

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2015-1611** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del X Convenio Colectivo de la empresa Ferroatlántica, S.A.U., para su factoría de Boo de Guarnizo.*

Código 39100031012011.

Visto el texto del X Convenio Colectivo de la empresa Ferroatlántica, S. A.U., para su factoría de Boo de Guarnizo, suscrito con fecha 30 de abril de 2014 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de empresa en representación del personal afectado; y, de conformidad con el artículo 90 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 los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 3 de febrero de 2015.

La directora general de Trabajo,  
Rosa María Castrillo Fernández.

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

**FERROATLANTICA, S.A.U.**

**X**

**CONVENIO COLECTIVO**

**BOO DE GUARNIZO  
2013 – 2014 - 2015**

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

**INDICE**

- CAP. I.- ESTIPULACIONES GENERALES**
- 1.1.- Ámbito de Aplicación
  - 1.2.- Vigencia y duración
  - 1.3.- Comisión mixta
  - 1.4.- Exclusividad
  - 1.5.- Inaplicación de las condiciones de trabajo
  - 1.6.- Derechos adquiridos
- CAP. II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**
- 2.1.- Jornada de trabajo
  - 2.2.- Horarios y Vacaciones
  - 2.3.- Licencias retribuidas
  - 2.4.- Permisos
  - 2.5.- Promoción del personal
  - 2.6.- Cambios temporales de trabajo
  - 2.7.- Personal con capacidad disminuida
- CAP. III.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**
- 3.1.- Incremento salarial
  - 3.2.- Categorías Profesionales
  - 3.3.- Salario Base
  - 3.4.- Antigüedad
  - 3.5.- Gratificaciones Extraordinarias
  - 3.6.- Plus personal
  - 3.7.- Turnicidad
  - 3.8.- Nocturnidad
  - 3.9.- Plus Festivo
  - 3.10.- Bolsa de Vacaciones
  - 3.11.- Plus llamadas
- CAP. IV.- COMPLEMENTOS NO SALARIALES**
- 4.1.- Complementos por Baja de Accidente o Enfermedad
  - 4.2.- Compensación desplazamientos

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

**CAP. V.- ACCION SOCIAL Y OTROS BENEFICIOS**

**5.1.- Invalidez**

- 5.2.- Ayudas Especiales
- 5.3.- Premio de Vinculación
- 5.4.- Premio de Jubilación
- 5.5.- Ayuda Material Escolar
- 5.6.- Indemnización por Defunción
- 5.7.- Lote de Navidad
- 5.8.- Premio de Nupcialidad
- 5.9.- Premio de Natalidad
- 5.10.- Préstamos al Personal

**CAP. VI.- SEGURIDAD E HIGIENE**

- 6.1.- Comité de Seguridad y Salud Laboral
- 6.2.- Servicio Médico de Empresa
- 6.3.- Prendas de trabajo
- 6.4.- Comité de Medio Ambiente

**CAP. VII.- OTRAS DISPOSICIONES**

- 7.1.- Cobro de Salario
- 7.2.- Privación de libertad
- 7.3.- Fondo Social
- 7.4.- Asamblea e Información
- 7.5.- Cuota Sindical
- 7.6.- Comedor
- 7.7.- Horas Extraordinarias
- 7.8.- Vacantes Personal

**Anexo I**

**Acta complementaria de horarios al VI Convenio**

**Acuerdos complementarios al VI Convenio**

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

## **CONVENIO DE FERROATLANTICA, S.A.U**

### **CAPITULO I**

#### **ESTIPULACIONES GENERALES**

##### **1.1.- Ambito de Aplicación**

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa FerroAtlántica, S.A.U. y los trabajadores del Centro de Boo de Guarnizo, quedando excluido del ámbito de aplicación de este convenio el personal a que se refiere el art. 1º.3c) y 2º.1ªa) del Estatuto de los Trabajadores y todo el personal directivo del Centro, entendiéndose por tal todos los que pertenezcan al primero y segundo nivel organizativo de éste, según el organigrama existente en la empresa.

La legitimación para la suscripción de este presente convenio, tal y como prevé el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores, recae en los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo (según consta en acta de la citada Comisión de fecha 12/01/13) compuesta por los representantes de la Empresa y los componentes del Comité de Empresa, que se identifican a continuación y que firman el presente convenio colectivo.

##### **POR LA EMPRESA**

Alberto J, Fuentes Alvarez

José M. Palacio Lisaso

##### **POR EL COMITÉ**

Francisco de la Hoz Ríos

Francisco González Rivero

José Manuel Pardo Díaz

Ignacio Fernandez Diego

Román Fernandez Benítez

Alberto Cabria Arenas

José Angel de la Granja Sainz

Angel Piedra Cuevas

Gonzalo López Ruiz

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

### **1.2.-Vigencia y duración**

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2013 y caducará el día 31 de diciembre del año 2015.

Transcurrido el periodo inicial de vigencia, seguirán aplicándose sus cláusulas con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo convenio.

Se considerará, por ambas partes, denunciado en tiempo y forma a la fecha de su vencimiento.

### **1.3.-Comisión mixta**

Estará compuesta por tres representantes del actual Comité de empresa y tres representantes de la Empresa.

Sus funciones serán las de velar por el cumplimiento de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio y aclarar cuantas dudas puedan surgir al respecto.

Todo aquello que no esté reflejado en el presente Convenio, se regirá por la legislación vigente específica de cada sector.

### **1.4.-Exclusividad**

Mientras sean de aplicación las normativas de este convenio colectivo se excluye la aplicación de cualquier otro.

### **1.5 -Inaplicación de las condiciones de trabajo**

Con el objeto de mantener el empleo en la empresa cuando concurran graves causas, económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre las partes y previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la Empresa las condiciones recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

El procedimiento lo iniciara la Dirección de la Empresa, quien comunicara por escrito el inicio del periodo de consultas al Comité de Empresa, adjuntando una memoria explicativa completa de las causas que lo motivan, así como los objetivos propuestos y cuanta documentación e información técnica, jurídica, económica y financiera sea necesaria para justificar la inaplicación de lo pactado.

Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y el mismo versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance y la posibilidad de evitar reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso de otras medidas alternativas que atenúen sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, este deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la Empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la Empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Empresa relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad.

Por el contrario, si el periodo de consultas finalizara sin alcanzar un acuerdo, se someterá la decisión a la mediación, o por acuerdo entre las partes al arbitraje, del Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA). De no alcanzarse acuerdo en esta instancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo de Relaciones Laborales, dependiente de la Dirección General de Trabajo de Cantabria.

#### **1.6.-Derechos adquiridos**

Se respetarán las condiciones personales que en su conjunto sean más beneficiosas que las estipuladas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente “AD PERSONAM”.

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

Independientemente de que existan otros conceptos, se consideran condiciones “AD PERSONAM”, para la plantilla a 31.12.93 como derechos adquiridos en compensación de situaciones anteriores a esa fecha, el siguiente apartado:

-Ayuda Material Escolar (Capt. V, aptdo. 5)

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

## CAPITULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### 2.1.-Jornada de trabajo

La jornada anual será de 1.752 horas como máximo. Existen 2 días denominados de convenio, que tienen la particularidad de poder disfrutarse cuando los interesados lo soliciten, de acuerdo con la empresa y teniendo el trabajador la obligación de comunicar su disfrute uno de ellos antes del 31 de Mayo y el otro antes del 30 de Septiembre, ya que de no haberlos comunicado en las fechas indicadas será la empresa la que señale las fechas de disfrute de los mismos. No se computarán como jornada anual de trabajo.

El horario se establecerá, cada año, una vez la Empresa haya comunicado al Comité el programa a establecer durante el año eléctrico y el año natural, antes del 15 de Diciembre.

#### 2.2.-Horarios y Vacaciones

La Empresa dará una relación al Comité de Empresa con el personal que disfrutará sus vacaciones en el periodo de verano o invierno.

Los días 24 y 31 de Diciembre le tendrán la consideración de Festivos para todo el personal.

##### HORARIOS A APLICAR PARA EL PERSONAL A TURNOS

La jornada de trabajo continua se realizará trabajando en función del parchis acordado en cada momento.

Las Vacaciones de Verano para el personal a turnos serán del 1 de Junio al 30 de Septiembre. Para los especialistas de Bocas de Hornos y el personal de Jornada Partida e Intensiva las vacaciones serán del 15 de Junio al 15 de Septiembre.

Las Vacaciones de Invierno, estarán comprendidas en el periodo que va desde el 16 de Noviembre hasta el 31 de Diciembre.

La Bolsa de Vacaciones de Invierno será de 55,58 €/día.

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

### VACACIONES

Se establecen 22 días laborales de vacaciones al año, de los que como mínimo 15 días laborales se disfrutarán sin interrupción, pudiendo fraccionarse el resto.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponderán, dos meses antes del comienzo del disfrute.

Los días de vacaciones será retribuidos según el promedio obtenido por el trabajador (salario base, antigüedad, plus personal, turnos, nocturnos, plus festivo y plus variable) durante los tres últimos meses naturales con anterioridad a la fecha de inicio de las mismas.

### **2.3.-Licencias retribuidas**

A todos los trabajadores que lo soliciten, y previa justificación de sus necesidades, les serán concedidas licencias sin pérdida de retribución por los motivos siguientes:

- a) Por matrimonio: 15 días naturales.
- b) Por matrimonio de padres, hijos y hermanos: un día.
- c) Por nacimiento de hijos: 3 días naturales. En el supuesto caso de que uno de estos días coincida en día festivo, se dispondrá de un día más.
- d) Por enfermedad grave de padres, hermanos, abuelos, hijos, nietos y cónyuge (también políticos): 2 días naturales ampliables hasta 3 días más, cuando el trabajador necesite desplazarse a tal efecto.
- e) Por muerte de padres, cónyuge, abuelos, hijos, nietos, hermanos (también políticos): 3 días naturales ampliables hasta 2 más, en el caso de desplazamiento a tal efecto.
- f) Por muerte de primos, tíos y sobrinos en primer grado: 1 día.
- g) Por traslado de domicilio habitual: un día.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

i) Se considera permiso retribuido las asistencias medicas al servicio de la sanidad pública, que estén autorizada por el Servicio Médico de la Empresa y/o por el Servicio de Asistencia Médica Externa contratado por la Empresa fuera del horario de jornada partida y que cumpla con los siguientes apartados:

- Por citación del Médico Especialista
- Por citación para Análisis Clínicos
- Atenciones en Servicios de Urgencias (ambulatorios, hospitales)

Las salidas médicas no incluidas en estos apartados, serán consideradas como permisos no retribuidos.

j) Por el tiempo necesario para el programa de preparación al parto

Se reconocen los permisos que correspondan a las parejas de hecho siempre que este reconocida legalmente esta situación por el organismo competente, con aplicación hasta familiares en primer grado.

Todos estos permisos se disfrutarán en el momento en que se produzcan, ya que en caso contrario se perderán.

#### **2.4.-Permisos**

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por las autoridades o departamentos con competencias en materia de Educación y Trabajo para la obtención de un título académico, tienen derecho a:

a) Los permisos por el tiempo necesario para asistir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud, evaluación o trimestrales sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales, ni de las retribuciones que por cualquier concepto viniese percibiendo.

b) A prestar sus servicios, en caso de que asistan a los cursos que se señalan anteriormente, en aquel turno de trabajo que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

#### **2.5.-Promoción del personal**

La promoción del personal estará sujeto al régimen siguiente:

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

Las categorías que impliquen funciones de mando o confianza, tales como: técnicos titulados, contra maestros, encargados, jefes administrativos, etc., serán de libre designación por la Empresa.

Cuando exista una vacante a cubrir en la categorías de oficiales administrativos u obreros, se anunciará en el tablón de anuncios la existencia de dicha vacante a cubrir y la convocatoria de las pruebas de aptitud que correspondan.

A las pruebas podrán presentarse todo el personal que así lo desee. La Dirección confeccionará los programas necesarios sobre los temas que sean materia de examen para las pruebas calificatorias, que serán sometidas a conocimiento o sugerencias del Comité de Empresa antes de su fijación definitiva.

La Comisión examinadora estará compuesta por cuatro miembros: dos serán elegidos por el Comité de Empresa y los otros dos por la Dirección.

En caso de igualdad de resultados en las pruebas de calificación se dará preferencia para ocupar la plaza, al candidato de mayor antigüedad en la Empresa.

Para el resto de categorías profesionales los ascensos se producirán dentro de las vacantes existentes, teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, todo ello sin perjuicio de las facultades organizativas de la Empresa.

#### **2.6.-Cambios temporales de trabajo**

Cuando por razones técnicas o productivas sea necesario suspender o modificar los programas de producción, la Empresa podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, bien sean de reparación, nuevas instalaciones, conservación, limpieza, etc., respetando las categorías laborales correspondientes a su grupo de origen y reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando este puesto de trabajo sea de una categoría superior, no podrá ser superior a cuatro meses ininterrumpidos. Si sobrepasa este periodo, el trabajador conservará la nueva retribución, aún reintegrándose a su puesto antiguo de trabajo, salvo que los casos de sustitución fueren por, enfermedad, accidente de trabajo, licencias o excedencias.

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

Cuando se tratase de un puesto de categoría inferior se conservará la retribución correspondiente a su puesto de origen.

Si el cambio aludido en el párrafo anterior tuviera su origen, a petición del propio trabajador, se asignará a este el salario que corresponda al trabajo prestado.

#### **2.7.-Personal con capacidad disminuida**

Al personal que le sea reconocida, por el Organismo competente o por el Servicio Médico de Empresa, cualquier disminución de su capacidad para el desarrollo de su trabajo habitual, la Empresa le destinará a un puesto de trabajo acorde a sus capacidades.

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

### **CAPITULO III**

#### **CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

##### **3.1.-Incremento salarial**

El aumento económico a aplicar sobre todos los conceptos salariales con efecto 1º enero de 2013, será del 0,5%. Para el año 2014 y 2015 el aumento a aplicar será del 1% a cada año. Si el ratio de la operación resultado de explotación / ventas para el año 2014 y/o 2015 es mayor de 5, se incrementara la subida de convenio correspondiente a este año/os un 0,25% más

Todos los conceptos retributivos que sean abonados por nómina serán brutos, y se definen en los artículos siguientes:

##### **3.2.-Categorías Profesionales**

La Clasificación Profesional se efectuara atendiendo fundamentalmente a los criterios que fija el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a cada trabajador.

La Clasificación se realizará en Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos, así como por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores que integren cada grupo.

En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas, correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizara en función de las actividades propias del Grupo Profesional Superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales.

Los criterios de definición de los Grupos Profesionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta. Las categorías profesionales vigentes en

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

los Convenios Colectivos se toman como referencia de integración en los Grupos Profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos.

Todos los trabajadores quedarán adscritos a un determinado Grupo Profesional, que definirá su posición en el esquema organizativo de la fábrica.

#### **GRUPOS PROFESIONALES : CRITERIOS GENERALES**

##### **Grupo Profesional 0:**

Son trabajadores con responsabilidad directa en la gestión de la fábrica, de una o varias áreas funcionales de esta, o bien realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones y/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.

##### **Grupo Profesional A:**

Son trabajadores con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o con interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

##### **Grupo Profesional B:**

Son trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran y coordinan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requieren una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad.

##### **Grupo Profesional C:**

Son los trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento. Normalmente actúan bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas responsabilizándose de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores.

##### **Grupo Profesional D**

Son aquellos trabajadores que realizan tareas, normalmente con alto grado de supervisión y dependencia, que se ejecutan bajo la responsabilidad directa de

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

mandos o de profesionales de superior cualificación. Estas tareas están claramente establecidas, con instrucciones específicas y pueden requerir esfuerzo físico.

GRUPO	COMPONENTES
A	Ingenieros y Licenciados, Ingeniero Técnico y asimilados Diplomados, Jefe de Expediciones, Jefe de Taller,
B	Jefe Administrativo 1ª o 2ª, Jefe Almacén, Oficial Administrativo 1ª o 2ª, Auxl. Administrativo
C	Contraamaestre, Encargado, Oficial 1ª o 2ª Jefe 1º Laboratorio, Analista 1ª o 2ª, Basculero
D	Almacenero, Espc. Cond. Afino, Conductor turismo Espc. Espesador, Espc. Conductor Grúa, Auxl. Laboratorio, Especialista

Aunque dentro de la nueva clasificación por Grupos Profesionales, las categorías profesionales, hayan perdido todo su valor como elemento de distribución retributiva y profesional, estas serán respetadas “Ad Personam”.

### **3.3.-Salario Base**

El salario base está relacionado con los Grupos Profesionales, y queda reflejado en el Anexo I de este Convenio asimilado a las Categoría Profesionales.

En dicho salario base se incluyen los conceptos de Prima y Penosidad.

### **3.4.-Antigüedad**

Este concepto se abonará según la tabla siguiente:

	Nº años	Euros.año	Euros.año/14
A partir del	5º	1.206,53	86,18
	10º	2.413,05	172,36
	15º	3.619,57	258,54
	20º	4.826,10	344,72
	25º	6.032,63	430,90

### **3.5.-Gratificaciones extraordinarias**

Están constituidas por dos mensualidades, pagaderas antes del 5 de Julio y del 5 de Diciembre, respectivamente.

Su cuantía se calculará teniendo en cuenta los conceptos de salario base, antigüedad y plus personal si lo hubiese.

En las sustituciones a personal con Incapacidad Temporal que tuviera un escalón retributivo superior al del sustituto, éste percibirá la paga extraordinaria proporcionalmente a los días trabajados en el escalón superior y el suyo de origen. En el supuesto de que las sustituciones tuviesen una duración superior a los tres meses anteriores a cada una de aquellas, el sustituto percibirá la gratificación íntegra conforme al escalón retributivo del empleado sustituido.

El personal con al menos un año de antigüedad, percibirá estas pagas en el momento de su cese, sea cual sea la causa que lo motivó. Prorratedas a razón de dos días y medio por mes en cada una de ellas, contadas desde el mes en que se percibieron y hasta el mes del cese.

### **3.6.-Plus Personal**

Este Plus Personal es un complemento personal, y “AD PERSONAM”, que incluye y engloba los antiguos conceptos, ya desaparecidos, que se enumeran a continuación: Antiguo Plus Personal, Plus de Asistencia, Plus Prendas de Seguridad, etc.

Para el personal con anterioridad al 31-12-1.993 y que percibía la Paga de Abril, se le consolida dicho importe dentro del concepto de Plus Personal y se le abonará de una sola vez cada año en el mes de Abril además de su plus personal correspondiente, igualmente no podrá ser absorbido, compensado o prorrateado, sin que cada persona afectada sea la que decida sobre el futuro de dicho plus.

El mismo sólo se abonará al personal fijo de plantilla dado de alta en FERROATLANTICA, S.L. con fecha 31 de Diciembre de 1993.

### **3.7.-Turnicidad**

Complemento al que tendrá derecho todo trabajador que preste sus servicios en horario de 6h. a 14h., de 14h. a 22h. y de 22h. a 6 horas.

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

Durante la vigencia de este Convenio se fija en 118,00 Euros. brutos mes, o la mitad de tal cantidad por menos de media jornada de trabajo. Para efectuar el calculo diario se utilizaran como referencia 20 dias/mes.

El personal que trabaje al año 10 meses como mínimo a turnos, tendrá derecho a cobrar este plus los 2 meses restantes.

### **3.8.-Nocturnidad**

Complemento al que tendrá derecho todo trabajador que preste sus servicios en horario comprendido entre las 22h y las 6 horas.

Durante la vigencia de este convenio se fija en 99,93 Euros. brutos mes por jornada completa trabajada, o la parte proporcional correspondiente a las horas efectivas trabajadas,

El personal que trabaje al año 10 meses como mínimo a turnos, tendrá derecho a cobrar este plus los 2 meses restantes.

### **3.9.-Plus Festivo y Domingo**

Todo trabajador que preste durante el año 2.013 sus servicios durante cualquiera de las catorce fiestas anuales, se le remunerará dicha jornada con un concepto de Plus Festivo, según se refleja en el Anexo I a este Convenio Colectivo en función de las categorías profesionales, independientemente de disfrutar dicho día festivo.

El trabajador que preste sus servicios habitualmente en uno de los relevos de ciclo continuado y le tocara descansar en una de las catorce fiestas mencionadas, disfrutará por este concepto, de un día de descanso adicional.

### **3.10.-Bolsa de Vacaciones**

Se establecerá una bolsa de vacaciones consistente en 616,55 Euros. PARA EL PERSONAL FIJO Y CON CONTRATO DE RELEVO, abonándose durante el mes de Agosto.

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

Para todo el personal fijo y con contrato de relevo durante los años 2013, 2014 y 2015 a la bolsa anual de vacaciones de cada uno de los años de este convenio, se le sumara la cantidad de 160€, consolidándose al finalizar el convenio.

Para los fijos discontinuos esta cantidad, será proporcional al tiempo contratado.

### **3.11.-Plus llamadas**

Los operarios de Jornada Partida e Intensiva y que fueran requeridos por la Empresa para ocupar un puesto de trabajo a relevos y volvieran en la misma semana a su descanso habitual de sábados y domingos percibirán por este cambio la cantidad de 57,75 Euros. En caso de seguir en el relevo y pasarse su descanso habitual, los descansos serían los del propio relevo antes de incorporarse a su jornada de 8.00 a 17.30. Por este cambio percibirán la cantidad de 173,24 Euros. El mismo operario, sólo podrá ser cambiado de horario TRES veces al mes y dichos cambios serán de carácter voluntario.

Cuando el cambio del personal de Jornada Partida se realice solo en sábado, domingo o festivo y siempre que no continúen en el relevo, estas horas trabajadas serán abonadas como horas extraordinarias.

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

#### CAPITULO IV

#### COMPLEMENTOS NO SALARIALES

##### 4.1.-Complemento por Baja de Contingencias Profesionales o Comunes Accidente o Enfermedad.

A todo el personal en activo que cause baja por contingencias profesionales, la empresa le complementará hasta el 100% de su salario habitual, desde el primer día. Para el personal que cause baja por contingencias comunes, la empresa complementará hasta el 90% de su salario base, antigüedad y plus personal si lo hubiere, desde el primer día. Sin embargo, si la baja por contingencias comunes cursa con hospitalización, la empresa complementará este proceso hasta el 100% de su salario habitual desde el primer día.

Eliminación del complemento de Incapacidad Temporal los dos primeros días (salario proporcional al mes) para la segunda baja y sucesivas (en caso de contingencia comunes con hospitalización y, contingencias profesionales accidente, se sigue complementando al 100%). Se revisará trimestralmente el índice general de absentismo y si este no superase el 5%, al personal que durante este periodo hubiera tenido dos o más bajas, se le aplicaría retroactivamente el convenio como si fuese la primera baja.

Para percibir el complemento de accidente laboral será necesario el informe del Comité de Salud Laboral sobre dicho accidente en materia de utilización de prendas de seguridad y condiciones en que se produjo.

Sin que esté en ánimo de la Empresa el restringir el pago del complemento de contingencias comunes, pero si perseguir hasta donde sea posible el fraude, este complemento se perderá cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

1.- No tener a la Empresa puntualmente informada de los partes de baja, alta y semanales de confirmación, que salvo casos especiales, deberán ser entregados personalmente.

2.- No presentarse de manera injustificada a los controles, tanto en domicilio como en el botiquín, que requiera el Servicio Médico para seguir la evolución de la enfermedad.

3.- Desatender las prescripciones médicas y tratamientos durante el periodo de baja, incluidas las recomendaciones del Servicio Médico de Empresa.

4.- Cuando los controles e inspecciones realizadas, de las que será previamente informado el Comité de Empresa, resulte demostrado de manera evidente, y no sólo a criterio Médico, que el trabajador no se encuentra impedido para el cumplimiento de los deberes laborales.

5.- En caso de discrepancia entre los distintos informes médicos, en relación a la continuidad de la baja, lo resolverá la Inspección Médica de la Seguridad Social y si del dictamen de la misma se desprendiera que la baja era improcedente, se perderá el complemento desde que se inició el trámite de la Inspección.

#### **4.2.-Compensación desplazamientos**

El personal que por cuenta de la Empresa deba efectuar desplazamientos, percibirá en concepto de compensación por desplazamiento la cantidad de 30,12 Euros/brutos por día de trabajo, cuando se cumpla pernoctar fuera del lugar de residencia, y 15,06 Euros/brutos en caso contrario. Independientemente, en ambos supuestos, la Empresa abonará los gastos devengados por locomoción, alojamiento y manutención.

En caso de que se diera la circunstancia de que durante los periodos de desplazamiento o estancia se incluyera algún festivo, las cantidades se incrementarían en un 100% para estos días festivos.

Quedan excluidos aquellos empleados que su puesto de trabajo implique desplazamientos periódicos, en tales casos seguirá en vigor el régimen de gastos suplidos.

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

## CAPITULO V

### ACCION SOCIAL Y OTROS BENEFICIOS

#### 5.1.-Incapacidad Temporal

Toda aquella persona que cause baja en la Empresa por Incapacidad Temporal y por iniciativa personal (Es decir no a propuesta del organismo correspondiente) pueda obtener una incapacidad para el trabajo antes de los doce meses desde el inicio de la baja, percibirá una cantidad compensatoria por la pérdida de poder adquisitivo que pudiera producirse.

#### 5.2.-Ayudas especiales

Se establece a favor de los trabajadores en activo o pasivo que tengan a su cargo familiares afectados de discapacidad física o psíquica, la cantidad de 232,91Euros/brutos mensuales por cada causante. Independientemente, si estuvieran escolarizados, la Empresa abonará los gastos mensuales de escolarización, previo recibos, hasta un máximo de 164,39 Euros/brutos.

Las condiciones que deben reunir los afectados son las siguientes:

Que sea cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos del trabajador o del propio cónyuge, y que convivan con el trabajador, y a sus expensas.

Que la discapacidad suponga la imposibilidad de valerse por sí mismo, precisando la ayuda de otra persona para la realización de las funciones elementales de la vida y se considerara la existencia de minusvalía psíquica, cuando haya sido declarada y reconocida por a el organismo competente.

Se abonará en ambos casos, aún percibiendo **la subvención** legal que esté establecida por la Ley.

Por el contrario, no se procederá al abono cuando se perciba **pensión** de la Seguridad Social.

### **5.3.- Premio de Vinculación**

Se establece un premio de vinculación a la Empresa en función de los años de servicio prestados a la misma, con arreglo a la siguiente escala:

Escalón 1 – A los 20 años de servicio continuado, una mensualidad de salario real.

Escalón 2 – A los 29 años de servicio continuado, dos mensualidades y media de salario real.

En caso de Jubilación cobrarán este premio aquellos trabajadores que en el momento de jubilarse tengan 19 años o más, para el primer escalón, y 28 años o más de servicio continuado para el segundo escalón, si no lo hubiesen cobrado.

### **5.4.-Premio de Jubilación**

Al jubilarse el trabajador percibirá una cantidad resultante de computar 144,04 Euros por año de servicio activo o continuado en la Empresa. Dicho premio lo percibirá el personal que se jubile a la edad legal de Jubilación.

El que prolongue su vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, teniendo derecho al 100% de la pensión de jubilación perderá el derecho a percibir dicho premio.

### **5.5.-Ayuda material escolar**

Se concederá una ayuda de material escolar a todos los hijos de los trabajadores en activo que lo soliciten, de acuerdo a la siguiente cuantía y condiciones:

1.º Grupo: 306,21 Euros. por hijo, siendo para estudios cuya titulación sean inferiores a los Universitarios: y para todo Centro reconocido u Oficial, incluyendo estudios por correspondencia.

2º Grupo: 350,57 Euros. por hijo, para estudios de titulación Universitaria.

En ambos casos, se exigirá la presentación del certificado de matrícula del curso, permitiéndose una sola repetición de curso.

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

3.º :Grupo: 350,57 Euros. para aquel trabajador que curse estudios homologados por el Organismo de Educación Competente, en centros oficiales o reconocidos por dicho Ministerio, previa presentación del certificado de matrícula.

Todas las solicitudes para la concesión de estas Ayudas, deberán ser presentadas entre el 15 de Septiembre y el 30 de Octubre y serán satisfechas por la Empresa, una vez estudiadas, antes del 31 de Diciembre.

Es incompatible la percepción de dos ayudas de material escolar para la misma persona, dentro de un mismo año.

#### **5.6.-Indemnización por defunción**

En caso de fallecimiento de un trabajador, ya sea por causas naturales o accidente dentro o fuera de las horas de trabajo, sus derecho-habientes percibirán la cantidad de 21.164,63 Euros/brutos. Más 5.107,44 Euros/brutos. por cada hijo que esté a su cargo.

Los trabajadores podrán designar por escrito, el beneficiario de dicha cantidad. En caso de no hacerlo, el auxilio se entregará a sus derecho-habientes.

#### **5.7.-Lote de Navidad**

Se establece una aportación de Empresa por este concepto de 190,62 Euros por cada trabajador, jubilados, viudas y personal de larga enfermedad.

El I.V.A. correspondiente a dichos Lotes de Navidad correrá a cargo de la Empresa.

El Comité de Empresa se encargará de su confección y distribución.

Tendrán derecho a dicho Lote, el personal en activo, que se encuentre dado de alta en la Empresa en las fechas de su distribución y el personal que estaba contratado a fecha 30 de Noviembre.

#### **5.8.-Premio de Nupcialidad**

El personal percibirá la cantidad de 541,73 Euros. brutos en caso de encontrarse en activo y tener una antigüedad mínima de un año.

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

De no alcanzar dicha antigüedad el premio quedará reducido a la mitad del anterior importe.

**5.9.-Premio de Natalidad**

Se establece un premio de 400,84 Euros. brutos con motivo del nacimiento de cada hijo.

**5.10.-Préstamos al Personal**

Se reconoce la existencia de una normativa acordada entre la Empresa y los trabajadores sobre préstamos solicitados para todo el personal, con excepción de los Técnicos Superiores y Apoderados.

La cantidad asignada será de 62.806 Euros.

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

## CAPITULO VI

### SEGURIDAD E HIGIENE

#### 6.1.-Comité de Seguridad y Salud Laboral

El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto por los miembros elegidos por el Comité de Empresa y por la Dirección de la misma respectivamente, con arreglo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Será función de este Comité, promover y observar las disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como estudiar y proponer las modalidades que estime oportunas, en orden a prevenir los riesgos profesionales, o cuanto sea conveniente para la debida protección de la vida y salud de los trabajadores.

Los miembros del Comité dispondrán, para el ejercicio de sus funciones, de 10 horas mensuales retribuidas dentro de su jornada laboral.

La Empresa realizará, a petición del Comité de Seguridad y Salud Laboral y en base a la legislación laboral y al organismo competente, un reconocimiento ambiental por áreas o zonas de trabajo, en presencia de dos de los miembros de este Comité, elegidos por los trabajadores. Si en dicho reconocimiento se detectasen niveles no aceptables, la Empresa dejará un plazo para su eliminación e informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral del curso de los trabajos de corrección que se efectúen. Los resultados de este informe serán remitidos al Presidente del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

La Empresa informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de los casos que se puedan presentar de trabajadores afectados por enfermedades profesionales, procediendo a investigar las causas que las motivaron para su oportuna corrección, así como a destinar al trabajador afectado a otro puesto de trabajo acorde con su categoría profesional y condición física.

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

#### **6.2.-Servicios Médicos de Empresa**

Dada nuestra pertenencia a la PREVEMONT, estaremos acogidos a la normativa por la que se rigen dichos servicios.

#### **6.3.-Prendas de trabajo**

Independientemente de las prendas de protección previstas en la Ordenanza General de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Empresa facilitará inicialmente al personal obrero: dos buzos de trabajo, dos toallas de baño y dos toallas de mano, la regulación y entrega del resto de prendas de seguridad se efectuara conforme a los normas vigentes del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

La calidad de dichas prendas será revisada por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

#### **6.4.- Comisión de Medio Ambiente y Eficiencia Energetica**

Estará compuesta por tres representantes nombrados por el Comité de Empresa y tres representantes de la Empresa.

Sus funciones serán las de velar por el cumplimiento de la normativa Medio Ambiental y aclarar cuantas dudas puedan surgir al respecto.

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

**CAPITULO VII**  
**OTRAS DISPOSICIONES**

**7.1.-Cobro de Salario**

Los trabajadores percibirán sus retribuciones por transferencia bancaria y se les concederá el tiempo, en aquellos casos extremadamente necesarios, para hacer efectivo el importe del mismo.

**7.2.-Privación de Libertad**

Todo el personal que sufra privación de libertad que le impida acudir a justificar su ausencia en el trabajo, mientras no exista sentencia condenatoria, conservará todos los derechos que disfrutaba antes de su privación de libertad.

Mientras se encuentre en tal situación se considera en situación de permiso no retribuido, siendo admitido automáticamente a petición del trabajador.

**7.3.-Fondo social**

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa destinará la cantidad de 9.439,30 Euros. Brutos/año con el fin de realizar distintas obras sociales.

Este Fondo está regulado por unos estatutos que elabora el propio Comité de Empresa en el plazo de un mes a partir de la firma del Convenio, dando traslado de los mismos a la Dirección.

**7.4.-Asambleas e información**

Los trabajadores tendrán derecho a convocar por parte del Comité de Empresa o al menos, un 25% de la plantilla, cuantas asambleas crean convenientes, las cuales se celebrarán dentro de los respectivos centros de trabajo.

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

Las asambleas estarán presididas por el Comité de Empresa de forma colegiada, y a las mismas podrán asistir, los integrantes de la plantilla de la Empresa.

Estas asambleas podrán celebrarse en horas de trabajo, con un máximo de seis horas anuales.

Los miembros del Comité de Empresa podrán, con cargo o crédito de horas mensuales retribuidas, dar información o atender cualquier consulta de temas laborales.

El personal que deba consultar con sus representantes dispondrá, en horas de trabajo y sin merma alguna de sus percepciones, de un tiempo prudencial para realizar la consulta, notificando con antelación a su mando inmediato la ausencia momentánea de su puesto de trabajo.

#### **7.5.-Cuota Sindical**

Cuando se solicite, a requerimiento de los trabajadores afiliados a un Sindicato, el descuento de su cuota sindical a través de nómina, la Dirección de este Centro de Trabajo pondrá las máximas facilidades para su recaudación, hasta que no reciba comunicación en contra por parte de cualquiera de los trabajadores a los que se les efectúe dicha retención.

#### **7.6.-Comedor**

La Empresa tiene subcontratado un servicio de comedor al cual tienen acceso todos los trabajadores que pertenezcan a la empresa.

Del coste del servicio referido, cada trabajador paga una parte, siendo ésta el 20% sobre el coste total del mismo.

Para el año 2.014 el importe será de 1,25 Euros/comida y para el año 2.015 el importe será de 1,50 Euros/comida.

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

#### **7.7.-Horas Extraordinarias**

Tienen la consideración de horas extraordinarias de obligada realización, aquellas debidas a ausencias imprevistas, cambios de turno derivados de la naturaleza del trabajo y averías que afecten al funcionamiento normal en suministros de energía, materias primas, unidades y salida de productos.

Se entenderán por horas extras de causa mayor las derivadas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, que puedan afectar gravemente al funcionamiento de las instalaciones.

En caso de que el 40% del cómputo anual de horas extraordinarias fuera superior a la jornada anual establecida, se contratará un trabajador fijo de plantilla.

Las horas extraordinarias se abonarán al 1,25 de las horas normales.

#### **7.8.-Vacantes Personal**

De todos los contratos que se realicen, el Comité tendrá información previa.

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

**ANEXO I**  
**CATEGORIAS PROFESIONALES**  
**(AÑO 2.013)**

<b>Nº</b>	<b><u>Categria Profesional</u></b>	<b><u>Sal. Base Año</u></b> EUROS	<b><u>S. Base/mes</u></b> EUROS	<b><u>P. FESTIVO</u></b> EUROS
1	Ingeniero y Licenciado	36.512,51	2.608,04	6,17
2	Ingeniero Tec. Perito y Asim.	34.644,39	2.474,60	6,04
3	efe 1ª Administrativo	34.644,39	2.474,80	6,04
4	Jefe de Expediciones	32.660,34	2.332,88	6,04
5	Jefe de Taller	32.660,34	2.332,88	5,92
6	Jefe de Almacén	32.660,34	2.332,88	5,79
7	Jefe 2ª Administrativo	29.803,18	2.128,80	5,79
8	Contra maestre	23.449,74	1.674,98	5,46
9	Oficial 1ª Administrativo	23.449,74	1.674,98	5,46
10	Encargado	22.884,77	1.634,63	5,35
11	Jefe 1ª Laboratorio	22.334,51	1.595,32	5,23
12	Instrumentista	22.334,51	1.595,32	5,23
13	Basculero	22.334,51	1.595,32	5,23
14	Almacenero	22.334,51	1.595,32	5,23
15	Analista 1ª Laboratorio	21.465,52	1.533,25	5,05
16	Oficial 1ª	21.465,52	1.533,25	5,05
17	Oficial 2ª Administrativo	21.465,52	1.533,25	5,05
18	Especialista-Cond-Afino	21.465,52	1.533,25	5,05
19	Analista 2ª Laboratorio	20.987,70	1.499,12	4,95
20	Condtor. Parque Móvil/Turismo	20.524,27	1.466,02	4,86
21	Especialista de Espesador	20.524,27	1.466,02	4,86
22	Oficial 2ª	20.524,27	1.466,02	4,86
23	Auxiliar Administrativo	20.524,27	1.466,02	4,86
24	Especialista Cond-Grua	20.524,27	1.466,02	4,86
25	Auxiliar Laboratorio	20.147,83	1.439,13	4,79
26	oficial 3ª	20.147,83	1.439,13	4,79
27	Especialista	20.147,83	1.439,13	4,79

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

**ACTA COMPLEMENTARIA DE HORARIOS AL VI CONVENIO DE  
FERROATLANTICA, S.L.**

**PERSONAL DE JORNADA PARTIDA**

El horario de trabajo de Lunes a Jueves será de 8,00 a 18,00 horas y la hora de comida será de 13,30 a 14,30 horas, los Viernes será de 8,00 a 14,00 horas y la hora de comida de 14,00 a 15,00.

Se prolonga la jornada Intensiva de Verano en dos semanas, es decir del 1 de Junio al 15 de Septiembre, al descontar estas horas de los días de exceso de jornada, para que la jornada de trabajo anual sea de 1.752 horas.

Si el plan de producción contempla trabajar los meses de Noviembre, Diciembre, Enero y Febrero en horario “PERSONAL HORAS VALLE”, se comunicará al Comité de Empresa antes del 15 de Octubre.

**PERSONAL DE HORAS VALLE**

Comprende los meses de Noviembre, Diciembre, Enero y Febrero.

Para la realización del mismo, se contratará personal Eventual, siempre que al menos se encuentre en funcionamiento tres o más hornos.

El horario de trabajo será de 0,00 a 8,00 horas de Lunes a Jueves, los Viernes y vísperas de Festivos será de 22,00 a 6,00 horas y los Sábados y Domingos y Festivos se trabajará a los tres relevos de Mañana, Tarde y Noche.

**CONDICIONES GENERALES**

La jornada para el personal de nueva contratación se hará de acuerdo a las necesidades de producción, sin garantizar las vacaciones en Verano, ni las compensaciones en función del tipo de ciclo. Antes del 31 de Diciembre de cada año, se publicará el calendario anual del 1 Enero al 31 Diciembre con los descansos compensatorios.

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

En la contratación de EVENTUALES se realizará por el procedimiento que actualmente este en vigor.

Cuando en el proceso productivo se encuentren parados dos o más hornos en los meses de Noviembre, Diciembre, Enero y Febrero se trabajara en este periodo según las necesidades de la fabrica.

Esta acta se registrá por los mismos criterios que afectan al Convenio Colectivo

### **ACUERDOS COMPLEMENTARIOS AL VI CONVENIO**

- A.- Todo personal de jornada partida que retrase su horario de comida 1/2 hora ó más, percibirá por este concepto 1/2 hora más para comer.
- B.- Todo personal que sea requerido para prestar sus servicios en horas extras fuera de su horario habitual, percibirá por este concepto y siempre que sean menos de 4 horas, la cantidad de 27,50 Euros.
- C.- Todo personal que como consecuencia de una averia le de trabajando su horario de comida o cena fuera de su jornada normal, tendra derecho a percibir por este concepto la comida/cena o en su defecto 16,50 Euros.
- D.- Se aplicara la ley de 12 horas como mínimo de descanso entre relevo y relevo.
- E.- Todo personal que se incorpore a un relevo, y continuara su jornada de trabajo en el relevo al cual ha sido incorporado, finalizara su jornada cuando finalice el relevo, siempre y cuando no se incorpore el titular sustituido.
- F.- Todo personal que trabaje durante 10 meses como mínimo en una categoría superior y por los motivos que fuera tendría que volver a su anterior categoría, percibirá los 2 meses restantes el salario de la categoría superior.
- G.- El tiempo de las horas extras se computara en ¼ de horas.
- H.- Todo trabajador que realice trabajos de categoría superior, cobrara el salario de dicha categoría.

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

I.- Todo trabajador que realice trabajos de categoría superior con un mínimo de 10 días ó más, cobrará dicha categoría todo el mes.

#### **CONSOLIDACION DEL PLUS PERSONAL X CONVENIO COLECTIVO**

Para el personal fijo o con contrato de relevo que al inicio del actual convenio no tenga consolidado en su Plus Personal el equivalente a la antigua paga de Abril se le consolidará al finalizar el año 2.015 la cantidad de 1.163€, el incremento se realizará de la siguiente manera.

Para el año 2.013 el que no tenga plus personal o el plus sea menor de 1.145,76€ se le incrementará la cantidad de 327,75€/año, o la parte correspondiente para no sobrepasar la cantidad de 1. 145,76€.

Para el año 2.014 el que su plus sea menor de 1.145,76€ se le incrementará la cantidad de 327,75€/año (es decir se les habrá consolidado la cantidad de 655,50€/año más entre el año 2013 y 2014), o la parte correspondiente para no sobrepasar la cantidad de 1. 151,48€ .

Para el año 2.015 el que su pluspersonal sea menor de 1.151,48€ se le incrementará la cantidad de 327,75€/año ,es decir se les habrá consolidado al finalizar este convenio en su Plus Personal la cantidad de 1.163€/año

#### **DESCANSOS COMPENSATORIOS JORNADA ANUAL 1.752 HORAS**

Los descansos compensatorios por ajuste de jornada anual señalados en el calendario anual para su disfrute, podrán ser trasladados a cualquiera de los meses anteriores, si en el proceso de producción durante los meses de Enero a Octubre, en cualquier instalación de la fábrica se produjese una avería superior a 48 horas que afectase al funcionamiento normal de la fábrica.

#### **ACUERDO JUBILACION PARCIAL Y CONTRATO RELEVO**

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

Como complemento al VI CONVENIO COLECTIVO, se firmo en enero del año 2.004, un acuerdo de jubilación parcial y contrato de relevo el cual no tiene fecha de finalización y seguirá teniendo la misma vigencia y aplicación, salvo que se modifique por otro nuevo acuerdo que indique lo contrario.

Se adjunta fotocopia del acuerdo jubilación parcial de fecha enero de 2.004

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

## **ANEXO II**

### **PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA FERROATLÁNTICA, S.L.**

#### PREÁMBULO

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio reconocido universalmente, consagrado en los textos internacionales sobre derechos humanos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo reconoce la plena igualdad de género ante la Ley. Tal como contempla su Exposición de Motivos, la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres es "aquella perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros, en palabras escritas por John Stuart Mill".

El presente Plan obedece a un requerimiento legal, pero lo más importante, al reconocimiento de un derecho natural: combatir cualquier tipo de discriminación de género, situando a la mujer en el lugar que por su naturaleza le corresponde, en paridad e igualdad con el hombre.

Esta exigencia obliga a FerroAtlántica y a todos sus Centros que la integran a adoptar una reglamentación que prevenga cualquier discriminación de género y promueva el acceso de la mujer a cualquier instancia, oficio o desempeño laboral en situación de equidad.

FerroAtlántica manifiesta que su política laboral y de desarrollo de sus Recursos Humanos siempre ha estado presidida por el principio de no discriminación, si bien, las condiciones sociales, especialmente, la falta de mano de obra femenina por las especiales y difíciles condiciones del desempeño laboral, han dificultado una respuesta positiva por parte de las mujeres a su demanda de puestos de trabajo.

FerroAtlántica, manifiesta, como principios rectores, su

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

- Respeto a los derechos y la dignidad de las personas sin distinción de género.
- Acatamiento a los principios rectores de una conducta íntegra, honrada y responsable.
- Rechazo a cualquier forma de discriminación.

Consecuentemente, la empresa integra en su normativa interna de relaciones laborales el presente PLAN DE IGUALDAD con el objetivo de promover la presencia de la mujer en todos los órdenes funcionales de su organización, potenciar medidas que favorezcan la conciliación con la vida personal y familiar y, por último, afrontar con plenas garantías cualquier incidente que pueda derivarse por acoso sexual. En este sentido, la empresa asume en este Plan un protocolo de actuación para cualquier caso que pueda plantearse en el seno de los Centros de FerroAtlántica tanto en materia de acoso sexual como moral.

Considerando el diagnóstico de situación en cuanto a equiparación de género, es preciso puntualizar los siguientes aspectos:

1º Las características propias de los puestos de trabajo en los Centros de trabajo de la empresa, tradicionalmente han condicionado de forma abrumadoramente mayoritaria que los aspirantes a las vacantes hayan sido hombres.

2º Consecuentemente, en los procesos de selección, de forma igualmente mayoritaria, los candidatos han sido varones.

3º Los puestos ocupados por mujeres dentro de la empresa se han correspondido tradicionalmente con los servicios de soporte administrativo.

Esta situación, lejos de obedecer a una práctica impuesta por la Dirección de la empresa, obedece a un condicionante social fuertemente implantado en nuestro país; esto es, la presencia de la mujer en el ámbito formativo en el sector siderometalúrgico es prácticamente inexistente. Ello implica que no existe, hoy por hoy, un equilibrio en el aprendizaje profesional de las mujeres en sectores donde impera la penosidad laboral.

Siendo así que es voluntad de la empresa promover la participación e involucración de la mujer en todas las áreas organizativas de la empresa, especialmente en aquéllas tareas directamente relacionadas con su ámbito productivo, se acomete el presente PLAN DE IGUALDAD que pretende articular medidas que, a medio plazo, propicien una más activa incorporación de la mujer en la empresa, en todos los órdenes y puestos que componen nuestra organización. En definitiva, un proyecto de enorme calado que pretende, con la necesaria prudencia, alcanzar una equilibrada composición entre géneros en la plantilla de FerroAtlántica.

Con dichos presupuestos, la Dirección de esta empresa y la representación legal de los trabajadores han acordado formalizar el presente **PLAN DE IGUALDAD** procediendo a su reglamentación de conformidad con el siguiente articulado,

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

**PRIMERO.- Interpretación de principios.**

A los efectos de interpretación de este Plan, se entenderá por:

1. Principio de igualdad, la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Se considera que dicho principio se cumple cuando exista una composición equilibrada de la plantilla, ello en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley, esto es, "las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".
2. Discriminación directa, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
3. Discriminación indirecta, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
4. Acciones positivas, medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
5. Acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
6. Acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
7. Discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

**SEGUNDO.- Ámbito personal de aplicación.**

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de las plantillas de todos los Centros de FerroAtlántica, S.L.

Los objetivos y medidas que integran este Plan de Igualdad se han establecido en función al resultado obtenido tras el diagnóstico de situación previamente elaborado respecto a dicha sociedad.

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

### **TERCERO.- Ámbito temporal**

Considerando el conjunto de objetivos y medidas que se prevén en el presente Plan, producto del resultado del diagnóstico de situación acometido, resulta evidente que el cumplimiento de los propósitos que integra este Plan de Igualdad aconseja establecer plazos en los que, con la necesaria razonabilidad, quepa asegurar el seguimiento y constatación de su cumplimiento. Y ello, considerando el sector en el que la empresa FerroAtlántica viene desarrollando su actividad.

En consecuencia, se establece un plazo de vigencia del presente Plan de cinco años desde la fecha de efecto del mismo. Llegado su vencimiento, procederá iniciar las correspondientes negociaciones a efectos de acordar su prórroga, en el plazo que las partes acuerden o abordar un proceso de negociación para el establecimiento de nuevos objetivos y medidas, considerando los resultados obtenidos como consecuencia de la implementación de este primer Plan de Igualdad.

### **CUARTO.- Objetivos.**

En función al diagnóstico de situación de la empresa FerroAtlántica, se establecen como objetivos de actuación, los siguientes:

- Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, garantizando las mismas oportunidades de acceso al empleo, a su desarrollo profesional y a las condiciones de trabajo.
- Garantizar la aplicación de procedimientos de selección que incluyan sistemas objetivos de valoración de las aptitudes y capacidades de los candidatos, eliminando criterios subjetivos susceptibles de contener consideraciones discriminatorias en función al nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Adoptar medidas específicas a favor de las mujeres trabajadoras en el acceso al empleo de la entidad.

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

- Impulsar la presencia de mujeres en las áreas operativas de fabricación y mantenimiento.
- Promover criterios homogéneos en la empresa en materia de gestión de Recursos Humanos que garantice la plena igualdad de oportunidades de trabajadoras y trabajadores.
- Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas funcionales y niveles jerárquicos de la empresa.
- Garantizar el acceso a la formación profesional en las mismas condiciones a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización a los mandos de la entidad sobre la igualdad de trato y oportunidades.
- Garantizar la promoción profesional mediante el establecimiento de criterios que aseguren el reconocimiento de los méritos y capacidades demostrados en el desempeño del trabajo.
- Adoptar medidas específicas a favor de las mujeres trabajadoras en materia de promoción profesional.
- Fomentar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de FerroAtlántica.
- Implantar procedimientos específicos en materia de prevención sobre el acoso moral y sexual en el trabajo.

#### **QUINTO.- Medidas.**

Para el cumplimiento de estos objetivos se establecen las siguientes medidas:

#### **MEDIDAS EN MATERIA DE ACCESO AL EMPLEO**

1.- Formar a las personas encargadas de los procesos de selección para llevarlos a cabo en plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello se asumirán las siguientes acciones:

- supresión del lenguaje sexista en las ofertas de empleo.
- eliminar de los impresos de solicitud y de las entrevistas de selección cualquier pregunta de contenido sexista o sobre la vida privada de los candidatos. En concreto, la empresa se abstendrá de solicitar

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

información sobre el estado civil del candidato o candidata, número de hijos, demás datos familiares y proyectos futuros relacionados directamente con la vida personal de la persona entrevistada.

- La empresa, en la contratación de servicios externos en esta materia, cuidará de que la entidad contratista disponga de criterios aplicables a los procesos de selección que aseguren la plena igualdad entre candidatos y candidatas.
- 2.- Utilizar canales alternativos que promuevan el reclutamiento de mujeres.

Para ello se realizarán las siguientes acciones:

- Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas funcionales y niveles jerárquicos de la empresa.
- Solicitar del INEM relación de desempleadas previa a cualquier contratación que vaya a realizar la empresa, especialmente en las áreas de mantenimiento y producción.
- La empresa FerroAtlántica emprenderá acciones de colaboración con entes públicos, escuelas de formación profesional, etc. Mediante acuerdos que promuevan el fomento de las acciones formativas oportunas de las mujeres en el ámbito de la formación profesional especialmente, en el área de producción de ferroaleación. En este sentido, se potenciará la selección de alumnas para la realización de prácticas, en régimen de becarias, en la empresa, considerando esta medida como una posible bolsa de trabajo para futuras contrataciones.
- Se garantiza la utilización de pruebas de selección de personal que no discriminen competencias o habilidades profesionales que supongan la sobrevaloración de un sexo sobre otro.

## II.- MEDIDAS QUE IMPULSEN LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LAS ÁREAS OPERATIVAS DE MANTENIMIENTO Y PRODUCCIÓN

1. *Se promoverá por parte de la empresa la promoción profesional de las mujeres hacia las áreas de producción y mantenimiento. Para ello, la empresa se compromete a facilitar la formación necesaria a las mujeres trabajadoras que decidan acceder a puestos operativos.*
2. *La empresa se compromete a elaborar una ruta de carreras profesionales que permita a las mujeres acceder a puestos de jefatura, siempre y cuando las candidatas cuenten con la necesaria cualificación que el puesto requiera. A estos efectos, la empresa se obliga a formar a las candidatas para el acceso a dichos puestos de supervisión. Tratándose de una acción positiva, la empresa proveerá de la formación*

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

*técnica necesaria para que las mujeres trabajadoras puedan acceder a los procesos de promoción convocados por la empresa.*

3. *Se garantiza a las mujeres trabajadoras que se encuentren en situación de embarazo o maternidad, la reserva de la opción de promoción profesional una vez haya concluido su baja maternal. En tales supuestos, la empresa FerroAtlántica contribuirá, a su cargo, con la necesaria formación que deba impartirse a las mujeres trabajadoras en la situación indicada. No se contemplará este supuesto para aquellos casos en los que la mujer no desee participar en los procesos de formación oportunos.*
4. *FerroAtlántica fomentará la organización de cursos específicos para mujeres trabajadoras a fin de acceder a puestos de responsabilidad. En este sentido, se impulsará su participación en actividades formativas para potenciar habilidades directivas.*

### III.- MEDIDAS QUE PROMUEVAN LA ADOPCIÓN DE CRITERIOS HOMOGÉNEOS QUE GARANTICEN LA PLENA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

1. *Se promoverá una campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad.*
2. *Los responsables de Recursos Humanos y aquellos trabajadores que directamente participen en los procesos de selección en la empresa recibirán un curso de formación en igualdad de oportunidades*
3. *En todas las acciones formativas que se organicen en las empresas se incluirá un módulo de igualdad.*

### IV.- MEDIDAS QUE GARANTICEN LA IGUALDAD DE TRATO EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

1. *Se establecerán, por parte de la Compañía, unos criterios claros, objetivos y no discriminatorios que garanticen la igualdad de oportunidades en la promoción profesional. Estos criterios irán encaminados a evaluar los meritos y capacidades demostrados en el desempeño del trabajo por cada uno de los trabajadores, con independencia del sexo de los mismos.*
2. *La empresa acepta tomar medidas de acción positiva a favor de las mujeres. En este sentido, la empresa se compromete a que, en*

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

*igualdad de méritos y capacidad entre un hombre y una mujer, tendrán preferencia en la promoción interna las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que se encuentren infrarrepresentadas.*

- 3. Se informará, formará y motivará a las mujeres para que puedan participar en los procesos de promoción profesional en igualdad de condiciones a los hombres.*

**V. MEDIDAS ENCAMINADAS A SENSIBILIZAR A LOS MANDOS DE LA ENTIDAD SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.**

- 1. Se proporcionará formación en materia de igualdad de trato y de oportunidades a todos aquellos trabajadores que tenga a su cargo directo a uno o varios trabajadores.*

**VI. MEDIDAS QUE FAVOREZCAN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE FERROATLÁNTICA**

- 1. Informar a los trabajadores de la empresa sobre las modificaciones en materia de permisos, reducciones de jornada, excedencias, etc, introducidas en la normativa por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.*
- 2. Tratar de identificar las necesidades más perentorias de la plantilla en materia de conciliación.*
- 3. Establecer sistemas de flexibilidad horaria en los casos que el desempeño del trabajo así lo permita, a efectos de conciliación de la vida profesional y personal.*
- 4. Se mantendrá el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, maternidad o paternidad.*
- 5. La empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, no perderán oportunidades de formación ni de promoción.*
- 6. Se organizarán los cursos de formación en horario laboral. Se compensará con tiempo libre la formación que se realice fuera del horario laboral*

MIÉRCOLES, 11 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 28

VII.- IMPLANTACIÓN DE PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN SOBRE EL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

**Es firme voluntad de la Dirección de la empresa FerroAtlántica así como de los Representantes legales de los trabajadores, articular un procedimiento de actuación que prevenga y, en su caso, sancione aquellas conductas que atenten contra la dignidad, igualdad y libertad moral y sexual de los trabajadores.**

**El hostigamiento físico y psicológico en el seno de las empresas no es un fenómeno reciente ni exclusivo de un determinado sexo. Tanto trabajadores como trabajadoras pueden ser víctimas propiciatorias de actos de abuso, en sus diversas vertientes, ejercidos por personas que se consideran en posición de predominio físico, psíquico, sexual o jerárquico.**

**En FerroAtlántica, los actos de acoso serán considerados como falta laboral de carácter muy grave, siendo acreedores de las sanciones que contemplará el Protocolo de actuación que a estos efectos se redacte dentro de los plazos de ejecución que se determinen.**

**Dicho Protocolo articulará un procedimiento interno en materia de prevención sobre el acoso moral y sexual en el trabajo, estableciendo para ello las necesarias garantías de respeto a los derechos fundamentales de las personas y de acatamiento a la Ley.**

2015/1611

CVE-2015-1611