá permiso por el tiempo indispensable cuando el régimen de trabajo no permita acudir a renovarlo fuera del horario laboral, en los treinta días naturales siguientes a su fecha de caducidad.
Consulta médica cabecera	Se abonará previa justificación oficial que acredite la hora de consulta y la fecha.

Otros:

Examen en centro oficial: El tiempo preciso para participar en los exámenes.

Para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y requerimiento o citaciones de organismos e instrucciones de carácter oficial: El tiempo preciso para el cumplimiento.

Asistencia a entierro de un compañero: El tiempo preciso para acudir a las ceremonias. Se concederá a un máximo de dos personas por Departamento o Servicio. Al resto del personal que desee asistir, sin que ello entorpezca la marcha de los trabajos, se le concederá permiso sin retribución.

20.2 Permisos no retribuidos: Se podrá conceder por alguna de las siguientes causas:

Fallecimiento de parientes o amigos íntimos.
Matrimonio de familiares (no comprendidos entre los ya especificados).
Gestiones particulares, para asuntos propios que requieran la presencia del interesado.

20.3 Excedencias: Para su concesión, se estará a lo dispuesto en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Productividad

Artículo 21. *Objetivo prioritario.*

Se acuerda que es prioritario conseguir, en cada momento, la óptima productividad en el centro de trabajo.

Cuando se constate una saturación estable de capacidad en las instalaciones básicas que no pueda resolverse con medios económicos proporcionados, se procederá de acuerdo con lo establecido en el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, al ser considerada tal circunstancia como una de las comprendidas en este artículo, comportando para el Comité de centro o, en su caso, para los Delegados de Personal la obligación de estudiar las modificaciones de régimen de trabajo que pudieran derivarse.

La misma consideración merecerán aquellos servicios especiales que por su propia naturaleza, objetivamente acreditada, lo requieran.

A este respecto, se procederá de la forma siguiente:

La Dirección remitirá al Comité de Centro y Delegados de Personal en su caso, junto con la determinación de las modificaciones de régimen de trabajo precisas, el razonamiento y prueba objetiva de su necesidad, así como el número de trabajadores afectados.

El Comité de Centro y Delegados de Personal, en su caso, emitirán su informe, favorable o desfavorable, en el plazo de cinco días laborables.

Para la dotación de personal en estos servicios se preferirá a los trabajadores que voluntariamente acepten el cambio.

Artículo 22. *Sistema de Producción de Alcoa (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 los centros participando activamente en todos los cursos, desarrollos y mejoras y procesos.

Artículo 23. *Prima de competitividad.*

Se sustituye la anterior prima variable por una nueva, que entrará en vigor el día de la firma del convenio.

Variación del valor 90 al valor 125.

Los ingresos que por este concepto se venían percibiendo con la anterior prima pasarán a ser el valor 90 de la nueva prima.

Parámetros: Para el año 2001 el parámetro a considerar será el índice de absentismo acumulado de ese año. Durante ese año ambas partes acordarán si procede la incorporación para años siguientes de nuevos parámetros en la prima.

Artículo 24. *Absentismo.*

Ambas partes establecen como necesidad permanente la de actuar sobre el absentismo por todos los medios que cada una de ellas tenga a su alcance y con el propósito de reducir su incidencia, tendiendo hacia el mejor de los índices.

El índice de absentismo se fijará mensualmente en función de los datos acumulados en el año. Este índice indicará el rendimiento a percibir, de acuerdo con la siguiente tabla:

Índice — Porcentaje	Rendimiento — Porcentaje
3,2	90
3	92,5
2,8	95
2,6	97,5
2,3	100
2	105
1,5	110
0,75	120
0,50	125

El importe anual se percibirá en 12 pagas.

Considerando que el importe a Rendimiento 90 por 100 es un incentivo a la productividad, el mismo no se percibirá en los casos de ausencia —día completo—. Se considerará día trabajado las ausencias por vacaciones o libre disposición.