

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2015-8505 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Trenzas y Cables de Acero PSC, S.L. para el periodo 2013-2016.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Trenzas y Cables de Acero PSC, S. L., suscrito con fecha 8 de mayo de 2015 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores; 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

Primero.- 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.

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

Santander, 22 de junio de 2015.
La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

CVE-2015-8505

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

CONVENIO COLECTIVO TRENZAS y CABLES DE ACERO P.S.C., S.L. (2.013-2.016)

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. OBJETO

Regular las relaciones de trabajo de la empresa **"TRENZAS y CABLES DE ACERO P.S.C., S.L."**, y su respectivo personal de la planta ubicada en la localidad de Santander (Pol. Ind. Nueva Montaña s/n). En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de ámbito de empresa, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales de carácter general que sean aplicables, así como el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria.

Artículo 2º. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

Este Convenio Colectivo rige para todos los trabajadores de la empresa incluidos en su ámbito de aplicación, con exclusión del personal de Alta Dirección que se halla afectado por lo dispuesto en el Real Decreto 1.382/1.985, de 1 de Agosto, por el que se regula la relación especial de los altos cargos; así como los Representantes de Comercio, que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas, y que se verán afectados por lo dispuesto en el Real Decreto 1.438/1.985, de 1 de Agosto; así como cualquier otro trabajador cuya relación laboral sea expresamente declarada de carácter especial por una Ley.

Artículo 3º. EFICACIA

Las condiciones que se pactan en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la Empresa como consecuencia de cualquier pacto, causa u origen, a no ser que expresamente alguna de éstas se mantenga.

Lo regulado en este Convenio Colectivo constituye un todo único e indivisible, por lo que no podrá extenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad; y, por consiguiente, quedará nulo y sin efecto alguno si no se aprueba íntegramente o algunos de sus puntos es anulado por los órganos judiciales.

CVE-2015-8505

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

Artículo 4º. DURACIÓN DEL CONVENIO

El Convenio entrará en vigor a efectos económicos, a partir del primero de Enero 2.013 y finalizará a todos los efectos, el treinta y uno de Diciembre de 2.016. Si no fuese denunciado por cualquiera de las partes se prorrogaría en sus propios términos por períodos anuales.

Artículo 5º. DENUNCIA

El Convenio podrá ser denunciado en tiempo y forma por cualquiera de la partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

Artículo 6º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las disposiciones legales futuras -aplicables, en principio, a la Empresa-, que supongan variación o creación de conceptos retributivos, únicamente tendrán repercusión en la Empresa si, consideradas las condiciones salariales generales ajenas al Convenio, en cómputo global anual superen las pactadas en éste, quedando, en caso, contrario, absorbidas dentro del mismo.

Artículo 7º. GARANTÍA "AD PERSONAM"

No obstante lo pactado en el artículo anterior, y hasta futuras compensaciones, se respetarán y conservarán -a título exclusivamente personal y subjetivo- las situaciones individuales que, comparadas en cómputo anual, fueren más beneficiosas que las que se establecen en este Convenio.

CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8º. PRINCIPIOS GENERALES

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a las normas legales en vigor sobre esta materia, es facultad privativa de la Dirección de la Empresa, que será responsable de la contribución de la misma al bien particular de todos los componentes y al bien común.

2. En consecuencia, tienen el derecho y el deber de organizar, programar y distribuir el trabajo con el fin de lograr el máximo rendimiento posible, dentro de los límites impuestos por las normas legales vigentes, informándolo al Comité de Empresa.

3. Se tendrán en cuenta los siguientes principios ordenadores:

- A falta de norma expresa corresponderá al jefe de cada unidad la

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

ordenación interna de su dependencia y la asignación de funciones a cada uno de los componentes de la misma.

- Los mandos de cualquier nivel serán responsables del trabajo de sus subordinados, sin perjuicio de la responsabilidad personal de cada uno de ellos.
- La organización será flexible, de manera que pueda adaptarse a las necesidades y circunstancias de cada momento.

4. Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, el Comité de Empresa será informado, en todo lo relacionado con la organización, racionalización del trabajo, pudiendo hacer propuestas sobre dichas materias.

Artículo 9º. ETAPAS DE ORGANIZACIÓN

1. En la empresa que decida implantar sistemas de organización del trabajo, será procedente, desde el punto de vista laboral, cumplimentar las siguientes etapas:

- A. Racionalización del trabajo.
- B. Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupos de puestos.
- C. Adaptación de los trabajadores a los puestos, de acuerdo con sus aptitudes.

2. La empresa prestará atención constante a la formación profesional a que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar mediante la práctica diaria, en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

Artículo 10º. RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

- A. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- B. Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
- C. Establecimiento de plantillas correctas de personal.

Artículo 11º. SIMPLIFICACIÓN DEL TRABAJO

La simplificación y mejora de métodos de trabajo constituye la primera fase de organización, y dada su naturaleza dinámica resultará de la adecuación a las necesidades de la empresa de los medios de ésta, aplicados a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos sus escalones lo vayan aconsejando.

Artículo 12º. ANÁLISIS DE RENDIMIENTOS CORRECTOS DE EJECUCIÓN

1. Determinado el sistema de Análisis y control de rendimientos personales, el trabajador deberá aceptarlos previamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieren disconformes con los resultados presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto, se constituirá una comisión paritaria con miembros del Comité de empresa o Delegado de personal y representantes de la empresa que entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema.
2. El acuerdo de esta Comisión Paritaria vincula a las partes, las cuales, a falta de él, podrán formular la oportuna reclamación ante la autoridad laboral competente.
3. Tanto la Dirección de la Empresa como el Comité de Empresa regularán la constitución y funcionamiento de la Comisión Paritaria.

Artículo 13º. FIJACION DEL RENDIMIENTO ÓPTIMO

1. La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar las aportaciones del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobrentendiendo que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.
2. En cada caso el rendimiento mínimo o normal, es del 75% del rendimiento óptimo y debe ser alcanzado por el trabajador tras el necesario período de adaptación, entendiéndose por período de adaptación el intervalo de tiempo que debe transcurrir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de surgir divergencias en la fijación de los periodos de adaptación, intervendrá la Comisión paritaria para ver las causas que producen tal hecho.
3. La Dirección señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o instalaciones que debe atender cada trabajador con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para ello sea preciso el desempeño de labores profesionales análogas a las que tengan habitualmente encomendadas.
4. La organización del trabajo se realizará por parte del Jefe de turno buscando la mejor alternativa y considerando el grado de ocupación de cada persona.

Artículo 14º. REVISIÓN DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

- 1º. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
- 2º. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
- 3º. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Artículo 15º. ESTABLECIMIENTO DE PLANTILLAS

1. En cualquier sistema de organización, la determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen el mayor índice de productividad laboral de la empresa será una consecuencia de los estudios de división de trabajo, análisis de rendimientos y plena ocupación de cada trabajador, llevándose a cabo por la Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma, siempre que se cumpla la condición de que ningún trabajador venga obligado a aportar un rendimiento superior al óptimo.
2. La Dirección de la empresa podrá establecer o modificar las plantillas de acuerdo con el párrafo anterior, y con sujeción a lo que se dispone en párrafos siguientes.
3. Si la reducción no implicase cese del personal, sino simplemente de amortización de vacante se informará al Comité de empresa o Delegados de personal en su caso.
4. Si la reducción implicase cese de personal se seguirá lo determinado en las disposiciones legales en vigor.

Artículo 16º. ANALISIS, VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE TAREAS

1. Con objeto de tener una justa valoración del conjunto de tareas que constituyen el contenido de funciones de cada puesto y subsiguiente aportación del trabajador para ejecutarlas con los rendimientos que fije el proceso o programa de fabricación al que el trabajador este asignado, la Dirección de la empresa podrá adoptar los procedimientos y sistemas que estime convenientes, con arreglo a las especificaciones que a continuación se indican.
2. Los conceptos que en cualquiera de los sistemas se utilicen podrán traducirse fácilmente a los criterios generales siguientes:
 - A. Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc...).

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

- B. Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.
 - C. Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el trabajador o se relacione con él (instalaciones, materiales y productos, personas o información, etc...).
 - D. Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad o peligrosidad).
3. La valoración asignada con estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la empresa en cuanto a jerarquía de valores laborales cualitativos.
4. Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

Artículo 17º. ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES A LOS PUESTOS DE TRABAJO DE ACUERDO CON SUS APTITUDES

1. Una vez efectuada la valoración de puestos de trabajo, en la que intervendrán el Comité de Empresa o Delegado de Personal, cada puesto será ocupado, en su caso, por la persona que habitualmente lo venia desempeñando.
2. No obstante lo expuesto, si por necesidades especiales de organización, aptitud física del trabajador, conocimientos requeridos, etc., fuese necesario el cambio del puesto de trabajo, se estará a lo determinado en el presente Convenio sobre Movilidad del Personal, estableciéndose, en el caso de que fuere necesario, un periodo de formación incluyendo la preventiva.

Artículo 18º. TRABAJO CON INCENTIVOS

1. A iniciativa de la empresa, podrá ser aplicado el sistema de remuneración de trabajo con incentivos, a todos o parte de sus obreros y empleados, con carácter individual o colectivo.
2. Será preceptivo para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo. No obstante ello, si los representantes legales de los trabajadores no fuesen conformes con ellos, se deberá seguir el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
3. El régimen de remuneración de incentivos (primas, tareas o destajos) podrá establecerse, bien como complemento de salario base o, por el contrario, quedando comprendida dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario.
4. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo correspondiente a Plus de Convenio, la tarifa de incentivos, destajos deberán establecerse de manera

CVE-2015-8505

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

que los rendimientos correcto y óptimo correspondan al menos a un beneficio equivalente al 25 por 100 para el rendimiento correcto (75 puntos en S. Bedaux o equivalente en otro sistema), y del 33% para el rendimiento óptimo (80 puntos S. Bedaux o equivalente en otro sistema).

5. Si las tarifas fijadas por la empresa fuesen aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, se pondrán en vigor en el momento acordado.

6. Cuando las tarifas fijadas por la empresa supusiesen modificación esencial de condiciones de trabajo y no fuesen aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, se seguirá el procedimiento indicado en párrafo 2.

7. La revisión de tarifas de incentivos podrá efectuarse cuando se dé alguno de los hechos previstos en el artículo 14 de este convenio o cuando lo aconsejen las circunstancias económicas de la empresa.

8. Todas las peticiones de revisión de destajos, primas o tareas deberán ser efectuadas ante la Comisión que se crea en el presente convenio.

9. Durante la tramitación de esta revisión de primas, destajos o tareas, los trabajadores continuaran con las tarifas anteriores, liquidándose provisionalmente sus devengos y haciéndose la liquidación definitiva cuando sea aprobada la nueva tarifa solicitada.

10. Cuando la revisión sea solicitada por la empresa, como consecuencia del establecimiento de nuevos métodos de trabajo, se aplicaran las nuevas tarifas desde el primer momento, aunque existan solo a título provisional, si bien garantizándose en este período a los trabajadores en concepto de remuneración por incentivo el promedio que hubieran obtenido en el semestre anterior, y en caso de no haber nuevas tarifas por estar en estudio, percibirán mientras dure la situación el referido promedio del semestre anterior.

Artículo 19º: POLIVALENCIA

1. Aunque cada trabajador tendrá asignada una o varias tareas determinadas, deberá realizar igualmente todas aquellas distintas que le sean encomendadas, siempre que sean acordes con la categoría y especialidad del trabajador, sin que ello signifique menosprecio de su dignidad profesional.

2. Formarán parte de su labor habitual no sólo las tareas principales de su puesto, sino también las accesorias y complementarias del mismo, tales como la limpieza y mantenimiento de las máquinas, preparación y acopio de materias primas, traslado de éstas y de la producción elaborada, etc...

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

3. Como la polivalencia de los dos apartados anteriores se refiere a trabajos accesorios y/o complementarios que no requieren especialización alguna no se requerirá periodo de adaptación para realizarlos. No obstante, si excepcionalmente las características o naturaleza de la tarea lo exigieren, se establecerá tal periodo en la duración necesaria.

4. Se fomentará la rotación por puestos previo período de adaptación buscando la mejora de competitividad de la empresa y de las competencias de la plantilla para adaptarse a situaciones de mercado cambiante.

CAPITULO III. JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 20º. JORNADA LABORAL

1. La jornada laboral para todos los trabajadores a quienes se aplica este Convenio será de 1.768 horas anuales de trabajo efectivo para todos los años de duración del convenio.

2. Durante toda la vigencia del Convenio el sistema aplicable de trabajo será el de turnos rotativos de lunes a domingo.

3. Los trabajadores que presten servicios en jornada continuada de seis o más horas seguidas disfrutarán de quince minutos diarios de descanso, que se computarán como de trabajo efectivo.

4. En compensación al descanso de quince minutos establecido en el apartado anterior, el personal que preste sus servicios de forma ininterrumpida durante la jornada laboral, para evitar el paro de la máquina, el mencionado período será retribuido al personal de mano de obra directa abonando dicho periodo en proporción al importe de la hora extra correspondiente.

5. Dentro de los dos últimos meses de cada año, la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa elaborarán el calendario laboral, con inclusión de las vacaciones, que deberá establecer las horas de entrada y salida del trabajo, el tiempo de descanso, si lo hubiere, así como las fiestas que determine la autoridad laboral.

Artículo 21º. ENTRADAS Y SALIDAS

1. La jornada empieza y termina en el puesto de trabajo respectivo, en el que deberán hallarse los trabajadores a las horas de inicio y término de la misma. Por lo tanto, el aseo personal y cambio de prendas de trabajo deberá efectuarse antes y después, respectivamente, del inicio y fin de la jornada.

CVE-2015-8505

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

2. No podrá penetrarse en el recinto del centro de trabajo correspondiente con una antelación superior a treinta minutos del inicio de su jornada.
3. El personal viene obligado a marcar en el reloj de control en todas sus entradas y salidas.
4. Una vez dentro del local de trabajo y efectuado el fichaje, no podrá volverse a salir, aunque no sea todavía la hora exacta del inicio de la jornada.
5. Durante la misma no podrá abandonarse el puesto de trabajo sin la debida autorización ni trasladarse a otras secciones o dependencias; si la máquina se encuentra en funcionamiento, podrá abandonar el puesto de trabajo para ir al servicio, y con la debida autorización si se traslada a otra Secciones o dependencias.
6. Una vez terminada la jornada, el personal deberá ausentarse de la empresa en un plazo de cuarenta y cinco minutos, prohibiéndose permanecer en los locales de trabajo en horas ajenas a la propia jornada, excepto los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales.
7. En los relevos continuados deberá permanecer el trabajador en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario hasta su sustitución, si el cambio no se hubiese llevado a efecto por el nuevo entrante; ese tiempo no podrá exceder de 30 minutos. No obstante, todo el exceso se abonará proporcionalmente al precio de la hora extraordinaria, descontando la cuantía que corresponda al que se incorpore tarde a precio de hora normal.
8. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales podrán abandonar su puesto de trabajo por motivos inherentes a sus funciones como Comité de Empresa.

Artículo 22º. CAMBIO DE HORARIO

Cuando se produzca un cambio oficial de hora, los turnos que estén trabajando lo harán durante 9 ó 7 horas, dependiendo que coincida con el día en que se atrase o adelante el reloj, cobrando 9/8 ó 7/8 horas, respectivamente de la jornada.

Artículo 23º. DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

1. La distribución de las horas de trabajo se efectuará de modo que no se preste servicio la tarde de los sábados, salvo en los casos de actividades continuadas o trabajos extraordinarios de reconocida urgencia.
2. No obstante lo anterior, la empresa, de acuerdo con el comité de empresa o, en su defecto, los delegados de personal y a falta de éstos con el sindicato más representativo, podrán establecer en su calendario laboral otro régimen de

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

distribución de las horas de trabajo.

3. En todo caso, el máximo tiempo de trabajo en jornada normal será de nueve horas.

4. Se establece un "pacto de flexibilidad" en el calendario laboral de los años de vigencia del Convenio por el cual la empresa podrá disponer del personal durante 2 jornadas de trabajo anuales para cada uno de los años 2.013 a 2.016 con las siguientes condiciones y requisitos:

- El máximo de días posibles a utilizar en sábados, domingos y festivos será de 1 en cada año de vigencia del convenio colectivo.
- La utilización de estas jornadas de trabajo no implicarán coste adicional para empresa excepto los pluses correspondientes acordados en el presente Convenio (plus SDF, nocturnidad, TPP, etc...).
- La empresa deberá preavisar al trabajador con una antelación mínima de 24 horas, excepto en aquellos supuestos que el aviso coincida con su último día de ciclo de trabajo, en cuyo caso la antelación será de 48 horas.
- Se debe garantizar un descanso mínimo entre jornada de 16 horas para la utilización de estas jornadas flexibles.
- Estos días de flexibilidad obligatorios son proporcionales, sin embargo, al tiempo de prestación de servicios en la empresa dentro de cada año natural; es decir, de enero a diciembre.

5. Siempre que la organización de trabajo lo permita, y a petición de la mayoría de personal obrero, la empresa podrá establecer jornada continuada durante el período que se señale para el personal que trabaje en jornada normal siendo en este caso su duración igual a la jornada normal establecida.

6. El personal de oficinas y del taller que trabajen en jornada partida tendrá una flexibilidad de una hora tanto en a la entrada por la mañana como en la salida de la tarde siempre que con la flexibilidad indicada se complete la jornada estipulada en cada uno de los casos. La entrada por la mañana podrá efectuarse entre las 8 y las 9 horas, y la salida por la tarde entre las 18 y las 19 horas, de forma que, con la flexibilidad indicada, se complete la jornada estipulada en cada uno de los casos

7. Cuando, por necesidades del servicio la empresa estimase conveniente la modificación de los horarios establecidos y no alcanzasen acuerdo con los representantes legales de los trabajadores se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

8. El ajuste de horas entre la jornada anual de trabajo y el calendario anual por equipos se fijará dentro del calendario.

CVE-2015-8505

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

Artículo 24º. DESCANSOS

Salvo en casos de urgencia o necesidad perentoria entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas, computándose a tales efectos tanto las trabajadas en jornada normal como las extraordinarias.

Artículo 25º. VACACIONES

1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas que no podrán ser compensadas en metálico, ni utilizadas para trabajar en otras empresas, de 22 días laborables si trabajan a turno partido de lunes a viernes o de 26 días laborables si trabajan turno continuo de lunes a domingo que se realizará conforme a lo establecido en el artículo 20. Todos los trabajadores, disfrutarán del mayor número de días ininterrumpidos y de forma preferente dentro del período de vacaciones escolares; es decir, entre Junio y Septiembre; el resto según la modalidad convenida entre empresa y trabajadores.

2. A todos los efectos, tendrán la consideración de días laborables todos los sábados, a excepción de aquellos que por norma estén señalados como festivos. Para el personal que trabaje a turno partido de lunes a viernes, todos los sábados no tendrán la consideración de días laborables.

3. El período de vacaciones consignado en número 1 será proporcional a los días realmente trabajados en el año natural correspondiente a las mismas, computándose a estos efectos como trabajados los días de permanencia en Incapacidad Temporal, pero no las ausencias injustificadas.

4. Las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como crisis, reparaciones, inventarios, fiestas locales u otras análogas, siempre que lo crea conveniente la Dirección de la empresa, de acuerdo con el Comité o Delegados de Personal. En caso de discrepancia, resolverá la Jurisdicción Social.

5. En caso de cierre de la empresa por vacaciones, la Dirección designará al personal que durante dicho período haya de efectuar labores de limpieza, mantenimiento, obras necesarias, etc..., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de sus vacaciones anuales.

6. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año activo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. El trabajador realizará las funciones propias de la categoría que tiene reconocida. En caso que tales circunstancias no lo permitiera realizará cualesquiera funciones a las que este capacitado, sea iguales o diferentes a las de su grupo profesional, conviniéndose expresamente, que en caso de tener que realizar funciones de

CVE-2015-8505

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

inferior categoría conservará el salario que tiene reconocido.

De haberse establecido el cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador, éste no sufrirá merma alguna en su retribución.

7. El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a su parte proporcional según el número de días trabajados.

8. Las ausencias al trabajo por Incapacidad Temporal o Maternidad serán consideradas como de trabajo efectivo a efectos del devengo de vacaciones.

Artículo 26º. LICENCIAS RETRIBUIDAS

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

A. Quince días naturales en caso de matrimonio.

B. Dos días laborales por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días.

C. Tres días naturales por enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise, por prescripción médica, reposo domiciliario de cónyuge, pudiendo repartirse en seis medios días.

D. Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise, por prescripción médica, reposo domiciliario de padres o hijos, pudiendo repartirse en cuatro medios días.

E. Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise, por prescripción médica, reposo domiciliario de hermanos, abuelos y nietos, pudiendo repartirse en cuatro medios días.

Las licencias por hospitalización de familiares contempladas en los apartados C), D) y E) tendrán la misma duración que la propia hospitalización, con el límite de días señalados en cada caso.

En los supuestos de hospitalización previstos en los apartados C), D) y E), el disfrute de los dos días naturales por hospitalización que coincidan con días laborables, se podrán cambiar por otra u otras jornadas laborables siempre y cuando se encuentren dentro del periodo de hospitalización del familiar.

F. Por fallecimiento de familiares de acuerdo con la siguiente escala:

- Cinco días naturales por fallecimiento de hijos.
- Tres días naturales por fallecimiento de padres y hermanos. Dos días

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

naturales por fallecimiento de abuelos y nietos.

- Por el tiempo indispensable para la asistencia al entierro de tíos y sobrinos, previa acreditación fehaciente de la relación de parentesco.
- Ocho días naturales por fallecimiento de cónyuge.

G. El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

H. Un día por traslado de domicilio.

I. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.

Cuando conste en una normal legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

J. Las referencias que se hacen al parentesco en los apartados anteriores se entienden referidas tanto al que lo es por consanguinidad como por afinidad.

Se equiparan a los matrimonios, también a los efectos de los apartados anteriores, las "parejas de hecho" debidamente registradas.

K. Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 9 meses. Dicha hora podrá ser dividida en dos fracciones. La mujer podrá sustituir voluntariamente este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

L. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a una consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de trabajo con el de la consulta se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica salvo imposibilidad por causa ajena a la voluntad del trabajador.

Para que los permisos regulados en este apartado puedan ser considerados licencia retribuida, el trabajador deberá presentar a la empresa justificante del facultativo en el que se detalle claramente el período de tiempo que ha durado la asistencia (hora de entrada y salida), salvo imposibilidad por causa ajena a la voluntad de trabajador.

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

- M. Los trabajadores tendrán derecho a dieciséis horas anuales en los casos de consulta a un médico, no contemplado en el apartado L).
- N. El día de bautizo o comunión de hijos. Esta licencia está solo prevista para parentesco consanguíneo.
2. Cuando el trabajador por las causas previstas en los apartados B), C), D), E) y F) necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia de acuerdo a la siguiente escala:
- Desplazamiento entre 250 y 500 Kms: 1 día.
 - Desplazamiento superior a 500 Kms: 2 días.

En los supuestos de nacimiento de hijo y en los de fallecimiento, accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia nunca podrá ser inferior a cuatro días, en caso de desplazamiento. Se entenderá que existe el desplazamiento previsto en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores cuando la distancia supere los 250 kms.

3. A los efectos de este artículo, se entenderá por retribución la que resulte por salario base y plus convenio.

4. En todo caso se aplicará lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 27º. PERMISOS SIN RETRIBUCION

Los trabajadores podrán disfrutar de permiso sin percibo de retribución en la forma y condiciones que seguidamente se detallan:

- A. Será como máximo de cuatro días por año natural.
- B. Quien desee disfrutarlo, deberá comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación de al menos cinco días debiendo responder la empresa en los tres días laborales siguientes. La falta de contestación se interpretará como aceptación del permiso.
- C. El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo será de tres trabajadores al día y por orden de solicitud.
- D. A los efectos de este artículo se entenderá por retribución la que resulte por salario base y plus de convenio.
- E. En caso extraordinario debidamente acreditado la empresa podrá conceder licencias por el tiempo preciso sin percibo de haberes y con el descuento del

CVE-2015-8505

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

Artículo 28º. EXCEDENCIAS

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no mayor a 5 años.
2. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.
3. Salvo lo dispuesto en párrafo siguiente el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa, excepto en los casos que exista mutuo acuerdo con la empresa.
4. En caso de designación para cargo Público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador excedente conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad durante el tiempo que permanezca en dicha situación, debiendo reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.
5. En lo no previsto en este artículo sobre la materia se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV. RETRIBUCIONES

Artículo 29º. SUELDOS Y SALARIOS

Los salarios de los trabajadores afectados por el presente Convenio serán, para el periodo de 1 de enero de 2.013 a 28 de Febrero de 2.013, los que se especifican para cada una de las categorías profesionales en el ANEXO II de este Convenio. A partir de 1 de Marzo de 2.013 de conformidad a lo acordado en fecha 18 de Marzo de 2.013 (ratificado por la Asamblea en fecha 20 de Marzo), en el marco del Plan de Viabilidad presentado por la Empresa por el que los trabajadores de TRENZAS Y CABLES DE ACERO PSC,S.L. verán reducida su retribución hasta el fin de la vigencia del mismo, que finaliza el 31 de Diciembre de 2.016, en las siguientes condiciones

Reducción de salarios para todos los trabajadores de la plantilla:

- a) Trabajadores con salarios inferiores a 50.000 euros brutos al año:
 - Reducción del 6% anual en la totalidad de conceptos en los años 2.013,2.014,2.015 y 2.016

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

- b) Trabajadores con salarios iguales o superiores a 50.000 euros brutos al año:
 - Reducción del 8,5 % anual en la totalidad de conceptos en los años 2.013, 2.014, 2.015 y 2.016.
 - Queda garantizado, una vez aplicada la reducción, un mínimo de 46.750 euros brutos al año.
- c) Trabajadores con salarios iguales o inferiores a 20.000 euros brutos al año:
 - 0% mientras mantenga el trabajador dichas condiciones retributivas.

Artículo 30º. REVISIÓN

No se producirán actualizaciones salariales durante la vigencia del presente Convenio, habiéndose acordado una congelación salarial en todos los conceptos para todos los años 2.013, 2.014, 2.015 y 2.016, según el Plan de Viabilidad firmado ante el Orecla en fecha 18 de Marzo de 2.013.

Artículo 31º. PLUS DE CONVENIO

1. El Plus de Convenio se percibirá por día natural de trabajo en la cuantía que, para cada categoría se refleja en el ANEXO II de este Convenio Colectivo para el período de 1 de enero de 2.013 a 28 de febrero de 2.013. A partir de 1 de Marzo de 2.013, dicho importe tendrá la reducción acordada, y determinada en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

Para los sucesivos años de vigencia del presente Convenio, el Plus de Convenio no se incrementará al haberse pactado congelación salarial para todos los años de vigencia del convenio colectivo, de conformidad a lo establecido en el Art. 30 del presente convenio.

En caso de incapacidad temporal no se abonará el Plus Convenio de manera proporcional.

2. El Plus de Convenio no computará a los efectos de los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Artículo 32º. PLUS DE TURNICIDAD

Se establece un Plus de Turnicidad, que queda integrado por estos dos conceptos:

- 1.- Plus por día efectivamente trabajado a turnos:

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

Para el período de 1 de enero de 2.013 a 28 de febrero de 2.013 tendrá un importe de 1€. A partir de 1 de Marzo de 2.013, dicho importe tendrá la reducción acordada, y determinada en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

Para los sucesivos años de vigencia del presente Convenio, su valor no se incrementará al haberse pactado congelación salarial para todos los años de vigencia del convenio colectivo, de conformidad a lo establecido en el Art. 30 del presente convenio.

2.- Paga Anual: se abonará una paga anual variable en función del número de días de incapacidad temporal por enfermedad común para cada trabajador de acuerdo con la siguiente escala.

1 día de incapacidad	100%
Hasta 3 días	75%
Hasta 5 días	50%
Hasta 7 días	25%
Más de 7 días	0

El 100% de dicha paga se cuantifica en las siguientes cantidades para cada año:

Para el período de 1 de enero de 2.013 a 28 de febrero de 2.013 tendrá un importe de 200 € (o parte proporcional). A partir de 1 de Marzo de 2.013, dicho importe tendrá la reducción acordada, y determinada en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

Para los sucesivos años de vigencia del presente Convenio, su valor no se incrementará al haberse pactado congelación salarial para todos los años de vigencia del convenio colectivo, de conformidad a lo establecido en el Art. 30 del presente convenio.

Dicha paga se abonará en la nómina de la mensualidad de enero.

Artículo 33º. PLUS DE SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS (SDF)

Se establece un Plus de Sábados, Domingos y Festivos, que se denominará abreviadamente SDF, y que retribuirá cada jornada de trabajo que se realice en esos días específicos. Su cuantía para el período de 1 de enero de 2.013 a 28 de febrero de 2.013 tendrá un importe de 38,94 €. A partir de 1 de Marzo de 2.013, dicho importe tendrá la reducción acordada, y determinada en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

Para los sucesivos años de vigencia del presente Convenio, el Plus de SDF no se verá incrementado al haberse pactado congelación salarial para todos los años de conformidad a lo establecido en el Art. 30 del presente convenio.

Artículo 34º. PRIMA DE ASISTENCIA

Se configura como coeficiente multiplicador de la actual Prima de Productividad (o de producción), y penaliza el absentismo laboral.

Esta prima de producción, será incrementada con los siguientes coeficientes, en función del número de bajas mensuales del trabajador:

- 0 días de baja al mes (P. Asistencia = Prima Productividad x 0,1333 (13,33%)
- 1 día de baja al mes (P. Asistencia = Prima Productividad x 0,10 (10%)
- 2 días de baja al mes (P. Asistencia = Prima Productividad x 0,05 (5%)
- Más de 2 días de baja al mes (P. Asistencia = 0 (0%)

El pago de la Prima de Asistencia será mensual.

No se considerará absentismo:

- Permiso por celebración del matrimonio que se celebre en la empresa.
- Horas sindicales.
- En caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, de acuerdo a lo establecido en el artículo 60.5 de la Ordenanza Laboral del Sector.
- En caso de accidente laboral, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social, y el artículo 14 de la Ley 31/1995.
- Permisos retribuidos y no retribuidos.

Artículo 35º. PRIMA POR INCREMENTO DE PRODUCTIVIDAD

La Prima Variable de Producción queda definida en función de la productividad obtenida mensualmente.

Dicha Prima será por **Grupos de Trabajo** y en función de los siguientes conceptos:

- **OEE = Giro x Relación velocidades x Rechazos internos**
- **Merma**
- **Reclamaciones**

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

ACLARACION DE LOS CONCEPTOS. –

1. GRUPOS DE TRABAJO. Se han establecido los siguientes G.F.H.
(Grupos funcionales homogéneos)

- Pretensado – G-85, G-91 y G-92
- Postensado – G-75, G-76, G-77, G-93, G-94, G-95, G-96, G-100
- Cordoneras – ETC-1, ETS-3, ETS-4, ETS-5, ETS-6

De cara al cálculo de la prima por equipo reducido se establece la siguiente plantilla tipo en estos G.F.H. para un mix de producto standard:

Pretensado3 personas
Postensado6 personas
Cordoneras 7 personas

El personal no incluido en estos G.F.H. y afectado por este sistema de primas, recibirá la prima media de los G.F.H.

2. GIRO = Tiempo máquina / Tiempo trabajo

Tiempo trabajo = Tiempo presencia – Paros no imputables

Paros no imputables:

- Falta de pedido
- Falta de alambrón
- Falta de energía, agua y aire
- Mantenimiento preventivo.
- Paradas programadas de OOL.

3. RELACION VELOCIDADES = V. real / V. técnica

4. RECHAZOS INTERNOS = (100 - % Rechazo) / 100

5. MERMAS = Incentivo según % Merma.

6. RECLAMACIONES = Incentivo según % reclamaciones

Las Mermas y las Reclamaciones serán las correspondientes al período anterior (mes) y afectarán igual a todo el personal.

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

El Rechazo interno será también el del período anterior y se aplicará el mismo coeficiente a cada uno de los tres G.F.H.

El Giro y Velocidad serán los correspondientes al periodo actual (mes).

El resto de paros (incidencias), no reseñados en los no imputables, irán a cargo del personal.

En compensación, se incluirán en los Giros base los porcentajes de incidencias de referencia. Significa que el personal se beneficiará o perjudicará de las mejoras o empeoramientos en las incidencias.

Se realizará un cálculo mensual de la prima de productividad con información diaria y proyección mensual a partir de los datos facilitados por los operarios en sus puestos de trabajo.

7. COMPENSACIONES POR PÉRDIDAS EXCEPCIONALES

- a) Se compensarán las averías de larga duración no imputables a los trabajadores. Se considerarán averías de larga duración las que superen 4 horas.
- b) Se compensará si durante un período continuado, la velocidad real es inferior a la velocidad teórica, por instrucción del mando.
- c) Se compensará si el nivel de averías supera el 5,5% por máquina.

En cada caso se modificará el punto 2 de la tabla de valores base de la prima porcentualmente a los efectos de los puntos anteriores, siendo reducidos en función del porcentaje de reducción de velocidad y/o exceso nivel de averías en cada máquina.

8. COMPENSACIÓN POR EQUIPO REDUCIDO

Equipo reducido se refiere cuando la plantilla de trabajo real es inferior a la plantilla tipo. En estos casos, se reparte la prima íntegra de toda la plantilla tipo teórica del grupo de trabajo entre las personas que realmente han trabajado.

Se compensará dentro de cada grupo (pretensado, postensado y cordonerías) exclusivamente a las personas del equipo (A, B, C, D, E) afectadas por equipo reducido, esto es plantilla real inferior a la plantilla tipo. Por tanto, no afecta a todos los equipos por igual, sólo a aquellos afectados por la plantilla inferior a la tipo.

El equipo completo de trabajo estará compuesto de 18 personas para el funcionamiento del 100% de las máquinas ,incluido el decapado y extrusora, con un mix estándar de producto. El objetivo es trabajar siempre con equipo

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

completo, excepto en situaciones excepcionales, cuya duración será la mínima posible. Estas situaciones excepcionales son la parada de máquinas o la falta no prevista de personal, que no haya podido ser cubierta a tiempo.

La Dirección de la empresa comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores la composición del equipo completo de trabajo en el caso de trabajar con mix de producto diferente al estándar, así como las actualizaciones e incorporaciones tecnológicas que justifican una variación de la dimensión del equipo de trabajo.

La ausencia no prevista en un grupo de trabajo que impida cumplir el equipo completo, se corregirá a la mayor brevedad posible. La duración máxima de esta situación será de 1 día en periodo de lunes a viernes y de 2 días en periodo de fin de semana desde el conocimiento por parte de la empresa de esta circunstancia, salvo casos excepcionales. Transcurrido ese tiempo límite, la empresa debe completar el grupo de trabajo.

Si falta más de una persona en el grupo de trabajo, se procederá a parar máquinas para ajustarse a la plantilla disponible.

En el caso inevitable de trabajar con equipo reducido, el reparto de tareas debe ser equitativo entre todas las personas del grupo de trabajo.

En el caso de que la G-77 trabaje con carrete grande, el equipo completo de trafilera de postensado será con 1 persona más.

9. TRASCANADO

Las tareas de trascanado irán a prima media, esto es, cobrarán la media aritmética de los tres grupos funcionales.

GIROS OPTIMOS Y EXIGIBLES. –

El Giro óptimo (Prima Máxima) se consigue:

- Realizando los cambios de O.F. (Cambios de diámetro) a actividad máxima.
- Efectuando las operaciones de Ciclo (TMP) a actividad máxima.
- Trabajando a la velocidad Standard.
- Sin incidencias

El Giro exigible (según la O.I.T.) se consigue :

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

- Realizando los cambios de O.F. en el tiempo normal (actividad normal = 100).
- Efectuando las operaciones de Ciclo a actividad normal = 100
- Trabajando a la velocidad Standard.
- Concediendo el % de Incidencias a cada máquina.
- Concediendo 2/7 del tiempo de trabajo en máquina en marcha (2/7 x TMM).

FORMULA DE CÁLCULO DEL INCENTIVO. –

El peso de cada uno de los componentes del Incentivo son los siguientes:

- OEE75 %
- Merma 15 %
- Reclamaciones10 %

Se calculará el Incentivo en función de los valores de estos tres conceptos según las tablas de Tarifas correspondientes.

El OEE se calculará por máquina.

Elaboración de tablas orientativas que relacionen Eficiencia (OEE) con Tms, en función del diámetro. El objetivo es facilitar la comprensión del OEE. La información sobre el OEE por máquina se desarrollará en el programa de control de producción.

Los factores de Rechazos internos serán iguales para todas las máquinas y mes, en función de los resultados del mes anterior.

Los resultados de OEE por cada G.F.H. determinarán una prima horaria, que multiplicada por las horas de trabajo de cada persona, determinará el total de la prima de Producción (junto con el añadido por mermas y reclamaciones).

El personal de Pretensado cobrará el 100 % de la prima de su Sección. El de Postensado cobrará un 80 % de la prima de Postensado y el 20 % de la de

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

Cordoneras y los operarios de Cordoneras cobrarán el 80 % de la prima de su Sección y el 20 % de la de Postensado.

Se creará una Comisión de Seguimiento del sistema de incentivos, cuya tarea es revisar los resultados obtenidos y acordar modificaciones si procede.

VALORES BASE DE LA PRIMA

Datos base para el cálculo de las Tarifas para el período entre 1 de Enero de 2.013 y 28 de febrero de 2.013.

INFLEXION	<u>Punto 0</u>	<u>Punto 1</u>	<u>Punto 2</u>	<u>Punto 3</u>
A) EFICIENCIA :				
TARIFAS - € / Hora	0	0,93	1,59	2,78
PRETENSADO	61	74	83	98
POSTENSADO	61	67	74	91
CORDONERAS	61	65	74	87
(La tarifa de cordoneras se incrementará en 45€/mes con asistencia a todas las jornadas de trabajo. En caso contrario se calculará proporcionalmente a dicha asistencia en el periodo de cálculo)				
B) MERMA :				
TARIFAS - € / Hora	0	0,19	0,29	0,46
% MERMA	5	4	3	2
C) RECLAMACIONES EXTERNAS :				
TARIFAS - € / Hora	0	0,11	0,19	0,31
% RECLAMAC.	1,00	0,76	0,50	0,24

Entre los puntos definidos se realizará el cálculo teniendo en cuenta una evolución lineal.

A partir de 1 de Marzo de 2.013, dichos importes tendrán la reducción acordada, y determinada en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

Para los sucesivos años de vigencia del presente Convenio, dichos importes no se verán incrementados al haberse pactado congelación salarial para todos los años de conformidad a lo establecido en el Art. 30 del presente convenio.

Adjuntamos Anexo 1

Artículo 36º. PLUSES POR TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

1. Los trabajadores que presten servicios en puestos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirán sobre el salario base establecido en el presente Convenio para el Oficial de primera un complemento del 20% si se da una de las tres circunstancias, el 25% si se dan conjuntamente dos de las tres circunstancias, o del 30% si se dan las tres circunstancias conjuntamente.
2. Este complemento se reducirá a la mitad si se realiza excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, durante un periodo superior a 60 minutos por día sin exceder de media jornada.
3. Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité o Delegados de Personal, se podrá compensar el abono de los complementos a que se refiere el párrafo anterior en la siguiente forma:
 - Cuando se dé una de las 3 causas, reducción de la jornada semanal en 5 horas.
 - Concurriendo dos de las tres causas, reducción de la jornada semanal en 5 horas y abono del 5% sobre el salario base del Oficial de 1ª.
 - Concurriendo las tres causas, reducción de la jornada semanal en 5 horas y abono del 10% sobre el salario base del oficial de 1ª.

Artículo 37º. PLUS DE JEFE DE EQUIPO

1. Jefe de equipo es el trabajador procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.
2. El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de categoría superior que la suya.
3. El Jefe de Equipo percibirá un plus de 20 por 100 sobre el salario de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.
4. Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de seis meses consecutivos o, en periodos alternos, ocho meses en dos años, si luego cesa en su función, se le mantendrá un plus de jefe de equipo hasta su ascenso a categoría superior.

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

Artículo 38º. PLUS DE NOCTURNIDAD

1. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

2. La distribución de personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la dirección de la empresa, dentro de las condiciones del contrato, la cual, con objeto de que aquel no trabaje de noche de manera continua, debe cambiar los turnos semanalmente, como mínimo, dentro de la misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo caso oirá el informe del Comité de empresa.

3. Queda exceptuado del cobro de plus por trabajo nocturno:

- El personal vigilante de noche, porteros y serenos, que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente.
- El personal ocupado en jornada diurna que hubiera de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

4. Los trabajadores con derecho a percibir este plus percibirán un complemento del 25 por 100 sobre su salario base, que será independiente de los que procedan por los conceptos de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

5. La percepción del indicado plus se ajustará a las siguientes normas:

- Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, se percibirá el plus correspondiente a las horas trabajadas.
- Trabajando en dicho período nocturno más de cuatro horas, se percibirá el plus correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en el período indicado.

Artículo 39º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

1. Las gratificaciones de Julio y Navidad se abonarán a razón de treinta días cada una de ellas sobre los sueldos y salarios de este Convenio (Salario Base y Plus Convenio) En el Anexo II se establecen las cuantías determinadas para el periodo entre 1 de Enero y 28 de Febrero de 2.013. A partir de 1 de Marzo de 2.013, dichos importes tendrán la reducción acordada, y determinada en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

Para los sucesivos años de vigencia del presente Convenio, los importes de

CVE-2015-8505

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

las citadas gratificaciones extraordinarias no se verán incrementados al haberse pactado congelación salarial para todos los años de conformidad a lo establecido en el Art. 30 del presente convenio.

Su pago se hará como máximo, los días 15 de Julio y 20 de Diciembre respectivamente.

2. Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo trabajado, excluyendo los días de ausencia por accidente no laboral, enfermedad común, sanción o huelga, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

3. A los anteriores efectos, los períodos de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o maternidad se computarán como tiempo trabajado.

Artículo 40º. GRATIFICACIÓN ESPECIAL DE VACACIONES

1. La gratificación especial de vacaciones se abonará a razón de 30 días de salario base. En el Anexo II se establecen las cuantías correspondientes al período de 1 de Enero de 2.013 y 28 de Febrero de 2.013. A partir de 1 de Marzo de 2.013, dichos importes tendrán la reducción acordada, y determinada en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

Para los sucesivos años de vigencia del presente Convenio, los importes de la citada gratificación especial de vacaciones no se verá incrementado al haberse pactado congelación salarial para todos los años de conformidad a lo establecido en el Art. 30 del presente convenio.

2. La referida gratificación podrá abonarse prorrateada por doceavas partes, a opción de la empresa. En el supuesto de que no se prorratee se abonará en su totalidad coincidiendo con el disfrute de las vacaciones reglamentarias. En caso de que las vacaciones se disfruten de forma fraccionada, el pago de la gratificación se realizará al disfrutarse los primeros días fraccionados de las vacaciones.

Artículo 41º. GRATIFICACIONES ESPECIALES

Además de las dos Gratificaciones Extraordinarias reguladas en el art. 39 y la Gratificación Especial de Vacaciones establecida en el art. 40, se abonará en cada uno de los años de vigencia del Convenio una Gratificación Especial que se regulará por las siguientes normas:

a) La base para las gratificaciones especiales (BGE) será para el período entre 1 de Enero de 2.013 y 28 de Febrero de 2.013 la parte proporcional de una paga de 2.261,43 €/anuales. A partir de 1 de Marzo de 2.013, dicho

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

importes tendrá la reducción acordada, y determinada en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

Para los sucesivos años de vigencia del presente Convenio, el importe de la citada gratificación especial no se verá incrementado al haberse pactado congelación salarial para todos los años de conformidad a lo establecido en el Art. 30 del presente convenio.

b) Dicha Gratificación Especial se abonará fraccionada en dos pagos que se harán efectivos en fecha 31 de marzo -a cuenta- y en fecha 31 de octubre de cada año.

c) Para calcular la Gratificación Especial (GR), sobre la BGE se aplicarán unos coeficientes reductores individuales en función de:

- Absentismo: Ausencias No Justificadas (ANJ), a tenor de la siguiente escala:

- 0 ausencias/año: Reducción 0% (ANJ = 0)
- 1 ausencia/año: Reducción 10% (ANJ = 0,1)
- 2 ausencias/año: Reducción 25% (ANJ = 0,25)
- 3 ausencias/año: Reducción 60% (ANJ = 0,6)
- 4 ausencias/año: Reducción 100% (ANJ = 1)

- Se considerarán también ausencias no justificadas las ligadas al no cumplimiento del Pacto de Flexibilidad del Calendario Laboral definido en el artículo 23, apartado 4.

- Bajas por enfermedad (BENF): los días de baja por enfermedad reducirán de forma proporcional la cantidad a percibir aplicando la siguiente fórmula:
 $BENF = \text{Días de baja} / 365$

- Así, la Gratificación Especial -GE- a percibir se calculará según la siguiente fórmula:
 $GE = BGE (1 - ANJ - BENF)$

d) La parte abonada a cuenta en el mes de marzo deberá ser devuelta, en su caso, si el absentismo posterior (coeficientes ANJ, BENF) hace que no se devengue total o parcialmente esta Gratificación Especial.

e) Para la aplicación efectiva del contenido de este artículo, se estará a lo que establece la Disposición Final 3ª de este Convenio.

Artículo 42º. HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Sólo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, riesgo de pérdida de materias primas, pedidos o períodos punta de producción,

CVE-2015-8505

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

ausencias imprevistas, cambios de turno y en general, por cualesquiera otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa.

2. De conformidad con la normativa legal vigente se entenderá que la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde a la Dirección de la Empresa y la libre aceptación o denegación al trabajador, a excepción de aquellos casos en los que por considerarse de fuerza mayor, o para reparación de siniestros o averías que puedan originar quebrantos que afecten a la producción de forma irremediable, la prestación será obligatoria. En estos casos, sin perjuicio de la realización inmediata por el trabajador, la Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre las razones que determinaron la medida adoptada, para su inclusión o no dentro del número máximo de las autorizadas, de acuerdo con el punto 3 del artículo 35º del Estatuto de los Trabajadores.

3. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el período nocturno, salvo por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes y por riesgo de pérdida de materias primas y en las actividades especiales debidamente justificadas y expresamente autorizadas por el órgano competente.

4. La Dirección de la empresa informará previamente al Comité de Empresa, y si no fuera posible por razones de urgencia o fuerza mayor, lo hará a la mayor brevedad posible, sobre la necesidad de prestación de horas extraordinarias y el número de ellas que se prevea.

5. La Dirección de la empresa, en cualquier caso, informará obligatoria y 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 y trabajador.

6. Si el número de horas extraordinarias realizadas anualmente por una sesión o grupo de trabajo homogéneo superasen las cuatrocientas cincuenta, la empresa contratará a un trabajador que preste una jornada anual equivalente al número de horas extraordinarias prestadas.

7. A los efectos del párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido objeto de compensación con descanso.

8. Las horas extraordinarias se clasifican en cuatro tipos:

- Hora extra normal: de 06:00 a 22:00 h. día no festivo
- Hora extra festiva: de 06:00 a 22:00 h. día festivo
- Hora extra nocturna: de 22:00 a 06:00 h. día no festivo (según apartado 3 de este artículo)
- Hora extra nocturna y festiva: de 22:00 a 06:00 h. día festivo. (según apartado 3 de este artículo)

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

Las cuantías para cada tipo de hora extraordinaria y para cada categoría profesional, son las que se reflejan en el Anexo III para el período entre 1 de enero de 2.013 y 28 de febrero de 2.013. A partir de 1 de Marzo de 2.013, dicho importes tendrá la reducción acordada, y determinada en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

Para los sucesivos años de vigencia del presente Convenio, el importe de las horas extraordinarias no se verá incrementado al haberse pactado congelación salarial para todos los años de conformidad a lo establecido en el Art. 30 del presente convenio.

9. Cuando el trabajador perciba el salario en forma mixta, esto es, salario y primas, percibirá la prima de las horas extraordinarias trabajadas independientemente de la obtenida en la jornada normal, y calculada de acuerdo con la producción obtenida en dichas horas extraordinarias.

10. A petición del trabajador, las horas extraordinarias podrán ser compensadas mediante reducción de la jornada de trabajo, entendiéndose que a cada hora extraordinaria corresponde un descanso proporcional al precio que por ella se hubiese debido satisfacer.

Artículo 43º. FORMA DE PAGO DEL SALARIO

1. El pago de las remuneraciones ordinarias a los trabajadores se efectuará por meses naturales, satisfaciéndose las mismas, el último día laborable de cada mes.

2. El trabajador podrá percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado sin que aquellos excedan del 90% del importe de éste.

3. El recibo de salarios utilizado para el pago de los mismos se ajustará a lo establecido legalmente.

CAPITULO V. PLUS DE DISTANCIA, VIAJES Y DIETAS

Artículo 44º. PLUS DE DISTANCIA

1. El plus de distancia se abonará a los trabajadores que tengan derecho a percibirlo con arreglo y en las condiciones establecidas en las ordenes de 10 de Febrero de 1.958 (B.O.E. 17/02/58) y 4 de Junio del mismo año (B.O.E. 14/06/58).

2. A los anteriores efectos, el precio del kilómetro se fija en 0,24 € .

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

Artículo 45º. VIAJES Y DIETAS

1. El importe de las dietas será, el que a continuación se detalla:

- Dieta completa los cuatro primeros días: 49,96 € /día para el periodo entre 1 de enero de 2.013 y 28 de febrero de 2.013..
- Cuando el desplazamiento sea superior a cuatro días, la dieta a partir del quinto día será de 44,80 €/día para el periodo entre 1 de enero de 2.013 y 28 de febrero de 2.013..
- La media dieta será de 13,43 €/día para el periodo entre 1 de enero de 2.013 y 28 de febrero de 2.013..
- Cuando el trabajador, al ser desplazado individualmente utilizase su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,34 €/kilómetro para el periodo entre 1 de enero de 2.013 y 28 de febrero de 2.013..

A partir de 1 de Marzo de 2.013, dicho importe tendrá la reducción acordada, y determinada en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

2. Para los sucesivos años de vigencia del presente Convenio, el importe de las dietas no se verá incrementado al haberse pactado congelación salarial para todos los años de conformidad a lo establecido en el Art. 30 del presente convenio.

3. Si los gastos originados por el desplazamiento, alojamiento o comida sobrepasaran estas cantidades, el exceso será abonado por la empresa previo conocimiento por las mismas y la debida justificación por el trabajador.

4. Si el trabajador fuera desplazado de su lugar habitual de trabajo dentro de los límites del Ayuntamiento donde se encuentre ubicado éste, y le fuese modificado el horario de su jornada de trabajo, esta modificación estará regulada por el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Si el trabajador desplazado hubiera de emplear, utilizando los medios de transporte ordinarios, un tiempo superior a una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso sobre éste se abonará a razón del 100% del valor prorrateado de la hora ordinaria. En todo caso, el tiempo empleado en el desplazamiento que esté comprendido dentro del horario de la jornada laboral, se considerará como trabajo a todos los efectos.

6. Cuando el trabajador sea desplazado en comisión de servicio, se le abonará por adelantado, en el momento del desplazamiento, el importe de los viajes y de las dietas correspondientes a los días en que haya de permanecer desplazado si éstos no fueran superiores a una semana. Si tales días excedieran de una semana, se le abonarán al comienzo del desplazamiento los viajes y dietas de la primera semana, y al comienzo de cada semana subsiguiente las dietas de la misma.

CAPITULO VI. ASISTENCIA SOCIAL

Artículo 46º. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

1. En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo, se garantizará a partir del primer día y hasta un máximo de dieciocho meses un complemento que garantice hasta el 100% del salario base, Plus de Convenio, así como la Prima de Asistencia.

Asimismo, a partir del primer mes de baja, se incluirán entre las retribuciones mencionadas anteriormente la Prima de Producción correspondiente al mes anterior a la baja.

Será facultad de la empresa y obligación del trabajador el sometimiento a reconocimiento médico ante el facultativo que se designe. La negativa del trabajador a someterse a tal reconocimiento conllevará la eliminación del percibo de este complemento.

2. En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente no laboral, la empresa abonará desde el primer día de la baja, el porcentaje de salario legalmente establecido, según legislación vigente, para el subsidio por Incapacidad Temporal.

Artículo 47º. PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES

1. La empresa contratará una póliza de seguros de accidente de trabajo que garantice un capital mínimo de veinte y un mil 21.000 euros para los riesgos de muerte o incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total, causadas por accidente de trabajo, del que serán beneficiarios todos los trabajadores de la empresa.

2. A los efectos de determinar el momento del hecho causante, se considerará éste el de la fecha del accidente. La compañía aseguradora obligada al pago será aquella que cubría dicho riesgo en ese momento.

Artículo 48º. LOTE DE NAVIDAD

Todos y cada uno de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación, tienen derecho al percibo de un Lote de Navidad.

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

CAPITULO VII.- CONTRATACION LABORAL (ALTAS, MODIFICACIONES, BAJAS) APRENDIZAJE Y FORMACION PROFESIONAL

SECCIÓN PRIMERA.- CONTRATACION LABORAL (ALTAS)

Artículo 49º. PRINCIPIO GENERAL

1.- Analizada la situación actual del sector y la evolución constante en los últimos años de la pérdida de empleo estable en el mismo, las partes firmantes reconocen que los resultados y pactos alcanzados en la negociación deben ser el instrumento que permita el cambio de aquella tendencia y den lugar a la creación de una mayor cantidad y calidad en el empleo.

2.- En consecuencia, se reconocen los objetivos de fomentar la contratación indefinida, procurar un adecuado uso de las distintas modalidades de contratación y potenciar la utilización de los contratos de formación y prácticas, en la línea de los acuerdos alcanzados a nivel estatal.

3.- Las modalidades de contratación establecidas y cuantas se pudieran legislar en el futuro, tenderán a presidir el proceso de incorporación al mercado de trabajo, entendiendo el papel asignado a las ETT como un elemento adicional a aquéllas en situaciones coyunturales.

Artículo 50º. CONTRATACION LABORAL Y NUEVAS CONTRATACIONES

1. Durante la vigencia de este Convenio se aplicará en orden a la contratación laboral, lo establecido en cada momento en las disposiciones legales, con las siguientes matizaciones reguladas en el artículo 42.1 del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria:

- En relación con el contrato eventual por circunstancias de la producción, ambas partes autorizan la suscripción de dicho contrato por una duración máxima de 12 (doce) meses en un período de 18 (dieciocho) meses.
- Por lo que respecta a este tipo de contratos, la empresa se compromete a convertir el 15% de éstos en indefinidos durante la vigencia del presente Convenio.

2. La empresa publicará en sus tabloneros de anuncios las nuevas contrataciones en el momento en que éstas se efectúen.

3. Cuando se contrate a un trabajador eventual o temporero, la empresa, además, estará obligada a comunicarlo en igual plazo al Comité de Empresa.

CVE-2015-8505

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

4. En los casos legalmente previstos, la empresa hará entrega a los representantes legales de los trabajadores la copia básica del contrato.

5. La dirección de la empresa informará previamente a los representantes legales de los trabajadores la resolución de cualesquiera contratos de trabajo.

6. La empresa no podrá contratar, durante la vigencia de este Convenio, en régimen de pluriempleo o de jornada reducida a aquellos trabajadores que dispongan de otra ocupación retribuida a jornada completa, dándose preferencia a quienes, en igualdad de condiciones, se encuentren en situación de desempleo o próximos a agotar las prestaciones básicas por esta contingencia.

Artículo 51º. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. De conformidad a lo establecido en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores, el personal que preste sus servicios en cualquiera de las actividades encuadradas en este convenio, se clasifica, en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales: Obreros, Administrativos y Personal Técnico.

2. La clasificación del personal que se establece en este Convenio es meramente enunciativa, no estando, por tanto, la empresa obligada a tener cubiertas todas las categorías si las necesidades de trabajo no lo requieren.

3. Por otra parte, la empresa podrá asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.

4. Para obtener en cada caso las categorías que correspondan al trabajador en la empresa, a partir de la valoración del puesto de trabajo se tomará como base la puntuación correspondiente al criterio de conocimientos, sin perjuicio de los casos de ascenso, en que se estará a lo dispuesto en el artículo 55 de este convenio.

5. A los trabajadores que realizan con carácter de continuidad funciones correspondientes a distintas tareas o categorías profesionales se les asignará la correspondiente al trabajo o actividad predominante siempre que no sea inferior a la que ostentaran.

Artículo 52º. SELECCION E INGRESOS

La empresa realizará, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificara al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

CVE-2015-8505

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

Artículo 53º. PERIODO DE PRUEBA

1. Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba cuyo periodo será variable, según la índole de los puestos a cubrir que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Peones y especialistas: Quince días.
- Aprendices, profesionales, siderúrgicos y profesionales de oficio: Un mes.
- Administrativos: Un mes.
- Técnicos no titulados: Dos meses.
- Técnicos titulados: Seis meses.

2. Solo se entenderá que el trabajador esta sujeto a período de prueba si así consta expresamente por escrito.

3. Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a indemnización alguna.

4. Transcurrido el plazo referido, el trabajador ingresará en la empresa como fijo de plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba.

Artículo 54º. GRUPOS PROFESIONALES. CATEGORÍA E INGRESO

1. Las admisiones o ingresos de trabajadores dentro de la empresa se regularan por las siguientes normas:

- Obreros. Se efectuará normalmente por la última categoría profesional.
- Administrativos. Se efectuará como norma general y con las excepciones que se señalan en su lugar, por la categoría de auxiliar, a excepción de los taquimecanógrafos, que lo harán directamente en la categoría que les correspondan, ocupando el último puesto tanto en el registro general como en el parcial de categorías.
- Técnicos. Este personal ingresará siempre por la categoría que más se asemeje a la función a realizar, y se efectuará en cada uno de los subgrupos que comprende esta clasificación, ocupando el último lugar en la categoría asignada.

2. El personal titulado oficialmente o aquél que por la índole de su trabajo requiera conocimientos especiales o suponga una especialidad en el desempeño de sus funciones, queda exento de las normas precedentes fijadas, siendo en este caso facultad de la empresa su admisión en la forma que crea más conveniente, pero respetando siempre en el registro respectivo a su categoría el orden de antigüedad que corresponde al resto del personal cuando la hubiera.

3. No obstante lo establecido en relación con el ingreso de personal en

CVE-2015-8505

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

cualquiera de los grupos señalados, si la empresa por necesidad de organización tuviere precisión de admitir personal ajeno a las mismas en categorías superiores a las señaladas para el ingreso, podrá hacerlo sin que dicho personal ocupe plaza en las correspondientes plantillas.

Artículo 55º. INGRESO POR CONCURSO-OPOSICIÓN

1. Cuando la empresa desee cubrir una plaza o plazas por concurso-oposición lo comunicará a la Oficina de Colocación respectiva, indicando las vacantes o puestos a cubrir, fecha en que deberán celebrarse los exámenes o concursos y condiciones que se requieren para aspirar a ellas.

2. Cuando el ingreso en cualquiera de los grupos profesionales deba realizarse mediante concurso-oposición, los Tribunales para intervenir en estos ingresos estarán constituidos como se indica a continuación:

Grupo de obreros

- Un maestro de taller de oficio correspondiente a las plazas a cubrir, que asumirá la presidencia, nombrado por la empresa, de acuerdo con el Comité y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la empresa.
- Un Vocal de la Empresa
- Un Vocal por el Comité Delegado donde aquel no exista.

Grupo de Administrativos

- Un Jefe administrativo que asumirá la presidencia nombrado por la empresa, de acuerdo con el Comité y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la empresa
- Un catedrático de la Escuela de Comercio
- Un Vocal designado por la propia empresa.
- Un Vocal por el Comité o Delegado donde aquél no exista.

Grupo de Técnicos

- Un técnico que asumirá la presidencia, nombrado por la empresa, de acuerdo con el Comité, y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la empresa.
- Un Profesor de la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la empresa impuesto en los conocimientos exigidos a la categoría a cubrir.
- Un Vocal designado por la propia empresa.
- Un Vocal por el Comité de Empresa.

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

SECCIÓN SEGUNDA.- CONTRATACIÓN LABORAL (MODIFICACIONES)

Artículo 56º. ASCENSOS

1. En la provisión de vacantes en régimen de ascenso, de cada tres plazas una se proveerá por antigüedad salvo que se acredite la carencia de aptitud en el trabajador, y las otras dos por Concurso-Oposición, que habrá de ser eminentemente práctico.
2. Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas se cubrirán por libre designación de la dirección de la empresa.
3. Las empresa anunciará con una antelación no inferior a 30 días, las vacantes o puestos a cubrir, la fecha en que deben efectuarse los ejercicios, el programa a desarrollar así como las condiciones que se requieran para aspirar a ellas; también se hará constar la forma de celebrarlo y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes.
- 4.- Cuando el ascenso deba realizarse mediante concurso-oposición, los tribunales se informarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 55 de este convenio.

Artículo 57º. MOVILIDAD DEL PERSONAL

1. En desarrollo de lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad geográfica del personal, cuando lleve aparejada cambio de domicilio dará derecho al trabajador trasladado a que se abonen los gastos de traslado, tanto propios como de su familia y enseres, una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario y la diferencia de importe del alquiler de la nueva vivienda.
2. En los casos en que fuere necesario efectuar movilidad del personal en razón de:
 - La capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo no imputable a él, o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional y, en caso de que la empresa contase con valoración de puestos de trabajo, percibirá el salario de calificación correspondiente en el momento del cambio de puesto, a dos niveles como máximo por debajo del que venía percibiendo.
 - Por necesidades del servicio se le respetará el salario asignado por la empresa a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar rigiéndose en las demás condiciones

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

económicas por las del nuevo puesto.

SECCIÓN TERCERA: CONTRATACIÓN LABORAL (BAJAS)

Artículo 58º. CESES

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:

A. Obreros: Quince días.

C. Administrativos: Un mes.

D. Jefes o Titulados Administrativos: Dos meses.

E. Técnicos no titulados: Dos meses

F. Técnicos titulados: Dos meses.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

3. Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos será en el momento habitual de pago.

4. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada DIA de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

5. Cuando al cese del contrato, siendo la liquidación errónea necesite el trabajador ejercer acciones judiciales para su rectificación de la que derive una sentencia condenatoria para el empresario de importe idéntico al reclamado, la empresa abonará al trabajador el interés legal del dinero más dos puntos sobre el importe de la condena.

Artículo 59º. INDEMNIZACIÓN POR RESOLUCIÓN DE DETERMINADOS CONTRATOS

1. Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación y los eventuales por circunstancias de la producción, cuya duración no haya alcanzado el periodo contractual, serán indemnizados, a su resolución, a razón de dos días de salario real por cada mes que reste hasta la finalización del contrato. Si los contratos por circunstancias de la producción no alcanzasen una duración de seis meses, serán indemnizados a su resolución a razón de dos días de salario real por cada

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

mes que reste, hasta alcanzar los seis meses.

2. El sistema indemnizatorio regulado en este artículo proseguirá vigente y no admitirá pacto colectivo en contrario, en tanto en cuanto no se modifique la regulación legal de los indicados contratos.

Artículo 60º. RECIBO DE FINIQUITO

Las empresas tendrán la obligación de entregar previo a la rescisión de un contrato de trabajo la propuesta de liquidación correspondientes, tanto al trabajador afectado como a los representantes sindicales. En caso de no existir representación sindical, esta obligación será trasladable al sindicato en que esté afiliado el trabajador.

SECCIÓN QUINTA.- FORMACIÓN PROFESIONAL Y APRENDIZAJE

Artículo 61º. FORMACIÓN PROFESIONAL

1. En beneficio de la empresa y en el de su personal, se atenderá debidamente a la formación y promoción profesional de éste.
2. La empresa tratará de formar a todos sus trabajadores mediante la intensificación de cursos de capacitación, de perfeccionamiento y promoción profesional de sus actuales plantillas.
3. Los permisos para exámenes autorizados por la legislación serán siempre retribuidos.

Artículo 62º. ASCENSO DEL APRENDIZ A LA CATEGORÍA DE OFICIAL DE 3ª

1. Al término del aprendizaje y para ascender a la categoría de Oficial de 3ª será preceptivo que el aprendiz supere la prueba de aptitud ante un tribunal constituido de la siguiente manera:
 - Un Presidente, que será necesariamente un maestro o jefe de Taller y que será designado de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.
 - Un vocal por la Dirección de la Empresa y otro por el Comité de Empresa.
2. Los aprendices que tuvieran aprobada totalmente la Formación Profesional de Primer Grado, así como los cursos de formación del Servicio Público de Empleo y Entidades Colaboradoras debidamente acreditadas, ascenderán a la categoría de Oficial de 3ª al finalizar su contrato de aprendizaje, sin necesidad de ser sometidos a ningún Examen.

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

Artículo 63º. INEXISTENCIA DE VACANTE

El aprendiz declarado apto para el ascenso a la categoría de Oficial de 3ª, y que no pudiera ascender por no existir vacante, percibirá, mientras permanezca en esta situación, la retribución de Oficial de 3ª.

CAPITULO VIII. GARANTIAS y DERECHOS SINDICALES

Artículo 64º. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LAS RELACIONES CON LOS SINDICATOS

1. Las partes firmantes de este Convenio confirman sus condiciones de interlocutores válidos, y se reconocen a sí mismos como tales, en orden a instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas puedan surgir.

2. La empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de la empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

3. Los Sindicatos que dispongan de afiliación en la plantilla, podrán remitir información a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

4. En el centro de trabajo existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos con representación podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas a la Dirección de la Empresa.

Artículo 65º. SECCIONES SINDICALES

1. Cuando los Sindicatos o Centrales posean una filiación superior al 25% de la plantilla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un delegado sindical. Si la plantilla de la empresa superare los cien trabajadores y cuando un Sindicato o Central posea más del 20% de afiliación, el Delegado dispondrá de un crédito mensual de cuatro horas retribuidas.

2. El Sindicato que alegue poseer derecho de hallarse representado mediante titularidad en la forma señalada en el párrafo anterior deberá acreditarlo de modo fehaciente ante la empresa.

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

3. Los Delegados Sindicales gozarán de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 66º. DESCUENTO DE LA CUOTA SINDICAL

La empresa descontará en nómina, y a petición expresa y escrita de los trabajadores afiliados a las Centrales firmantes del mismo, el importe de la cuota sindical que entregarán al miembro del Comité de Empresa que se designe al efecto por la Central correspondiente o ingresarán en la cuenta que se la indique.

Artículo 67º. ASAMBLEAS DE TRABAJADORES

Los trabajadores, por el presente Convenio, podrán celebrar Asambleas de Trabajadores, no disponiendo para ello de ningún tiempo retribuido, con los requisitos que seguidamente se consignan:

- A. Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del Comité de Empresa o por un número no inferior al 20% de la plantilla de los trabajadores.
- B. La celebración de estas asambleas, con tiempo de duración previsto, orden del día y los temas a tratar y motivo de su convocatoria, se deberá comunicar a la Dirección de la Empresa por el Comité de la misma con una antelación mínima de 24 horas.
- C. La asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Artículo 68º. COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA

Competencias

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

- Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa. Igualmente recibirán informes sobre inversiones y contrataciones efectuadas.
- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de Sociedad por acciones o

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
 - Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.
 - Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de la instalación.
 - Planes de Formación Profesional de la Empresa.
 - Implantación o revisión de sistema de organización y control de trabajo.
 - Estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Ser informado de todas las sanciones impuestas por falta muy graves.
- Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

2. Ejercer una labor de:

- Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad,

CVE-2015-8505

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

de acuerdo con lo pactado en Convenio Colectivo.

4. Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en los párrafos anteriores en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

5. Los informes que debe emitir el Comité de empresa o delegados de personal deberán elaborarse en el plazo de quince días.

Derechos

6. Se reconoce al Comité de Empresa como órgano colegiado, la facultad de ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

7. Los miembros del Comité de Empresa observarán sigilo profesional de toda la información que dispongan, aún después de dejar de pertenecer a los cargos para los que fueron elegidos, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

8. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité de Empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Garantías

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

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.
- Prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores, en los términos del artículo 51 del Estatuto de Trabajadores.
- No ser despedido, ni sancionado, durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato. Salvo en el caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por lo tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.
- Expresar colegiadamente con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

publicaciones de, interés laboral o social, previa comunicación a la empresa.

- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores: 15 horas.

De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.

10. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación socio laboral organizados por sus Sindicatos y otras entidades de formación.

Artículo 69º. ACUMULACIÓN DE HORAS DE LICENCIA PARA ASUNTOS SINDICALES

1.- Las horas retribuidas de los miembros del Comité de Empresa podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios de sus componentes siempre que pertenezcan al mismo Sindicato.

2. Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, esta acumulación podrá hacerse efectiva en el Delegado Sindical. Esta acumulación sólo será posible en representantes de la misma Central Sindical.

CAPITULO IX.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 70º. NORMAS GENERALES

1. Las partes firmantes del presente convenio asumen el contenido íntegro de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como cuantas disposiciones de desarrollo las suplementen, incorporándose las que pudieran promulgarse en sustitución de aquéllas o bien que las complementen.

2. Concretamente, se obliga al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 del Real Decreto 486/1997 de 14 de abril sobre Disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

3. La empresa se obliga a tener instalado un botiquín con todo lo necesario para el tratamiento urgente de los traumatismos, habilitando un empleado para que efectúe las funciones de sanitario, bien con carácter exclusivo o alternando con otros trabajos de subalterno o administrativo. Igualmente se obliga a poner a disposición de los trabajadores los medios de protección personal que minimicen y/o eliminen los riesgos laborales y, en consecuencia, tras la puesta a disposición de los medios será obligatorio para los trabajadores la utilización de

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

los mismos. De no utilizarse éstos, se considerará responsabilidad exclusiva del trabajador todas las consecuencias derivadas del incumplimiento.

4. Si la empresa llegase a contar con más de doscientos trabajadores, es obligada la asistencia permanente durante toda la jornada de trabajo de un Ayudante Técnico Sanitario titulado.

5. Con carácter bimensual, la Dirección de la Empresa y los trabajadores examinarán el cumplimiento en el seno de la empresa de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos, así como la adecuación y cumplimiento de las medidas correctoras adoptadas en el centro de trabajo.

6. Se creará una comisión de seguridad y salud laboral paritaria y con competencias para mejorar las condiciones de trabajo en la empresa, haciendo vigilancia y seguimiento de los acuerdos del convenio en la materia, buscando soluciones a los posibles conflictos que se puedan presentar sobre interpretación o incumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud. Dicha comisión analizará igualmente las estadísticas de accidentalidad en la empresa, sus consecuencias y los mecanismos preventivos a utilizar para reducir los accidentes y enfermedades profesionales.

7. En el caso de que un trabajador deba acudir al botiquín, el mando le proporcionará un justificante de asistencia.

Artículo 71º. RECONOCIMIENTO MÉDICO

1. La empresa tendrá la obligación de facilitar reconocimientos médicos a sus trabajadores según se especifica en párrafos siguientes, garantizando la confidencialidad de los datos que figuren en los informes médicos.

2. Si todos los trabajadores asistieran a dichos reconocimientos médicos durante la jornada laboral, les serán retribuidas las horas que en ello empleen.

3. Reconocimiento previo: Antes de entrar en la empresa, al realizar nuevas contrataciones.

4. Reconocimiento anual: Todos los trabajadores tendrán derecho a ser reconocidos cuando menos una vez al año.

5. Reconocimiento semestral: Los trabajadores que presten servicio en puestos de trabajo penosos, tóxicos o peligrosos y en que concurran algunas de las siguientes circunstancias:

- 1º Esfuerzos físicos constantes.
- 2º Grandes esfuerzos, frecuentemente.
- 3º Exposición a caídas de más de tres metros.
- 4º Trabajos pulvígenos.
- 5º Manipulación de disolventes.

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

6º Trabajos con plomo, mercurio y arsénico.

7º Con cuerpos radioactivos.

8º Instalaciones de gases, humos, vapores, nieblas tóxicas o la acción de líquidos o sólidos tóxicos.

6. Reconocimiento mensual: Cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

1º Trabajos con aire comprimido.

2º Trabajos del apartado anterior, grupos 4, 5, 6, 7 y 8 siempre que su exposición a estos peligros estuviera cercana a los límites considerados de seguridad.

Artículo 72º. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

1. La mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

2. Durante el período de embarazo, la trabajadora podrá optar por indicación facultativa de su ginecólogo habitual, a un cambio de puesto de trabajo a cualquier otro en el que pueda ejercer funciones de su categoría, y preferentemente en el mismo departamento en que viniera ejercitando su trabajo, sin riesgos para su salud o la de su futuro hijo.

3. Las trabajadoras en estado de gestación no podrán realizar trabajos nocturnos cuando existan diversos turnos de trabajo.

4. Se proveerá a las mujeres embarazadas de ropa de trabajo adecuada a su estado.

5. En todo caso se aplicará lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 73º. TRABAJO EN PANTALLAS

1. Los puestos de trabajo en pantallas se ajustarán en sus condiciones ergonómicas para evitar riesgos a la salud de los trabajadores (Diseño y colocación de mobiliario y del equipo, luminosidad, etc.).

2. A todos los trabajadores que de forma habitual hagan uso de pantallas en sus puestos de trabajo se les efectuará un seguimiento médico con pruebas específicas visuales, articulaciones, sistema nervioso, control de radiaciones, pruebas específicas para mujeres embarazadas.

3. Su jornada de trabajo en las pantallas será de un máximo de cuatro horas y media por día con pausas de diez-doce minutos cada hora y media.

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

4. Paralelamente a la actuación para el mejoramiento de las condiciones de los puestos de trabajo, se facilitarán con cargo a la empresa, y siempre que exista prescripción facultativa, unas gafas especiales contra la fatiga visual del trabajo en pantallas.

Artículo 74º. PRENDAS DE TRABAJO Y PROTECCIÓN

1. Se entregará al personal obrero, al ingreso en la empresa, un total de 2 pantalones, 1 camisa, 2 camisetas, 1 chaqueta, 1 chaleco, 1 par de zapatos y 1 par de botas por cada período de vigencia del Convenio, salvo en contrataciones de ámbito temporal inferior al semestre, en cuyo caso se entregará al personal 1 pantalón, 1 camisa, 1 camiseta, 1 chaqueta, 1 chaleco, 1 par de zapatos y 1 par de botas.

2. Se entregará también al personal obrero las prendas de protección personal que sean precisas para la prevención de riesgo de accidente de cada puesto de trabajo.

3. Al resto del personal se le proveerá de las prendas específicas necesarias cada año.

4. Concretamente, con el objeto de proteger a los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido, la dirección de la empresa cumplirá con la normativa sobre la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido (Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo).

5. Para su uso durante la ejecución de las labores que se indican, la empresa proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos; de ropa de lana adecuada en los trabajos que requieran contacto con ácidos; de uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables a los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes.

6. El equipo personal de seguridad que se entregue por la empresa a sus trabajadores será de uso obligatorio.

Artículo 75º. PREMIOS

1. Independientemente de la forma normal de premiar al personal, la empresa estimulará a sus trabajadores para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios, que puedan alcanzar aquellos que se distingan por su constancia, asiduidad, competencia, atención e interés, prevención de accidentes o iniciativas sobre esta última materia.

2. También establecerá la empresa recompensas periódicas para el personal de sus plantillas por su buena conducta, especial laboriosidad u otras cualidades

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

sobresalientes, o igualmente en favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia empresa o para sus compañeros.

3. La empresa regulará las modalidades y cuantías de estos premios e informaran al Comité de Empresa a fin de que colabore en la proposición de las personas que hayan de merecerlos.

4. Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alzadas en metálico, ampliación del periodo de vacaciones, viajes, etc., y llevaran anexos la concesión de puntos o preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

CAPÍTULO X.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 76º. FALTAS

1. A efectos laborales se entiende por faltas toda acción u omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes, y en particular, las que figuran en el presente Capítulo.

2. La graduación de las faltas y sanciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, se recoge en el presente Convenio Colectivo.

3. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 77º. FALTAS LEVES

Se califican como faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, así como salir de la Fábrica o Departamento antes de la hora marcada, aún cuando sea por breve tiempo.

4. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

5. Pequeños descuidos en la conservación o limpieza del material.

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

6. Falta de aseo o limpieza personal.
7. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
9. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo. Si tales discusiones dieran lugar a escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves.
10. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 78º. FALTAS GRAVES

Se califican como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.
3. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.
5. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc.
7. Si ello implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
8. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

10. La imprudencia en acto de servicio. Si la imprudencia implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 79º. FALTAS MUY GRAVES

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternas en un mismo mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
4. Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez durante el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados a la empresa.
9. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

CVE-2015-8505

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

10. Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

14. La disminución no justificada en el rendimiento normal del trabajo.

15. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

16. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

17. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa. Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejercen sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán, además de como falta muy grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidad de las personas que los hayan efectuado.

18. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios. Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un trabajador jerárquicamente inferior a él; en este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal y lo comunicará por escrito a su jefe de inmediato quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la empresa. Si cualquiera de ellas no lo hiciera o, a pesar de hacerla insistiera en la ilegalidad cometida, o impusiera una sanción inadecuada el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días y por conducto del Comité o Delegados de Personal a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

19. La falsedad u omisión maliciosa de datos que afecten a la Seguridad Social.

20. Introducir en las instalaciones toda clase de armas.

Artículo 80º. DETENCION: SOBRESEIMIENTO O ABSOLUCIÓN

No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de la detención

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

del trabajador si este es posteriormente puesto en libertad sin cargos, absuelto de los que se hubieren imputado o se produce el sobreseimiento.

Artículo 81º. SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
2. Por falta graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
 - Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
 - Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.
 - Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
 - Despido.

Artículo 82º. DESPIDOS

Se sancionarán con despido los incumplimientos que se correspondan con las causas enunciadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 83º. NORMAS DE PROCEDIMIENTO

1. Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad, con conocimiento del Comité de Empresa de premiar y corregir disciplinariamente todos los trabajadores que se hicieran acreedores de ello.
2. En cuanto a la impugnación de sanciones se estará a lo dispuesto en los artículos 114 y siguientes del Texto Refundido de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
3. Prescripción de faltas. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los sesenta días de haberse cometido.

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

4. Anotación y cancelación. La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones impuestas.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.

Las condiciones de este Convenio Colectivo son, en su conjunto, superiores a las del vigente Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Cantabria. Por consiguiente, no habrá lugar al pago de cantidad alguna que esté fundamentada en diferencias por un concepto determinado de uno y otro Convenio sino que habrán de contemplarse las retribuciones en su conjunto.

SEGUNDA. Interpretación del Convenio.

La interpretación de este Convenio Colectivo se llevará a efecto por la propia Comisión Deliberadora del mismo, constituida en Comisión Interpretadora, la cual se reunirá a petición de cualquiera de las partes. Dicha Comisión siempre tendrá que ser paritaria según los términos establecidos en el artículo 85.3, letra e), del Estatuto de los Trabajadores y estará formada por tres representantes de la Dirección de la Empresa y tres representantes del Comité de Empresa. En caso de desacuerdo, resolverá la Jurisdicción competente.

TERCERA.

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjeran intentos de alterar lo pactado en el presente Convenio, en lo dispuesto en los artículos de los capítulos 3º y 4º, supondrá la nulidad del artículo 41, siguiendo vigente en el resto de su clausulado, hasta su duración máxima o denuncia.

CUARTA.- INAPLICACIÓN CONVENIO COLECTIVO

De conformidad a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores ambas partes acuerdan que una vez finalizado el período de consultas del procedimiento de inaplicación del Convenio Colectivo sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Deliberadora del mismo, que se constituirá en Comisión Paritaria que deberá resolver en el plazo de 7 días. Si la discrepancia continúa se deberá acudir a la mediación del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), y en el caso de no resolverse la discrepancia cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión Consultiva Autonómica de Convenios Colectivos, Consejo de Relaciones

Laborales de Cantabria (u órgano competente análogo), para que resuelva en el plazo de 25 días si finalmente es necesario, según el Organismo competente en última instancia que determine la normativa vigente en cada momento en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

CVE-2015-8505

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

ANEXO I

0. DEFINICION DE MIX DE PRODUCTO ESTANDAR:

-**Pretensado:** alambre grafilado o liso entre 4 y 7mm

-**Postensado:** G90's y G100 trefilando para cordón de 05" y/o 06"

G70's trefilando carrete pequeño (para cordón de 3/8" y trenza), gestionando un operario las 3 máquinas. En el caso de que la G77 trefile alambroón de 10 mm o superior, en el área de las G70's trabajarán dos operarios.

-**Cordoneras:** ETC1 con trenza (hilo trifilar), ETS3 con cordón 3/8" y ETS4, ETS5 y ETS6 cordoneando 05" y/o 06". Extrusora plastificando cordón de 05" o 06".

1. CREACION DE NUEVO PUESTO (2 PERSONAS) PARA APOYO EN TAREAS DE PRODUCCION PRIORIZANDO CORDONERAS:

Se propone crear un nuevo puesto que será ocupado por dos personas, trabajando de la siguiente manera:

La jornada anual será la establecida en el convenio colectivo en vigor: actualmente 1768 horas anuales con 30 días de vacaciones.

Periodos 6-4 : 1 turno de mañana (de 6 a 14h), 4 jornadas partidas (4 horas y 26 minutos de mañana y 4 horas de tarde) y 1 turno de tarde (de 14 a 22h) de lunes a domingo.

El calendario anual incluye 1 jornada de formación, 2 jornadas pendientes de fijar en calendario (con posibilidad de compensar parcialmente con asistencia a reuniones de minicompañía) y dos jornadas de flexibilidad. El resto de horas pendientes hasta las 1768 horas se ajustarán en el horario de la jornada partida.

Tareas a realizar por las personas que ocupan este puesto:

a.- tareas rutinarias (en ausencia de incidentes o urgencias)

CVE-2015-8505

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

- Distribución/reparto de todos los consumibles a los almacenes intermedios situados en las máquinas.
- Movimiento de carretes para vaciar desde ETS6 hasta X33, ETS3/ETC1 a zona vaciado carretes pequeños y retornos de carretes vacíos

b.- **tareas prioritarias** (por orden de prioridad): en el caso de que se produzcan las siguientes situaciones la persona de apoyo dará prioridad a las siguientes tareas:

- b.1 apoyo en rotura de cordón en cordoneras, priorizando las máquinas con mayor diámetro de cordón.
- b.2 apoyo en rotura de hilo, cambio suplementos y carga cuando se vaya a producir retraso en el plegador o cambio de formato en el roll, priorizando las máquinas con mayor diámetro de cordón.
- b.3 Flejado y extracción de flores de chatarra de los roll
- b.4 apoyo en cambios de escalado en trefilería
- b.5 apoyo en cambios de formato en pretensado

2º PLAN DE ROTACIÓN EN CORDONERAS:

- Se propone la rotación de todo el personal de la sección entre los diferentes puestos, de cara a mejorar la polivalencia y reducir los problemas músculo-esqueléticos derivados de la repetitividad de tareas.

Se realizará un plan de rotación de todo el personal de cordoneras considerando la formación de una sola persona a la vez por cada ciclo de trabajo y repetirla durante varios ciclos, hasta que la persona pueda desenvolverse sola en el nuevo puesto.

3º PRIORIZACIÓN COINCIDENCIAS DE CARGAS:

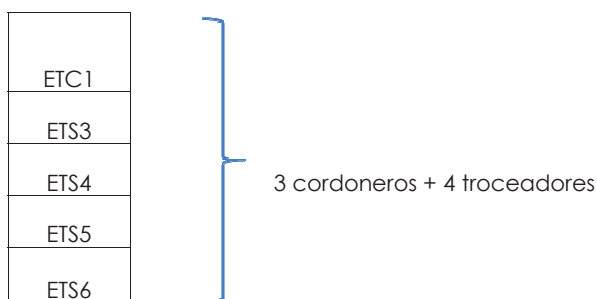
En el caso de que la planta trabaje con un mix de producto estándar, según indicado en el punto 0, y con el propósito de distribuir las

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

diferentes tareas de producción, de manera equilibrada entre el personal de producción se define:

Se acuerdan las ayudas / responsabilidades de cada persona en los 2 casos principales que pueden darse, teniendo como premisa que las cordoneras se cargan siempre entre 2 personas:

a. **Caso ETC1 en marcha:**



En casos de coincidencia de cargas entre ETS4, ETS5 y ETS6, el operario de ETS3 apoyará la carga de la ETS4.

Si coinciden las 4 máquinas:

- Si hay una persona trascanando, esta persona apoyará la carga de ETS4.
- Si no hay personal en el trascanado y la persona de apoyo de cordoneras está en el turno esta persona apoyará la carga de la ETS4.
- Si no está en el turno personal trascanando ni persona de apoyo en cordoneras, la ETS3 será la máquina que quedará parada hasta que se terminen de cargar las demás cordoneras.

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

b. Caso ETC1 parada:

ETS3	}	3 cordoneros + 3 troceadores
ETS4		
ETS5		
ETS6		

El operario de ETS3 permanece siempre en esta línea, y es apoyado en las cargas por el operario de G77. El equipo de postensado verá compensado su OEE por las posibles pérdidas de la G77 durante el apoyo del operario a la carga de la ETS3: se incrementará un 6% el OEE resultante de la G77 en estas circunstancias.

En casos de coincidencia de cargas entre ETS4/5/6:

- Si hay una persona trascanando, esta persona apoyará la carga de ETS4.
- Si no hay una persona trascanando, y la persona de apoyo de cordonerías está en el turno esta persona realizará la carga de la ETS4 junto con el operario de la X28.
- Si no está en el turno personal trascanando ni persona de apoyo en cordonerías, se parará la ETS4 hasta que se terminen de cargar las demás cordonerías.

Los cordoneros de ETS4/5/6 apoyarán igualmente las roturas de cordón de ETS3 si no hay incidentes en sus máquinas (las especificadas en el punto 1.b)

Otras puntualizaciones:

- Cuando todas las cordonerías estén en marcha, y una de ellas pare para cambiar un suplemento, realizarán esta tarea entre los cordoneros, sin necesidad de que el troceador de la línea deba dejar su trabajo para cambiar el suplemento.
- Cuando todas las cordonerías estén en marcha, y una de ellas pare para cambiar la carga, si el troceador de la

CVE-2015-8505

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

línea tiene que cambiar de formato o vaciar la flor de chatarra, la carga se realizará entre los cordoneros.

- Cuando se esté trascanando una carga hacia la Extrusora, el operario de X29 prestará ayuda en cordoneras.

4º GESTIÓN DE MRT DE TREFILERÍA DE POSTENSADO Y RETREFILADO DE G10 Y G11:

De cara a la distribución correcta de dichas tareas, mejora en la calidad del producto y disminución de incidencias y mermas se propone:

a-Implantar definitivamente la sistemática MRT(en trefilería)/MNC(en cordoneras):

MRT: material retirado temporalmente. El que lo fabrica detecta el fallo y recupera el material

MNC: material no conforme. El que recibe un producto de otro área que no es correcto, lo retira y devuelve a su proveedor

Sistemática consistente en la identificación y organización del material con algún tipo de defecto, bien por la misma persona que lo ha fabricado (MRT), como por el cliente interno de ese material (MNC).

Se reforzará la formación en esta sistemática, y se llevará un control diario de este material, para conseguir reducir reprocesos, achatarramientos, mermas,etc. De los que no es responsable directo, pasando a reprocesarlos las personas de la sección dónde se ha generado el problema.

b-atención de proceso de retrefilado de carretes G10 / G11

G10: -Si la ETC1 está parada, será atendida por el operario de G75 / G76 (G77 parada o atendida por otro operario).

-Si ETC1 está en marcha, será el operario de ETC1/ETS3 quien la atenderá.

G11: -Si el operario de apoyo de cordoneras está en el turno será atendida por el personal de cordoneras

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

-En cualquier otro caso será atendida por el operario de la G96 si está trefilando tirantes o si no por el de la G94 (o por la trefiladora con menor diámetro de alambón).

5º PROPUESTAS DE CARA A MEJORAR EL TRABAJO EN EL AREA DE CORDONERAS:

- Modificar vallado de X28, X29 y X32 para permitir vaciado de flores de chatarra con roll en marcha
- Crear/redimensionar zonas de almacenamiento de consumibles en las áreas de las mC de producción, próximas a las máquinas
- Colocar baldas de almacenamiento de consumibles de pequeño tamaño (cruceñas, grapas, tapones,..) en almacén de entrada de consumibles
- Analizar alternativas para mejorar el sistema de apertura de las flores de chatarra

6º OTROS:

- Tras un periodo de funcionamiento de 3 meses con el nuevo puesto de apoyo en cordoneras y la redistribución de tareas, se realizará una valoración de las tareas ejecutadas para verificar la idoneidad de la priorización ahora establecida. Este análisis se tratará en reunión entre la Dirección y el Comité de Empresa. En caso que fuera necesario se acordará otro orden de prioridades en la realización de los apoyos.

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

ANEXO II

TABLAS SALARIALES DEL 01/01/2013 AL 28/02/2013

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	Plus Convenio	PAGAS EXTRAS
	Euros/Día	Euros/día	Marzo/Octub
PERSONAL OBRERO			
Aprendiz 1º Año	25,13		2.261,43
" 2º Año	25,01		2.261,43
" 3º Año	26,29		2.261,43
Peón	36,59	4,35	2.261,43
Especialista	37,48	4,86	2.261,43
Mozo Almacén	37,48	4,86	2.261,43
Oficial de 3ª	37,74	5,27	2.261,43
Oficial de 2ª	38,66	5,71	2.261,43
Oficial de 1ª	39,52	6,19	2.261,43
Per.Siderometalúrgico 3ª	37,74	5,20	2.261,43
" " 2ª	38,35	5,37	2.261,43
" " 1ª	38,94	5,42	2.261,43
			PAGAS EXTRAS
PERSONAL ADMINISTRATIVO	Euro/mes	Euros/día	Euros/día
			Marzo/Octub
Jefe de 1ª	1.625,96	54,20	7,50
Jefe de 2ª	1.500,11	50,00	6,94
Oficial de 1ª	1.374,27	45,81	6,35
Oficial de 2ª	1.255,75	41,86	5,78
Aux. Administrativo	1.153,90	38,47	5,37
Viajante	1.374,27	45,81	6,35
Aspirante 16 años	695,42	23,19	0,00
Aspirante 17 años	798,31	26,61	0,00
			PAGAS EXTRAS
PERSONAL TECNICO	Euro/mes		Marzo/Octub
Ingenieros,Arquitectos,Licenciados	2.098,40	69,95	9,69
Peritos,Ingenieros Técnicos	1.958,19	65,27	9,03
Ayudante Ingeniero y Arquitecto	1.897,82	63,26	8,40
Graduados Sociales	1.612,64	53,75	7,46
Jefe de Taller	1.612,67	53,76	7,46
Maestro de Taller	1.396,28	46,54	6,43
Maestro de Taller 2ª	1.354,29	45,14	6,46
Encargado	1.236,43	41,21	5,73
Jefe de laboratorio	1.681,22	56,04	7,85
Jefe de Sección	1.485,15	49,50	6,90
Analista 1ª	1.335,00	44,50	6,19
Analista 2ª	1.190,17	39,67	5,50
Auxiliar	1.154,85	38,50	5,37
Jefe de Sección 1ª	1.536,08	51,20	7,14
Jefe de Sección 2ª	1.509,41	50,31	6,97

CVE-2015-8505

MARTES, 30 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 123

ANEXO III

TABLAS SALARIALES HORAS EXTRAS DEL 01/01/2013 AL 28/02/2013

CATEGORIA PROFESIONAL				
PERSONAL OBRERO	€/Hora extra	€/Hora extra nocturna	€/Hora extra festiva	€/Hora extra festiva noche
Aprendiz 1º Año	11,30	13,56	25,02	30,02
" 2º Año	11,25	13,50	25,02	30,02
" 3º Año	11,83	14,19	25,02	30,02
Peón	18,62	22,34	25,02	30,02
Especialista	19,28	23,13	25,02	30,02
Mozo Almacén	19,28	23,13	25,02	30,02
Oficial de 3ª	19,60	23,51	25,02	30,02
Oficial de 2ª	20,23	24,28	25,02	30,02
Oficial de 1ª	20,85	25,02	25,02	30,02
Per.Siderometalúrgico 3ª	19,56	23,47	25,02	30,02
" " 2ª	19,92	23,90	25,02	30,02
" " 1ª	20,06	24,07	25,02	30,02
PERSONAL ADMINISTRATIVO	€/Hora extra	€/Hora extra nocturna	€/Hora extra festiva	€/Hora extra festiva noche
Jefe de 1ª	28,10	33,73	25,02	30,02
Jefe de 2ª	25,94	31,13	25,02	30,02
Oficial de 1ª	23,76	28,51	25,02	30,02
Oficial de 2ª	21,70	26,04	25,02	30,02
Aux. Administrativo	19,97	23,97	25,02	30,02
Viajante	23,76	28,51	25,02	30,02
Aspirante 16 años	10,43	12,51	25,02	30,02
Aspirante 17 años	11,97	14,36	25,02	30,02
PERSONAL TECNICO	€/Hora extra	€/Hora extra nocturna	€/Hora extra festiva	€/Hora extra festiva noche
Ingenieros,Arquitectos,Licenciados	36,28	43,53	25,02	30,02
Peritos,Ingenieros Técnicos	33,85	40,62	25,02	30,02
Ayudante Ingeniero y Arquitecto	32,63	39,16	25,02	30,02
Maestros Industriales	25,16	30,20	25,02	30,02
Graduados Sociales	27,89	33,46	25,02	30,02
Jefe de Taller	27,89	33,46	25,02	30,02
Maestro de Taller	24,13	28,95	25,02	30,02
Maestro de Taller 2ª	23,52	28,22	25,02	30,02
Encargado	21,39	25,66	25,02	30,02
Jefe de laboratorio	29,11	34,93	25,02	30,02
Jefe de Sección	25,70	30,84	25,02	30,02
Analista 1ª	23,09	27,71	25,02	30,02
Analista 2ª	20,58	24,69	25,02	30,02
Auxiliar	19,98	23,98	25,02	30,02
Jefe de Sección 1ª	26,58	31,90	25,02	30,02
Jefe de Sección 2ª	26,09	31,31	25,02	30,02

2015/8505

CVE-2015-8505