

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL**Dirección General de Trabajo y Empleo**

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Sidenor Industrial, S. L., fábrica de Reinosa».

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 2 de julio de 2008, de una parte por la empresa «Sidenor Industrial, S. L., fábrica de Reinosa», en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, y su Atribución a Órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo y Empleo,

ACUERDA

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 14 de agosto de 2008.—El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquínez.

CONVENIO COLECTIVO
2008 / 2012
FÁBRICA DE REINOSA

ÍNDICE**CAPÍTULO I- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Artículo 1º- Objeto

Artículo 2º- Ámbito territorial

Artículo 3º- Ámbito personal

Artículo 4º- Vigencia

Artículo 5º- Absorción y compensación

Artículo 6º- Vinculación a la totalidad

Artículo 7º- Normas complementarias

CAPÍTULO II- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8º- Organización

Artículo 9º- Clasificación profesional

Artículo 10º- Movilidad funcional

Artículo 11º- Saturación de las instalaciones

Artículo 12º- Saturación individual del tiempo de trabajo

Artículo 13º- Ascensos y promociones

CAPÍTULO III- CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 14º- Jornada de trabajo

Artículo 15º- Distribución de la jornada

Artículo 16º- Vacaciones

Artículo 17º- Permisos retribuidos, licencias, excedencias y otros aspectos sociales

Artículo 18º- Horas extraordinarias

Artículo 19º- Política de contratación y creación de empleo.

CAPÍTULO IV- CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 20º- Clasificación Profesional y Valoración de puestos.

Artículo 21º- Conceptos retributivos

Artículo 22º- Incrementos salariales

Artículo 23º- Fecha y forma de pago

CAPÍTULO V- BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 24º- Complemento I.T.

Artículo 25º- Seguro colectivo de vida y accidentes

Artículo 26º- Incapacidades

Artículo 27º- Ropa de trabajo

Artículo 28º- Préstamos para viviendas

Artículo 29º- Préstamos y ayudas diversas

Artículo 30º- Ayudas escolares

Artículo 31º- Ayudas para hijos disminuidos de trabajadores

Artículo 32º- Pensión complementaria de jubilación

CAPÍTULO VI- DERECHOS SINDICALES

Artículo 33º- Competencias y garantías de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales.

CAPÍTULO VII- SEGURIDAD, SALUD y MEDIO AMBIENTE

Artículo 34º- Principios generales

CAPÍTULO VIII- FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 35º- Criterios y actuaciones

CAPÍTULO IX- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 36º- Graduación de las faltas

Artículo 37º- Sanciones

Artículo 38º- Régimen de sanciones

Artículo 39º- Prescripción de las faltas

CAPÍTULO X- INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Artículo 40º- Interpretación y vigilancia del convenio

Artículo 41º- Procedimientos de solución de conflictos

Artículo 42º - Cláusula de Género

DISPOSICIONES FINALES

ANEXOS

CAPÍTULO I – OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1 – OBJETO

Los preceptos contenidos en el presente Convenio regulan las relaciones laborales de la Empresa y trabajadores de Sidenor Industrial S.L., Fábrica de Reinosa.

Artículo 2 – ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo afecta al Centro de Trabajo de Reinosa.

Artículo 3 – ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores en plantilla incluidos en Convenio pertenecientes al Centro de Trabajo de Reinosa conforme al criterio expresado en Acuerdos Marcos anteriores.

Queda excluido el personal perteneciente a la estructura: Directores, Jefes de Departamento, Jefes de Sección y Jefes de Taller y Servicio.

Si alguna persona actualmente Fuera de Convenio, deseara incorporarse a las condiciones reguladas en el Convenio podrá solicitarlo. La Dirección de la Empresa establecerá las condiciones en que se realizará la incorporación, de las cuales se dará información a la Comisión de Seguimiento.

Artículo 4 – VIGENCIA

La vigencia de este Convenio será de cinco años, comenzando el 1 de enero de 2008 y finalizando el 31 de diciembre de 2012, prorrogándose en tanto no se suscriba un nuevo Convenio Colectivo.

Finalizada la vigencia del presente Convenio, se entenderá por denunciado, debiendo constituirse la Comisión Negociadora un mes antes de la fecha de su finalización.

Artículo 5 – ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones pactadas en este Convenio absorberán y compensarán en su conjunto cualquier mejora que pudiera efectuarse en virtud de disposiciones legales de ámbito superior o Convenio Colectivo Regional de la Industria Siderometalúrgica para la Región de Cantabria,

salvo que el conjunto de mejoras establecidas por las citadas normas superase el nivel total del Convenio estimado en su conjunto.

Artículo 6 – VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual, no pudiéndose aplicar parcialmente.

Establecido el principio de unidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los puntos del presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

Artículo 7 – NORMAS COMPLEMENTARIAS

En todo lo no previsto en este Convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

CAPÍTULO II – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8 – ORGANIZACIÓN

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Artículo 9 – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El objeto de este Sistema es la Clasificación del personal sujeto a Convenio, teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, será:

- Alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa.
- Facilitar la mayor integración de todo el colectivo en las tareas productivas.
- Mejorar la adecuación a los puestos de trabajo mediante la oportuna formación.

9.1. Clasificación Organizativa

Todo trabajador integrado en esta estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado GRUPO PROFESIONAL y un NIVEL DE CALIFICACIÓN.

La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma, habiendo recibido previamente, por parte de la Empresa, la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

9.2 Grupos profesionales

Todos los trabajadores estarán incluidos en uno de los grupos TÉCNICOS ESPECIALISTAS, TÉCNICOS AUXILIARES, ADMINISTRATIVOS Y OPERADORES.

9.3. Niveles de calificación

Todo trabajador será calificado teniendo en cuenta su nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de la Empresa.

El sistema de clasificación anteriormente descrito fue negociado y acordado entre la Dirección y el Comité de Empresa con fecha 15 de diciembre de 2000.

Artículo 10 – MOVILIDAD FUNCIONAL

Se entiende como movilidad funcional:

- Cambio de nivel, dentro del mismo grupo profesional.
- Cambio de grupo profesional dentro de su nivel.

10.1. Cambio de nivel dentro del mismo grupo profesional.

La Dirección de la Empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas podrá destinar a los

trabajadores a funciones que conlleven cambio de nivel, dentro del mismo grupo profesional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a 6 meses, salvo en los casos de sustitución por I.T., y excedencia, los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de diferente nivel dentro de su grupo profesional. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen, salvo los pluses inherentes al régimen de trabajo y el incentivo, el cual será calculado en función del nivel de calificación del nuevo puesto y del taller de destino.

En caso de que el cambio de nivel conllevara, asimismo un traslado dicho traslado se notificará simultáneamente al interesado y a los Representantes de los Trabajadores.

La notificación a los Representantes de los Trabajadores incluirá:

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

El trabajador consolidará su encuadramiento en el nivel superior si realizase dichas funciones durante más de 6 meses en 1 año ó 9 meses en 2 años, excepto en los supuestos de sustitución por I.T., y excedencia.

Una vez concluida la duración del traslado se reintegrará el trabajador a su nivel de origen.

Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la Empresa y los trabajadores en la aplicación de lo establecido, se someterán al procedimiento de resolución de conflictos que se establece.

Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la Empresa, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel superior dentro de su grupo profesional, de acuerdo con las normas de ascenso y promoción que existan o que se pacten.

Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la Empresa, previo acuerdo en cada caso con los Representantes de los Trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel inferior dentro de su grupo profesional. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento que se establece. En todo caso, se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen, salvo los pluses inherentes al régimen de trabajo y el incentivo, el cual será calculado en función del nivel de calificación del nuevo puesto y del taller de destino, en caso de que el cambio de nivel conllevara, asimismo un traslado. Especialmente se garantizará a todos los efectos la categoría profesional y el grupo de cotización a la Seguridad Social a título personal.

10.2. Cambio de Grupo Profesional

Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo profesional y de excedentes en otro, la Dirección de la Empresa, previa negociación con los Representantes de los Trabajadores, podrá modificar el grupo profesional de los trabajadores, sin cambio de nivel, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador, salvo los pluses inherentes al régimen de trabajo y el incentivo, el cual será calculado en función del nivel de calificación del nuevo puesto y del taller de destino, en caso de que el cambio de nivel conllevara, asimismo un traslado aplicándose las normas de compensación y absorción establecidas.

Transcurrido un plazo de 15 días sin acuerdo en el seno de la Empresa, se seguirá el procedimiento de resolución de conflictos que se establece.

Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con el presente apartado.

Artículo 11 – SATURACIÓN DE LAS INSTALACIONES

Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el mejor aprovechamiento de las mismas mediante el aumento del número de horas de funcionamiento de éstas, se obtenga bien a través del incremento del número de días/año (modificación de periodos vacacionales, etc), bien a través del incremento horas/día, sin que ello suponga sobrepasar la jornada anual pactada, eliminando tiempos improductivos, adaptando turnos de trabajo, etc. con el fin de reducir costes y atender mejor a las demandas del mercado.

Cualquier propuesta de la Dirección de la Empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá negociarse, con carácter previo, con los Representantes de los Trabajadores, para lo cual la Empresa facilitará al menos la siguiente información:

- Medidas concretas que se proponen.
- Causas en las que las mismas se apoyan.
- Personal afectado.

La negociación de tales medidas se llevará a cabo en el seno de la Empresa en el plazo de 15 días. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento de resolución de conflictos que se establece.

Artículo 12 – SATURACIÓN INDIVIDUAL DEL TIEMPO DE TRABAJO

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

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

Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán, a requerimiento de sus mandos aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

Artículo 13 – ASCENSOS Y PROMOCIONES

En la provisión de vacantes de régimen de ascenso se seguirá el sistema de concurso, teniendo en cuenta exclusivamente la capacitación de los candidatos para desempeñar el puesto de trabajo que sea preciso cubrir. Para ello la Empresa renuncia al turno de libre designación y el Comité al de antigüedad.

13.1. Convocatoria

Cuando sea necesario cubrir una vacante se procederá a publicar su convocatoria y en la misma se indicarán las características del puesto a cubrir y las exigencias que deberán reunir los candidatos.

Durante el tiempo que dure la convocatoria la Dirección podrá hacer una designación provisional para atender las necesidades del servicio.

Con carácter general se fijan los siguientes criterios:

Los candidatos deberán tener un nivel igual o inferior al de la vacante a cubrir.

Tendrán prioridad para cubrir la vacante:

- a) El personal del propio taller o servicio.
- b) En caso de no existir el trabajador idóneo, se ampliará al personal del departamento.
- c) Si en éste ámbito tampoco se encontrara el candidato idóneo, el puesto se hará extensivo a todo el personal de la Empresa.

13.2. Resolución

La vacante objeto del concurso, se adjudicará a través de la Comisión Mixta de Ascensos, la cual propondrá a la Dirección la persona más idónea para ocupar el puesto. El aprovechamiento de los cursos de formación será tenido en cuenta como dato positivo en el ascenso.

13.3. Periodo de prueba

El trabajador seleccionado por la Comisión Mixta de Ascensos tendrá un periodo de prueba de tres meses. De

no resultar el trabajador seleccionado apto para desempeñar el puesto, el Jefe del Departamento lo pondrá en conocimiento de la Comisión Mixta de Ascensos, la cual, de acuerdo con los criterios anteriormente definidos, designará un nuevo candidato para ocupar la vacante.

13.4. Comisión Mixta de Ascensos

La Comisión Mixta de Ascensos estará compuesta por nueve miembros, tres nombrados por la Dirección y seis por la Representación Social.

Los representantes de la Dirección serán:

El Jefe del Departamento de Relaciones Laborales, quien desempeñará las funciones de Presidente de la Comisión.

El Jefe del Departamento donde se haya producido la vacante.

El Responsable de Administración de Personal.

Los otros seis componentes de la Comisión serán designados por el Comité de Empresa.

13.5. Revisiones periódicas

A los profesionales de oficio que, por estar en vías de promoción, tengan asignado un nivel de calificación inferior al del puesto que desempeñan, se les irá encuadrando progresivamente en el nivel que les corresponda en función de la formación y capacitación profesional que vayan adquiriendo y de las plazas vacantes que existan.

Con este fin, el Jefe del Departamento correspondiente enviará semestralmente una propuesta al responsable de Relaciones Laborales en la que se indicará los trabajadores promocionales, los niveles de calificación en los que se solicita encuadrarles y fecha de encuadramiento.

El Responsable de Relaciones Laborales notificará, con la debida antelación, dicha propuesta al Comité de Empresa y a la Dirección, la cual en base a las necesidades organizativas y aptitudes de los trabajadores aprobará o denegará la propuesta.

CAPÍTULO III – CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 14 – JORNADA DE TRABAJO

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral para todos los regímenes de trabajo a tiempo completo, sean de jornada continuada o jornada partida, será de 1600 horas

Si durante la vigencia del Convenio de Empresa, se produjeran acuerdos entre Organizaciones más representativas a nivel de Estado o Comunidad Autónoma o disposiciones legales, que implicaran una reducción de la jornada anual de trabajo respecto a la pactada en este Convenio, sería de aplicación la nueva jornada en las condiciones que dichas disposiciones o acuerdos establecieran.

14.1. Calendarios

Los calendarios de trabajo permitirán saturar las instalaciones durante todos los días de lunes a viernes, pasando a trabajar en sábados y domingos cuando las necesidades de producción y de mercado así lo demanden.

Los calendarios correspondientes se consultarán con la representación Social dentro del último mes del año anterior.

La Empresa podrá modificar los calendarios que se establezcan a principios de año, con un máximo de 4 cambios dentro del año cuando afecten a instalaciones completas.

En instalaciones con máquinas podrán realizarse el número de cambios que se precisen respetando en todo caso que una misma persona no tenga más cambios que los que se pueden producir en instalaciones completas.

En el número de cambios no se contabilizarán aquellos que estén motivados por causas de fuerza mayor.

Si por circunstancias extraordinarias hubiera necesidad de realizar otras modificaciones de calendario no previstas anteriormente, se negociaría con el Comité de Empresa.

Cada calendario que se establezca deberá mantenerse un mínimo de 2 meses. Las modificaciones de calendario

se comunicarán al Comité de Empresa y a los trabajadores afectados con un mínimo de diez días de antelación, explicando las causas de dichos cambios.

14.2. Jornadas de disponibilidad:

Con objeto de adecuar el tiempo de trabajo a las distintas necesidades de la empresa, coyunturales, de mercado, etc., sin tener que recurrir a la realización de horas extraordinarias, la empresa podrá disponer respecto de cada trabajador de 9 días de disponibilidad al año. En base a estas jornadas la Dirección de la Empresa podrá aumentar o disminuir la duración de la jornada anual prevista en sus calendarios laborales sin que en ningún caso el saldo acumulado por cada trabajador exceda de +/- 9 días/año con respecto a su calendario.

El aumento o disminución de las jornadas de disponibilidad a que se hace referencia en el apartado anterior, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma, o trabajadores individualmente.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente dicho, será suficiente y necesario, salvo acuerdo distinto entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores, que se cumplan los siguientes requisitos:

-Preavisar con una semana de antelación a los trabajadores afectados y a la representación de los trabajadores, con información escrita de las razones que lo justifican, salvo que sea de imposible cumplimiento el requisito del plazo por concurrir una circunstancia de carácter imprevisto o de fuerza mayor, como pudiera ser una avería grave en las instalaciones o un corte de corriente eléctrica.

-La utilización de la bolsa de jornadas de disponibilidad, tanto cuando se trabaja más, como cuando se trabaja menos, se hará en jornadas completas de 8 horas.

En la utilización de las jornadas de disponibilidad habrán de respetarse además las siguientes condiciones:

-La utilización de la disponibilidad de jornadas, ya sea por incremento o disminución en el número de jornadas, no alterará el número de días de retribución a cobrar en el mes, o en el año. Con carácter excepcional si, en uso de la disponibilidad de jornadas, se deja de trabajar una jornada nocturna y se recupera en jornada diurna, al trabajador se le abonará el plus de nocturnidad.

-Cuando se trabaje en sábado o domingo con cargo a esta cuenta de jornadas de disponibilidad, se abonará el plus de trabajo en sábado o domingo.

-Con cargo a estas jornadas de disponibilidad no se podrá exigir, salvo que se pacte otra cosa con el Comité de Empresa, que un mismo trabajador, bien sea de jornada partida, o de 2 y 3 turnos trabaje más de dos sábados al mes. En estos casos habrá de respetarse el descanso mínimo intersemanal.

-Igualmente, los trabajadores cuyos regímenes de trabajo sean de 4º o 5º turno y tengan también días de disponibilidad en favor de la empresa, los recuperarán en los ciclos largos de descanso de sus respectivos calendarios, respetando cuando menos 2 días continuados de descanso así como un fin de semana por mes. Y en ambas situaciones, respetando el tiempo de descanso legal entre jornadas, según Real Decreto 1.561/1995, de 21 de septiembre.

-Si algún trabajador no fuera requerido para trabajar las jornadas previamente descansadas antes de que transcurra un año desde la fecha de tal descanso, se considerará que no existe deuda de jornadas.

-Las jornadas trabajadas en más con respecto al calendario del trabajador no podrán ser retribuidas económicamente, sino que se compensarán en tiempo libre, es decir, con otras tantas jornadas trabajadas en menos, siendo señaladas por la Dirección las fechas de estas jornadas de descanso con al menos una antelación de 7 días.

-Si las necesidades del servicio lo permiten y ello no incrementa el coste para la empresa, se atenderá a las solicitudes de días de descanso que el trabajador pueda plantear.

-Si, siendo el saldo de jornadas positivo a favor de un trabajador, alguna jornada trabajada en más alcanzase un año de antigüedad, se procederá a darle obligatoriamente el tiempo de descanso correspondiente. Para aplicar este principio de antigüedad se considerará que cada jornada de no trabajo con respecto al calendario previsto compensará el día de trabajo de mayor antigüedad existente en la bolsa del trabajador.

La Dirección informará mensualmente a la Comisión Paritaria de cada centro de trabajo de la utilización que se haga de esta cuenta de jornadas de disponibilidad, informando de las razones que la han motivado, número de trabajadores afectados, así como, del saldo individualizado de cada trabajador. En la Comisión de Seguimiento que se celebrará en el último trimestre de cada año se analizará y valorará el proceso de funcionamiento de la disponibilidad que se haya utilizado hasta esa fecha, a fin de que la referida Comisión pueda ejercitar las funciones de supervisión y control.

Artículo 15 - DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

El régimen de trabajo se establecerá por la Dirección en base a las necesidades organizativas y de producción de acuerdo con las normas legales vigentes.

15.1. Regímenes de trabajo

Con carácter general el personal podrá trabajar en cualesquiera de los regímenes siguientes:

- a) A cinco turnos o equivalente
- b) A cuatro turnos.
- c) A tres turnos.
- d) A dos turnos.
- e) A jornada partida.

En el trabajo a turnos la jornada será de 8 horas diarias continuadas de presencia, con un descanso de 20 minutos, procurando que éste no afecte a la buena marcha de la producción y servicio.

El personal que habitualmente trabaja a jornada partida, durante los meses que realice su trabajo de forma continuada, tendrá un descanso de 15 minutos diarios.

No obstante lo anterior podrá acordarse con cada grupo homogéneo de trabajadores afectados, con la mediación preceptiva del Comité de Empresa, la reducción o eliminación de este descanso, con objeto de no interrumpir el proceso productivo durante el mismo.

A los trabajadores que a partir de enero de 2005 hayan visto reducido su tiempo de descanso respecto al que tenían hasta esa fecha, (de 30 a 20 minutos) se les abonará dicha disminución en proporción al valor que figure en tablas por el tiempo total. Este derecho no se reconocerá a los trabajadores incorporados a la empresa con posterioridad al 1 de octubre de 2003.

15.2. Normas generales

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Los trabajadores que tengan que ausentarse de su puesto de trabajo deberán solicitar la autorización del Jefe de Taller o Servicio correspondiente.

El personal de jornada partida no ligado directamente a producción podrá disfrutar de un margen de flexibilidad de media hora respecto al horario oficial de entrada y salida que esté vigente en cada centro de trabajo, pero en todos los casos habrá de respetar cada día la duración de la jornada establecida.

En los trabajos en equipo o en los turnos que se requiera ser sustituido, el trabajador no podrá abandonar el puesto de trabajo sin ser previamente relevado, situación que no podrá prolongarse más de una hora debiendo solucionar el Jefe inmediato, durante este tiempo, la sustitución del trabajador. Al trabajador que prolongue su jornada, como consecuencia de una demora en el relevo, se le abonará el importe del tiempo que haya trabajado en exceso.

Con carácter general la jornada diaria para el personal contratado a tiempo completo será de ocho horas. No obs-

tante lo anterior, con carácter excepcional y dentro del respeto a la jornada anual pactada, la jornada diaria para el personal de Oficinas y Servicios podrá ser inferior a 8 horas, en cuyo caso el trabajador sujeto a este régimen podrá llegar y no superar el límite de los 212 días de trabajo al año. En cada centro de trabajo se negociará este régimen con el Comité de Empresa, procurando que tenga una aplicación rotatoria en aquellos supuestos en los que, por el número de ocupantes del puesto, o por el número de personas existentes en la Sección, sea posible.

Siempre que sea posible, los descansos correspondientes que se generen por este sistema se disfrutarán prioritariamente en la jornada de tarde de viernes o vísperas de festivo, quedando así fijado en los correspondientes calendarios.

No se recurrirá a esta reducción horaria en aquellos departamentos o secciones en los que ya se tenga, mediante los calendarios correspondientes, garantizado el mantenimiento del servicio para todos los días laborables.

Artículo 16 - VACACIONES

Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal con una antigüedad igual o superior a un año y su disfrute será preferentemente en el mes de agosto y de forma continuada.

No obstante lo anterior, por razones organizativas técnicas o de negocio, podrán establecerse en el calendario turnos de vacaciones distintos al mes de agosto. En este caso, durante el mes de agosto se podrá trabajar dos semanas, y en caso necesario hasta tres; y las vacaciones se fijarán dentro del periodo 1 de julio al 30 de septiembre.

En regímenes superiores a 4 relevos, cuando se trabaje el mes de agosto completo, las vacaciones se fijarán dentro de un periodo más amplio que el expresado anteriormente, procurando la mayor cercanía al mes de agosto. Los Mantenimientos y Talleres Mecánicos seguirán con el mismo régimen existente actualmente.

En los casos anteriores, la Dirección de la Empresa explicará a la Representación Social las razones que le llevan a establecer esos regímenes de vacaciones. El asunto será objeto de consideración conjunta con la Representación de los trabajadores, valorando los motivos alegados y las posibles alternativas. En caso de no llegarse a un acuerdo, la decisión de la Empresa será sometida a los procedimientos de resolución de conflictos previstos en el presente Convenio Colectivo.

En caso de que en alguna instalación se estableciese la necesidad de trabajar durante agosto en 2 o más años consecutivos, los turnos de disfrute de vacaciones deberán ser rotativos.

El personal conocerá la fecha de disfrute de las vacaciones correspondientes a cada año con el calendario inicial en caso de cambio de calendario, con una antelación mínima de 90 días.

El personal que por encontrarse en situación de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, no haya iniciado las vacaciones, disfrutará las mismas tras incorporarse al trabajo; en todo caso siempre durante el año natural.

Para el personal de Mantenimiento se establece como periodo oficial de vacaciones los meses de junio, julio y septiembre. Dado que durante el periodo oficial de vacaciones del resto de la Empresa es preciso efectuar las reparaciones de las diferentes instalaciones, únicamente se tendrán en cuenta, a efectos de disfrutarlas en dicho periodo aquellos casos en que, por sus circunstancias, se consideren excepcionales.

En la primera quincena del mes de Marzo se establecerá, de acuerdo con la Representación Social, el calendario de disfrute de vacaciones del personal de Mantenimiento.

En casos de fuerza mayor (avería que exige gran reparación, etc.), a requerimiento de la Empresa, el personal

afectado tomará las vacaciones en el periodo en el que, por tal motivo, proceda, teniendo en cuenta que, en todo caso, deberá disfrutar 15 días naturales, al menos, en los meses que han sido señalados como oficiales de vacaciones.

Las vacaciones anuales deberán disfrutarse obligatoriamente antes del 31 de diciembre de cada año.

16.1. Ampliación del periodo de vacaciones

Las jornadas adicionales de disfrute de vacaciones existentes por premios de vinculación, fidelidad y antigüedad en la empresa ya no se generarán y devengarán a partir de enero de 2004. Aquellos trabajadores que ya tuvieran reconocido este derecho, tendrán la opción de seguir disfrutando anualmente y a título personal del referido derecho en el mismo número de días que hubieren generado hasta el 31 de diciembre de 2003.

Artículo 17.- PERMISOS RETRIBUIDOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y OTROS ASPECTOS SOCIALES:

17.1 Permisos retribuidos y licencias:

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

1.-Por matrimonio del trabajador: 19 días naturales.

2.-Por nacimiento de hijo: 3 días naturales, de los que al menos 2 serán laborables, pudiendo ampliarse en 2 días más, así mismo retribuidos, en caso de parto con cesárea.

3.-Por acogimiento y/o adopción: Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos tres días de permiso retribuido, que tendrán que disfrutarse dentro de los diez días naturales a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

4.- Por circunstancias familiares graves: en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Cónyuge e hijos	3 días naturales
Padres y hermanos	2 días naturales
Nietos y abuelos	2 días naturales
Yernos y nueras	2 días naturales
Suegros y cuñados	2 días naturales

Pudiendo en caso justificado disfrutarse también a medias jornadas o días alternos, siempre que el hecho causante no se produzca en días no laborables para el trabajador y siempre que no se disfrute mayor número de días laborables que los que hubiere devengado de haber disfrutado el permiso de forma continuada.

5.-Por fallecimiento:

Cónyuge e hijos	5 días naturales
Padres y hermanos	3 días naturales
Nietos y abuelos	2 días naturales
Yernos y nueras	2 días naturales
Suegros y cuñados	2 días naturales

6.-Por matrimonio de padres,

hermanos e hijos	1 día natural
------------------------	---------------

7.-Por bautizo o primera comunión de hijo: El trabajador, previo aviso y justificación, disfrutará de un día de permiso retribuido por el bautizo o primera comunión de su hijo, si ese día, sábado, domingo o festivo, le correspondiera trabajar por su calendario. La retribución no comprenderá el plus de trabajo en sábado, domingo o festivo.

8.-Por traslado del domicilio habitual 1 día

9.-Por consulta médico Seguridad Social:

a) Consulta a especialistas prescritas por el Médico de cabecera: Por el tiempo necesario (salida de fábrica con autorización del jefe inmediato).

b) Otras consultas médicas: Hasta 16 horas al año (presentará justificante de asistencia, indicando hora de consulta).

10.-Lactancia por hijo menor de 9 meses: Las mujeres trabajadoras, durante el período de lactancia, hasta que el

hijo cumpla los 9 meses de edad, tendrán derecho a una pausa en su jornada de una hora, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumular dicha hora en jornadas completas. A este permiso podrán acogerse indistintamente el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen. La determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada corresponderá a la trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

11.-Deber inexcusable de carácter público y personal: El tiempo indispensable

12.-Exámenes prenatales: Previo aviso y justificación, la trabajadora disfrutará de un permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

13.-Permisos por exámenes: Con el fin de facilitar la promoción y formación profesional de los trabajadores, se concederán los permisos necesarios para acudir a los exámenes correspondientes a enseñanzas regladas, con aprovechamiento.

En los casos 4, 5 y 6, si hubiese desplazamiento comprendido entre 200 y 500 Kms. de distancia, las licencias se ampliarán en 1 día natural y si fuese superior a 500 Km, en 2 días naturales.

Cuando el motivo se origine estando el trabajador en la Empresa, dicho día será computado entre los que para cada caso se concede, sin perjuicio de abonarle el tiempo que, dentro de la jornada, dejó de trabajar.

17.2. Derecho a reducción de jornada:

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establecen a continuación:

Por razón de guarda legal.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

17.3. Derecho a suspensión y excedencias:

1.- Suspensión por maternidad.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad del parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspen-

sión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

2.- Suspensión en los supuestos de adopción o de acogimiento.- En los supuestos de adopción y de acogimiento la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En casos de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se disfrutará a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

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

3.- Suspensión en el supuesto de riesgo durante el embarazo.- En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en los apartados anteriores.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

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

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

La duración de esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada. Si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6.- Parejas de hecho y convivencia.- Se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones en las que no existe registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

17.4 Otros aspectos sociales

Nuestra sociedad está afrontando fenómenos sociológicos como la inmigración procedente de culturas y nacionalidades muy diversas, la internacionalización y globalización de nuestras empresas, la integración de la mujer en sectores o áreas de actividad en los que hasta el presente tenía escasa representatividad, y fenómenos similares de importante trascendencia social.

Simultáneamente esta misma sociedad ha de procurar garantizar que no existan diferenciaciones no objetivables por razón de origen, raza o género.

A tal fin se ha dotado de un cuerpo normativo, que formula derechos y proclama principios, pero que no cobran verdadera vigencia social y efectividad real si los distintos estamentos e interlocutores sociales no se comprometen a que cobren efectividad en los ámbitos en que ellos tienen responsabilidad para hacerlo posible.

En este sentido la empresa y la representación social son conscientes de que los convenios colectivos constituyen un instrumento idóneo para promover, en el ejercicio de su Responsabilidad Social, el respeto a la pluralidad y diversidad, la igualdad entre los sexos en el ámbito laboral, paliar en la medida de lo posible las consecuencias de la violencia de género, y favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

A) Diversidad.- El respeto a la pluralidad y diversidad humana interna permite aprovechar lo mejor de cada cultura y constituye un cimiento en el que apoyar el enriquecimiento de las personas que integran la empresa y el de la propia empresa. Por ello, las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a:

- Fiabilizar y optimizar todos los procesos de gestión de las personas, para continuar asegurando la absoluta ausencia de toda forma de discriminación, directa o indirecta, y garantizar el respeto al principio de igualdad de oportunidades, de forma que sean siempre las competencias, cualidades y méritos de cada persona las que entren en juego a la hora de cubrir los puestos de trabajo con los candidatos más idóneos, pero evitando, también, que en nombre de la diversidad se puedan incorporar personas o tomar decisiones de evolución profesional no acordes con los perfiles requeridos por cada puesto de trabajo o función.

- Velar para que la selección de personal y la evolución profesional de las personas se basen en criterios de igualdad de oportunidades de reconocimiento de méritos y capacidades reales y de idoneidad para los puestos a cubrir, siempre con absoluta independencia de las diferencias que caracterizan a las personas: en particular, en relación con el sexo, la orientación sexual, la edad, el origen étnico o racial, las nacionalidades, las culturas y las creencias.

- Trabajar para conseguir que cada miembro de la Empresa encuentre, en general, unas condiciones de trabajo que le permitan, en total armonía, poder maximizar sus habilidades, contribuyendo tanto a la consecución de los objetivos de la Empresa como a su propio desarrollo profesional y personal, sin estar limitado jamás por aspectos que lo puedan hacer diferente a los demás.

B) Igualdad entre mujeres y hombres.- Aunque no existan diferencias entre las condiciones de trabajo que disfrutan los hombres y mujeres de Sidenor Industrial, si que es un hecho constatable que no existe igual grado de presencia en las distintas áreas funcionales e industriales.

Así pues, coincidiendo con la entrada en vigor de la reciente Ley de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, es voluntad de las partes firmantes seguir avanzando en la mejora de las cotas de presencia femenina y, también, de aplicar una serie de medidas que ayuden a profundizar, aún más, en esa igualdad efectiva, como las que en particular se refieren a la conciliación de la maternidad/paternidad con el desempeño profesional y que más adelante se desarrollan.

Por ello se acuerda crear, tras la firma del presente Acuerdo Marco, una Comisión Paritaria entre la Representación de la Empresa y la Representación social, con el objeto de identificar y aplicar diversas iniciativas que permitan profundizar en lo expresado en el párrafo anterior, en particular en lo que respecta al diseño de un conjunto de medidas que dé forma a un Plan de Igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres de la Empresa, en el marco de las directrices de la ya citada Ley de Igualdad y de las prácticas y la cultura de la Empresa.

La composición de la citada Comisión será acordada por la Representación de la Empresa y los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo Marco, antes de su constitución.

C) Violencia de género.- La Empresa y la Representación social se muestran altamente sensibles ante el condenable hecho social de la violencia de género.

En línea con ese sentimiento, y en aras de paliar en la medida de lo posible las consecuencias que tal hecho pueda tener sobre los trabajadores de Sidenor Industrial y Forjanor que la sufran, se determinan una serie de iniciativas que se aplicarán en aquellos casos en los que los trabajadores sean víctimas de violencia de género, es decir, que en su entorno familiar padezcan situaciones de violencia, tanto propia como sobre sus hijos que convivan con ellos, acreditada conforme a lo dispuesto legalmente, ejercida por parte de una persona con quien mantengan, o hayan mantenido, una relación de parentesco o afectividad, como es el caso del cónyuge o excónyuge, la pareja de hecho o un familiar de cualquier grado.

Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su dere-

cho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que a continuación se expresan:

- Movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.- Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar el traslado a otro centro de trabajo y a un puesto de la misma categoría profesional o equivalente.

La duración del traslado será de hasta 12 meses, pudiendo prorrogarlo por períodos de 6 meses, hasta completar el plazo de 2 años.

Si transcurrido dicho período, o las circunstancias que han dado lugar a la petición de ese traslado hubieran cesado, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a optar por volver al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo; en este último caso la reserva del puesto de trabajo anterior se extinguirá.

- Reducción de jornada.- Los trabajadores víctimas de las violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo conforme a lo que acuerden con la Empresa.

- Suspensión del contrato de trabajo.- Derecho a solicitar la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, y por un período de 3 meses.

- Extinción del contrato de trabajo.- Si los trabajadores, por voluntad propia, decidieran extinguir su contrato de trabajo, y si así lo manifestaran, la empresa les ayudará en la búsqueda de nuevo empleo.

- Ausencias o faltas de puntualidad.- Las ausencias o faltas de puntualidad, originadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, serán consideradas como justificadas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por los trabajadores a la mayor brevedad posible.

En cualquier caso, y con independencia de las medidas citadas, los trabajadores que acrediten ser víctimas de violencia de género, tendrá derecho a que se estudie su caso particular, y de común acuerdo con la Empresa, se apliquen aquellas medidas más adecuadas a sus circunstancias concretas, en función de las posibilidades de la Empresa y de la viabilidad real de las mismas.

17.5. Sanción Penal

En los supuestos de procedimiento sancionador penal instruido a un trabajador por hechos ajenos a la relación laboral, la Empresa valorará en cada caso con los Representantes de los Trabajadores la alternativa de conceder una excedencia voluntaria de forma que no se vea agravada la situación del trabajador.

Este mismo criterio será aplicado en casos no contemplados como enfermedad por la Seguridad Social (no tipificados, sujetos a rehabilitación, toxicomanías).

Artículo 18 – HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria.

En los casos en que sea previsible la necesidad de realizar horas extras para actividades programadas se informará previamente al Comité de Empresa.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, trabajos extraordinarios de mantenimiento, trabajos urgentes u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa y dentro de los límites establecidos en la Legislación Vigente.

La Empresa se compromete a mantener su política de supresión de horas extras, estableciendo mecanismos de limitación y control según los criterios establecidos en los Acuerdos Interprofesionales vigentes que serán concretados en esta Planta.

El trabajador podrá optar por cobrar las horas extraordinarias con el valor que resulte por aplicación de las tablas de horas extraordinarias, o bien compensarlas con un tiempo equivalente de descanso retribuido, cobrando además en este caso la diferencia que pudiera existir entre el valor de la hora extraordinaria, según fuera ésta laborable o festiva, y el valor de la hora ordinaria.

La opción por el descanso habrá de manifestarla a sus superiores inmediatos con carácter previo a la realización de las horas extras y, de ser aceptada, fijarán de mutuo acuerdo el día de su disfrute.

A las tablas de valores de pago de las horas extraordinarias se les aplicará el mismo porcentaje de incremento anual que se aplique a las tablas salariales.

Artículo 19 – POLÍTICA DE CONTRATACIÓN Y CREACIÓN DE EMPLEO

En la primera reunión de la Comisión de Seguimiento de cada año (a celebrar en el primer trimestre) se indicarán cuales son las previsiones de transformación de eventuales en fijos, así como los criterios que va a seguir la Empresa para dicha transformación.

19.1. Período de prueba

La contratación del personal se llevará a efecto previas las pruebas psicotécnicas, médicas y profesionales que se estimen necesarias.

Para el personal de nuevo ingreso, se establecen los siguientes períodos de prueba:

-Técnicos titulados	6 meses.
-Técnicos no titulados, Administrativos y profesionales de oficio.....	2 meses.
-Especialistas.....	1 mes.
-Peones	15 días.

Este periodo de prueba no será de aplicación cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa.

El periodo de prueba se entenderá interrumpido siempre que durante el mismo el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal.

19.2. Eventuales

El personal eventual de nuevo ingreso percibirá durante el periodo en que esté en formación, mientras éste no exceda de un mes, el 75 % del salario del nivel mínimo establecido en Convenio.

19.3. Transformación de contratos eventuales en indefinidos

En este apartado, la postura de la empresa es mantener los acuerdos alcanzados en el Plan Social II; es decir, que al final del mismo (diciembre 2011) el número de eventuales no supere el 10% del total de la plantilla de la empresa, y que en ninguna planta se supere el 13%.

Coincidiendo con la firma del presente Convenio, la Empresa, siguiendo criterios de idoneidad y antigüedad, transformará 80 contratos de eventuales en indefinidos, con el siguiente desglose:

-Basauri, 30
-Reinosa, 40
-Vitoria, 10

En lo sucesivo y atendiendo a criterios de idoneidad y antigüedad se convertirán tantos contratos de eventuales en indefinidos como contratos de relevo hubiere que hacer anualmente, según lo pactado en el Plan Social.

La empresa en la aplicación del criterio de idoneidad actuará de la forma más objetiva y razonablemente posible, valorando la adecuación del trabajador al puesto que ocupa.

19.4. Contratación de mujeres

En cuanto a la contratación de mujeres, la Empresa está dispuesta a crear una Comisión para tratar este tema, con el fin de que no exista en la empresa discriminación por razón de género.

19.5. Jubilación parcial

En el año 2012, fuera ya del Plan Social y de las condiciones previstas en el mismo, la Empresa aceptará las

solicitudes de jubilación parcial que se le presenten dentro del respeto a las garantías, condiciones y requisitos que en ese año estén legalmente vigentes.

La Empresa se compromete a estudiar con la Comisión Paritaria del Acuerdo Marco que dio origen a esta apartado la mejor fórmula para cumplir estos requisitos legales y posibilitar la jubilación parcial.

CAPÍTULO IV – CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo – 20 VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

El nuevo sistema de Clasificación Profesional tiene por objeto:

- Tener una estructura profesional acorde con las necesidades del Grupo SIDENOR.
- Facilitar la integración de todo el colectivo en las actividades productivas.
- Servir de marco para regular las movilidades internas.

20.1 Comisiones Mixtas de Valoración y Clasificación Profesional

Con este fin está creada una Comisión Mixta de Valoración formada por tres miembros nombrados por la Dirección de la Empresa y por otros seis designados por el Comité de Empresa, asistidos todos ellos por Técnico o Técnicos especialistas en la materia.

Tanto la Clasificación de Puestos de nueva creación como las revisiones que sea preciso efectuar se harán de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- a) Determinación detallada de las especificaciones y funciones correspondientes a cada puesto.
- b) Clasificación y valoración en función de las normas y baremos establecidos.

Artículo 21 CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Los conceptos retributivos que integran la política salarial regulada por este Convenio, son los que se indican a continuación:

- Salarios de calificación.
- Garantía de puesto.
- Complemento de traslado.
- Antigüedad.
- Complemento personal.
- Valoración por el mérito.
- Plus de turnicidad y nocturnidad.
- Complemento plus nocturnidad
- Plus régimen 4º relevo.
- Compensación de jornada en régimen de 4º relevo.
- Pagas extraordinarias.
- Incentivo contra absentismo
- Horas extraordinarias.
- Paga vacaciones
- Compensación vacaciones fuera de agosto
- Plus por trabajo tóxico, penoso y peligroso.
- Plus Jefe de equipo.
- Plus régimen especial de mantenimiento.
- Retribución de licencias y permisos retribuidos.
- Incentivo a la producción.
- Compensación tiempo de bocadillo.
- Compensación por pérdida o reducción de percepciones por trabajar en sábados, domingos y festivos como consecuencia de cambios de calendario.

Todas las retribuciones que por cualquier concepto estuvieran establecidas con anterioridad al presente convenio, serán compensables y absorbibles con la retribución total anual que se establece en el mismo.

21.1. Salarios de calificación

Se entenderá por salarios de calificación los que correspondan a la importancia del puesto de trabajo (nivel de valoración) dentro de la política salarial de la Empresa.

En el anexo I figuran las tablas con los salarios correspondientes al personal operario y empleado respectivamente.

21.1.1. Garantía de puesto

Se entenderá por garantía de puesto el complemento que es preciso abonar a los trabajadores que cambien de

nivel dentro de su grupo funcional o cambien de grupo funcional, para garantizarles las percepciones de la retribución del nivel de origen. En todo caso se aplicarán las normas de absorción y compensación establecidas en este Convenio.

Dicho complemento se abonará en las 12 mensualidades y en las pagas extraordinarias.

21.1.2. Complemento de traslado

Como tal, se entiende el complemento que hay que abonar a los trabajadores que han sido trasladados geográficamente entre Plantas del Grupo, para garantizarles la retribución del nivel que tenía en su centro de trabajo de origen, salvo los pluses inherentes al puesto de trabajo y el incentivo que se abonarán en función del puesto que desempeñen en el nuevo destino.

En todo caso se aplicarán las normas de absorción y compensación establecidas en este convenio.

Dicho complemento se abonará en las 12 mensualidades y en las pagas extraordinarias.

21.2. Antigüedad

Para el devengo de quinquenios se computarán el tiempo trabajado continuada e ininterrumpidamente en la Empresa. También se computará a estos efectos el tiempo que se permanezca en I.T. por enfermedad o accidente de trabajo y el correspondiente a excedencias forzosas por cargo público o sindical.

En el caso de que un trabajador cause baja definitiva en la Empresa, reingresando posteriormente, empezará a devengar su antigüedad a partir de la fecha del último ingreso.

El importe de cada quinquenio se refleja en el anexo II y es función del nivel de calificación que tenga el puesto de trabajo que desempeñe cada trabajador. Estos importes serán actualizados en los años 2009 a 2012 con el incremento salarial pactado para dichos años.

El abono de los quinquenios se efectuará a partir del día 1º del mes siguiente en que se cumplan las condiciones para su percepción.

21.3. Complemento personal

Este complemento que sustituyó y anuló el importe que se abonaba a determinados trabajadores en concepto de I.R.T.P. se seguirá abonando exclusivamente al personal empleado que lo tenga reconocido como tal complemento, actualizándose su cuantía anualmente con el mismo porcentaje de incremento salarial pactado para cada año.

Dicho complemento se abonará en las 12 mensualidades y en las pagas extraordinarias.

21.4. Valoración por el Mérito

Se entiende por Valoración por el Mérito la promoción económica de los trabajadores, sin cambiar de puesto de trabajo, en función de su actitud y comportamiento personales en el desempeño de sus funciones. Con ello se pretende reconocer la evolución profesional de la persona y la capacidad de aprendizaje y perfeccionamiento.

Anualmente los Jefes de Departamento correspondientes ayudados por los mandos que consideren oportunos, calificarán a los trabajadores de cada Taller, en función de los baremos y normas establecidas al respecto.

Cuando los trabajadores, en función de las calificaciones que obtengan anualmente, consigan una puntuación acumulada de 300 puntos, se les concederá una "I" a título personal.

Los trabajadores en activo al cumplir la edad de 58 años se les concederá una "II" que tendrá efectos económicos a partir del día 1º del mes siguiente a que cumpla la referida edad.

Para el año 2008 se fija un valor por "I" conseguida de 34,92 euros mensuales el cual se abonará asimismo en las pagas extraordinarias.

Esta cantidad será actualizada en los años 2009 a 2012 con el incremento salarial pactado para dichos años.

21.5. Plus de turnicidad y nocturnidad

Para el año 2008 el importe del plus de turnicidad para los trabajadores que trabajen en el régimen de tres y cuatro relevos será de 4,55 euros por jornada trabajada.

Dicho plus absorbe, para el personal que trabaja en dichos regímenes de trabajo (3 y 4 relevos), el plus de nocturnidad legalmente establecido, fijándose la cuantía de éste en 1,63 euros/hora para los trabajadores que sin trabajar en régimen de tres o cuatro relevos realicen excepcionalmente alguna jornada de noche entre las 22 y las 6 horas.

No obstante lo anterior, el plus de nocturnidad establecido, se abonará al personal que trabajando en régimen de tres y cuatro relevos, tuviesen que trabajar en horario de noche una vez cumplida su jornada de mañana o tarde.

Para los años 2009 a 2012 las cantidades anteriores se actualizarán en los mismos porcentajes de incrementos salariales para dichos años.

21.6. Complemento plus de nocturnidad

Se abonará la cantidad de 1,29 euros/día el exceso de noches que se realicen con respecto al régimen de 3 relevos.

21.7. Plus régimen 4º relevo

El personal que trabaja en régimen de 4º relevo percibirá en el año 2008 la cantidad de 3.625,32 euros anuales, distribuyéndose en 12 mensualidades de 302,11 euros.

Los trabajadores que por cualquier causa falten al trabajo en domingo o en día festivo y que según su calendario tuvieran que trabajar, se les deducirá de esta cantidad mensual el importe de 116,95 euros.

El plus establecido para los trabajadores en régimen de 4º relevo y las deducciones por faltar al trabajo en domingo y/o festivo se actualizarán en los años 2009 a 2012 con el mismo porcentaje de incremento salarial pactado para dichos años.

21.8. Compensación de jornada en régimen de 4º relevo

Al personal con este régimen de trabajo se le abonarán 8 horas mensuales, de acuerdo con el salario de calificación que le corresponda, incrementado con la parte proporcional de la antigüedad.

21.9. Pagas extraordinarias

A todos los trabajadores se les abonarán dos gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario de calificación, más antigüedad y valoración por el mérito. Las fechas de abono serán en los meses de julio y diciembre.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales, computándose a estos efectos como tiempo trabajado, el de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

Con independencia de lo anterior será de aplicación el Anexo X.

21.10. Incentivo contra absentismo

En la nómina del mes de septiembre los trabajadores podrán percibir un incentivo en función de su absentismo personal y del general de la Empresa, computados ambos desde el 1º de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en curso. A estos efectos no se tendrá en consideración el absentismo que se derive de accidentes de trabajo y permisos retribuidos.

El importe de este incentivo se calculará en función de los porcentajes y cantidades reflejadas en el anexo VII.

21.11. Valor horas extras

Los valores de las horas extraordinarias para los distintos escalones de puestos de trabajo, son los que se recogen en el Anexo IV. (importes correspondientes al año 2008)

Asimismo y en función del número de horas extraordinarias que se trabajen y del carácter laborable o festivo del día que se realicen, se abonarán los pluses establecidos en el anexo V.

Estos pluses serán abonados también, con el mismo criterio anterior, cuando un trabajador opte por compensar las horas extraordinarias que realice con un tiempo equivalente de descanso retribuido, absorbiendo y compensando el abono de estos pluses la diferencia entre el valor de la hora extraordinaria a que se refiere el artículo 18 apartado 5º de este Convenio Colectivo.

Los valores actuales se incrementarán cada año en el mismo porcentaje que resulte por aplicación de lo establecido en el artículo relativo a INCREMENTO SALARIAL.

21.12. Paga de vacaciones

El periodo de vacaciones se abonará con el salario de calificación más la antigüedad y valoración por el mérito que corresponda en cada caso y con el porcentaje de incentivo que resulte del promedio de los últimos tres meses liquidados anteriormente a la fecha de su disfrute. No se computarán a efectos del cálculo del incentivo de vacaciones, los días que se haya estado de baja por enfermedad o accidente de trabajo durante el periodo considerado de tres meses.

Los días de vacaciones en razón de la antigüedad se abonarán con el salario de calificación más la antigüedad y valoración por el mérito que en cada caso corresponda y con el porcentaje que en el mes de su disfrute tenga la prima media de la Empresa.

21.13. Compensación vacaciones fuera del mes de agosto

El disfrute de las vacaciones fuera del mes de agosto, conforme a lo pactado en el artículo 16 de este Convenio Colectivo, será compensado con las siguientes cantidades:

Mes	Cantidad a abonar por día de vacación, salvo sábados, domingos y fiestas laborales
Mayo	27,73 euros
junio	21,57 euros
julio	15,41 euros
septiembre	21,57 euros
Octubre	27,73 euros

A esta tabla de compensaciones se aplicará un incremento de un 5% en el año 2009 y un nuevo incremento del 5% en el año 2012.

Los días de jornada ordinaria que el personal de cuarto turno o similar trabaje en sábados, domingos y festivos durante el mes de agosto tendrán la consideración de laborales a efectos del cálculo de su compensación en vacaciones anuales. El número de días para compensar como máximo será el de los días laborales establecidos para cada año en el calendario base (de lunes a viernes) para el mes de agosto.

Esta compensación sustituye a aquellos beneficios de cualquier índole, incluido el mayor número de días de vacaciones, que pudieran estar establecidos anteriormente por regímenes especiales de vacaciones o por trabajar en el mes de agosto. Si en algún caso existiera una compensación económica superior se mantendrá en lugar de ésta.

Por mutuo acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores podrán establecerse periodos de vacaciones de carácter general que no coincidan exactamente con el mes de agosto. En este caso no procederán las compensaciones establecidas anteriormente para los días trabajados correspondientes a este periodo fuera del mes de agosto.

21.14. Plus por trabajo tóxico – penoso y peligroso

Al quedar establecido en la Empresa el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, dicho plus quedó integrado en el salario de calificación, no procediendo, por tanto, en ningún caso, su abono de forma diferenciada.

21.15. Plus Jefe Equipo

El porcentaje que se establece para este puesto de trabajo, queda absorbido al estar incluido en el salario de calificación del mismo, de acuerdo con nuestro actual Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

21.16. Plus Régimen Especial Mantenimiento

El personal perteneciente a Mantenimiento que trabaje en el régimen especial acordado entre la Dirección y el Comité de Empresa el día 9 de Noviembre de 1988 se regirá por las normas establecidas en el referido acuerdo.

En el año 2008, el plus que percibirán los trabajadores que realicen este sistema de trabajo será el siguiente:

Por sábado trabajado 54,92 euros
 Por domingo trabajado 84,22 euros

Estos valores serán actualizados en los años 2009 a 2012 con el incremento salarial pactado para dichos años.

21.17. Retribución de licencias y permisos retribuidos

Los días que en cada caso se concedan, se abonarán con el salario de calificación más la antigüedad y valoración por el mérito que corresponda a cada trabajador y con el porcentaje de incentivo que en el mes de su disfrute tenga la prima media de la Empresa.

21.18. Incentivo a la producción

Se mantiene el sistema de incentivos implantado en la Empresa en el año 1989. El porcentaje de prima que se obtenga con el referido sistema para cada Departamento, Taller o Servicio se aplicará exclusivamente sobre el salario de calificación en el caso de empleados y sobre el importe de las horas realmente trabajadas al valor que se indica en el anexo I, en el caso de operarios.

De las cuestiones referentes a incentivos a la producción, entenderá la Comisión de Primas la cual estará integrada por dos representantes de la Dirección y el Jefe del Departamento, Taller o Servicio afectado y otros tres representantes del Comité de Empresa. Dicha Comisión conocerá e informará respecto a la implantación y modificación del sistema de primas.

En tanto la Dirección de la Compañía y Comisión de Primas realicen un estudio del Sistema de Incentivos que responda a la nueva estructura industrial de la Empresa, se mantendrá vigente el acuerdo alcanzado entre la Dirección y Comité de Empresa, con fecha 16 de enero de 1994, en el cual los porcentajes de prima para cada taller y colectivos de personal a quien afecta, son los establecidos en los anexos VIII y IX.

21.19. Gastos de viaje y dietas

El importe de las dietas según los casos, serán los siguientes:

Dieta completa 48,38 euros
 Comer y cenar 28,55 euros
 Comer o cenar 14,12 euros

Independientemente se abonarán los gastos de locomoción correspondientes, estableciéndose el precio del kilómetro cuando se viaje en coche propio en las siguientes cantidades:

Vehículo hasta 1950 c.c. 0,3126 euros/km
 Vehículo desde 1951 c.c. 0,33 euros

En el caso de que algún trabajador tuviera que viajar conjuntamente con personal denominado Fuera de Convenio, le será de aplicación las condiciones de desplazamiento establecidas para éstos.

Las horas invertidas en los desplazamientos serán consideradas como de trabajo, exceptuando aquellas que se empleen en la manutención y alojamiento.

21.20. Compensación por tiempo de producción en tiempo de bocadillo

El personal, en régimen de turnos, con el que se haya acordado no interrumpir el proceso productivo y, por tanto, trabajen los 20 minutos de descanso establecidos en Convenio para dichos regímenes de trabajo, percibirán una compensación económica por cada día trabajado en función del nivel de calificación del puesto que desempeñen y cuyos importes se reflejan en el anexo III.

21.21. Compensación por pérdida o reducción de las percepciones por

trabajar en sábado, domingo y festivo como consecuencia de cambios de calendario.

En los supuestos en que por cambio de calendario se produzca una pérdida o reducción de las retribuciones que el trabajador percibía como compensación por trabajar en sábado, domingo o festivo durante cierto tiempo en que hubiera permanecido percibiendo dichos complemen-

tos (tiempo de permanencia), dicha reducción será amonorrada con una percepción económica transitoria, calculada en base al promedio mensual de las compensaciones percibidas en los meses realmente trabajados en el año anterior, cuya duración y cuantía se establece a continuación:

Reducción: Diferencia Compensación Antigua/nueva	Tiempo de permanencia mínima	Bolsa: Compensación, sobre promedio mensual año anterior	Forma de pago:
< 10%	Cualquiera	No procede	--
>= 10%	>= 12 meses	3 meses	Abonos mensuales
	<12, > 6 meses	1,5 meses	de la diferencia
< 100%	6 meses	3 meses	hasta agotar bolsa
100%			

A efectos de valorar si existe diferencia entre las retribuciones anteriores y las nuevas, se compararán las percepciones de los 12 meses anteriores al cambio con las 12 nuevas que corresponderían de acuerdo con la nueva situación.

Tanto en los casos de supresión como en el de reducción de las percepciones por sábados, domingos y festivos, en ningún caso se tendrán en cuenta para la generación de nuevos derechos de compensación, periodos que hayan servido para establecer compensaciones anteriores. En todo caso ante nuevos periodos de supresión o reducción de dichas percepciones, el trabajador podrá optar por agotar la compensación pendiente de cobro de la situación anterior o por la generada en el nuevo proceso, pero nunca ambas al no ser acumulables.

En los casos de supresión al 100 % de los regímenes de 4º y 5º relevo u otros similares (trabajo en sábados, domingos y festivos de forma rotativa), también se abonará la compensación establecida de 3 meses en aquellos supuestos particulares en los que desde que se inicia el trabajo a alguno de estos regímenes y su supresión, transcurra como máximo un año y durante este se hayan trabajado como mínimo 6 meses a alguno de dichos regímenes de trabajo, aunque no sea de forma continuada.

Artículo 22 – INCREMENTOS SALARIALES

Durante la vigencia del presente Convenio, el incremento salarial a aplicar a las tablas salariales será el siguiente:

- Año 2008 IPC real más un 1%, más 200 euros no consolidables.
- Año 2009 IPC real más un 1%, más 200 euros no consolidables.
- Año 2010 IPC real más un 1%, más 200 euros no consolidables.
- Año 2011 IPC real más un 1%, más 200 euros no consolidables.
- Año 2012 IPC real más un 1%, más 200 euros consolidables.

El abono de los 200 euros no consolidables de los años 2008, 2009, 2010 y 2011, se realizará con la paga extraordinaria de diciembre de cada año.

A los trabajadores de reciente incorporación y que, por tanto, no hayan estado de alta durante todo el año se les abonará la parte proporcional al tiempo de alta.

Esta cantidad de 200 euros se incluirá en el Salario Bruto que se toma como referencia para el cálculo del neto garantizado del personal cuyo contrato se extinga por aplicación del Plan Social II, aunque su salida de la empresa se produzca en fechas previas a la fecha de pago de la referida cantidad. El personal que pase a la situación de jubilación parcial lo percibirá en la proporción correspondiente en el contrato a tiempo parcial.

En enero de 2012, se consolidarán 200 euros en salarios de nivel, sin que repercuta adicionalmente en otros conceptos retributivos que se calculen en términos porcentuales sobre la base de referencia de dichos salarios de nivel (antigüedad, prima, etc.).

En enero de cada año se aplicará el IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho año más el 1% adicional arriba acordado, y una vez finalizado el año y se conozca el IPC real,

se aplicará la revisión que corresponda por la posible desviación entre dicho IPC previsto y el IPC real, con carácter retroactivo a enero de cada año. Solo procederá la revisión si es al alza, es decir, si el IPC real resulta ser superior al IPC previsto, y no procederá la revisión a la baja, en caso de darse la situación contraria, de que el IPC previsto aplicado resultase ser superior al IPC real.

Artículo 23 – FECHA Y FORMA DE PAGO

La liquidación y el abono de los haberes devengados para todo el personal de la Empresa, se efectuará por meses vencidos el último día de cada mes, mediante transferencia bancaria, excepto los pluses correspondientes al régimen de trabajo y el incentivo a la producción que se abonarán al mes siguiente de su devengo.

Los importes de las percepciones que figuran en el presente Convenio corresponden en todos los casos a cantidades brutas.

Todas las cargas fiscales y de seguridad social a cargo del trabajador serán satisfechas por él mismo.

CAPÍTULO V – BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 24 – COMPLEMENTO I.T.

La Empresa complementará a todo el personal las prestaciones económicas de la Seguridad Social de acuerdo con los siguientes criterios:

a) En caso de accidente de trabajo.

Hasta el 100% de todos los conceptos retributivos del puesto de trabajo (calculados sobre el mes anterior a la fecha de la baja), excepto horas extras y/o pluses no asignados por régimen de trabajo.

A los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo les serán de aplicación los incrementos salariales pactados para cada año.

b) En caso de enfermedad común o accidente no laboral

15 primeros días: 70 % de la base reguladora del mes anterior a la fecha de la baja en la primera y segunda bajas. En las sucesivas bajas el abono del complemento será a partir del 4º día.

Del día 16 al 60: se abonará un complemento en función del absentismo medio

por enfermedad que resulte en este Centro de Trabajo en los 6 meses anteriores al mes de la baja con arreglo a la tabla siguiente:

Tabla complementos enfermedad	
% absentismo	Garantía 16 al 60 días
< 1,50	Hasta 95%
1,51 – 1,75	Hasta 92,5 %
1,76 – 2	Hasta 90 %
2,01 - 2,50	Hasta 87,5 %
2,51 – 2,75	Hasta 85,5 %
> 2,75	Hasta 80%

Estos porcentajes se aplicarán a todos los conceptos retributivos del puesto de trabajo, excepto horas extras y/o pluses no asignados por régimen de trabajo.

A partir del día 61º: hasta el 100% de los conceptos indicados en el párrafo anterior.

Hospitalización e intervención quirúrgica: en este caso se complementará hasta el 100% de los mencionados conceptos durante los días que dure la hospitalización.

c) El Servicio Médico podrá verificar el estado de I.T. del trabajador para justificar su falta de asistencia al trabajo, mediante la realización del oportuno reconocimiento. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión del abono del complemento.

Artículo 25 – SEGURO COLECTIVO DE VIDA Y ACCIDENTES

La Empresa suscribirá con una Compañía de Seguros una póliza que garantice tanto al personal en activo como al afectado por el Plan Social las siguientes coberturas:

• Con la firma del Convenio:

COBERTURAS	INDEMNIZACION EUROS
Fallecimiento por muerte natural	21.995 euros
Fallecimiento por accidente (Acumulable)	15.281 euros
Invalidez Permanente Absoluta	21.995 euros
Lesiones Permanentes	Según baremo

• Las coberturas mencionadas tendrán en enero de 2010 un incremento del 5% y en enero de 2012, otro incremento de un 5%.

Además, la Empresa suscribirá un seguro de ocupantes para cuando se utilice el vehículo propio para gestiones de la empresa. Para que cobre virtualidad se habrá de notificar previamente la salida a la persona que se designe en cada centro.

Artículo 26 – INCAPACIDADES

A los trabajadores que les sea reconocida oficialmente una incapacidad permanente total les será extinguido su contrato de trabajo, percibiendo de la Empresa por tal causa la indemnización que para cada caso se indica a continuación:

Edad en Años	Maestros y Advtos./Técnicos	Profesionales Oficio	Especialistas y Peones
> 55	48.215 euros	45.804 euros	44.197 euros
50 –54	52.233 euros	49.822 euros	48.215 euros
45 – 49	53.840 euros	51.430 euros	49.822 euros
40 – 44	54.644 euros	52.233 euros	50.626 euros
< 40	55.448 euros	53.840 euros	52.233 euros

Estos importes tendrán, dentro del período de vigencia del presente Convenio, los incrementos que a continuación se indican:

- En enero de 2010, 5%
- En enero de 2012, 5%

Artículo 27 – ROPA DE TRABAJO

La Empresa proveerá a sus trabajadores de la ropa de trabajo adecuada, encargándose asimismo de su limpieza y lavado.

Artículo 28 – PRÉSTAMOS PARA VIVIENDAS

Para facilitar a los trabajadores la propiedad de la primera vivienda que tenga carácter de domicilio habitual, la Empresa concederá préstamos con cargo a un fondo de 270.000 (doscientos setenta mil) euros, que será gestionado por la Comisión de Viviendas.

Los préstamos se ajustarán a las siguientes condiciones:

- a) Cuantía máxima de 6.100 (seis mil cien) euros.
- b) El plazo de amortización será de 5 años realizándose los descuentos mensualmente de la nómina por importes de la misma cuantía.

c) El beneficiario del préstamo no podrá enajenar la vivienda que motivó la concesión del mismo, mientras no haya sido reintegrado en su totalidad.

En el caso de que fallezca el trabajador beneficiario del crédito para vivienda, serán los derechohabientes quienes tendrán la obligación de reintegrar la deuda pendiente.

Los referidos préstamos podrán hacerse extensivos, a propuesta de la Comisión de Viviendas, para la realización de grandes reformas o reparaciones de las viviendas habituales de los trabajadores.

Artículo 29 – PRESTAMOS Y AYUDAS DIVERSAS

Se establece un fondo para la concesión de anticipos a los trabajadores, con objeto de que puedan resolver, en lo posible, las urgentes necesidades que pudieran tener en relación con enfermedades o intervenciones quirúrgicas propias o de sus familiares directos, matrimonio de hijos u otros casos similares.

Las cantidades concedidas para estos supuestos serán reintegradas por los trabajadores en la forma y cuantía que en cada caso se convengan con los afectados.

Artículo 30 - AYUDAS ESCOLARES

Se concederán ayudas escolares a los trabajadores e hijos de los mismos que cursen estudios para la obtención de un título profesional.

La Comisión de Becas establecerá cada año las normas de distribución de este fondo.

Artículo 31 – AYUDAS PARA HIJOS DISMINUIDOS DE TRABAJADORES

Anualmente se destinará un fondo para distribuir entre los trabajadores que tengan hijos con discapacidades físicas o psíquicas y que necesiten de especiales cuidados en su formación, rehabilitación y tratamiento. Dicho fondo será en función del número de personas afectadas.

Artículo 32- PENSIÓN COMPLEMENTARIA DE JUBILACIÓN

En el deseo de mejorar las condiciones económicas del personal que haya prestado sus servicios en la Empresa durante un prolongado periodo de su vida, se mantiene con carácter voluntario el sistema de pensiones de jubilación, de forma que al personal jubilado le permita satisfacer sus necesidades en las mejores condiciones económicas posibles.

La pensión complementaria de jubilación tiene por objeto mejorar las prestaciones de jubilación a que se tengan derecho de la Seguridad Social.

32.1. Aplicación y cuantía de la pensión complementaria de jubilación

La Dirección de la Empresa, cuando lo considere aconsejable para la buena marcha de la misma, podrá ofrecer a los trabajadores cuya edad esté comprendida entre 60 y 65 años, y tengan 40 años de antigüedad en la Empresa, que se acojan al sistema de jubilación anticipada, siempre que tengan derecho a esta contingencia de acuerdo con las normas que al respecto estén establecidas o se establezcan en el futuro por la Legislación Vigente.

A dichos trabajadores se les garantizará un complemento Empresarial vitalicio y no revalorizable, de forma que la suma de éste y del importe de la pensión que perciba de la Seguridad Social resulte el 100 % de la retribución líquida que hayan percibido en los 12 meses anteriores a la fecha de su jubilación, por los conceptos retributivos que se indican a continuación:

- a) Salario de calificación.
- b) Garantía de puesto.
- c) Complemento personal.
- d) Complemento de traslado.
- e) Antigüedad.
- f) Valoración por el mérito.
- g) Incentivo a la producción.
- h) Plus contra absentismo.
- i) Gratificaciones extraordinarias.

En el supuesto de que en dicho periodo el trabajador hubiese estado en situación de I.T. se considerará la retribución líquida teórica que hubiese percibido en este mismo periodo y por los mismos conceptos retributivos.

Los trabajadores que no cumplan con el requisito de tener 40 años de antigüedad y se acojan a la jubilación anticipada, se les deducirá de la garantía del 100% de su retribución líquida, calculada con los conceptos retributivos indicados anteriormente un 1% por cada año que le falte para cumplir los 40 de servicio.

32.2. Pérdida de derechos de la pensión complementaria de jubilación

Los trabajadores que rechacen el ofrecimiento de jubilación que le fuese formulado por la Empresa, en las condiciones referidas anteriormente, perderán definitivamente el derecho a la pensión complementaria de jubilación en el futuro.

Con el fallecimiento del trabajador jubilado, finalizará el derecho a recibir el complemento de jubilación abonán-

dose a sus familiares el importe correspondiente al mes de su fallecimiento.

Este artículo en su integridad no será de aplicación al personal afectado por el Plan Social suscrito con la representación social el 4 de Octubre de 2007.

CAPÍTULO VI – DERECHOS SINDICALES

Artículo 33 – COMPETENCIAS Y GARANTÍAS DE LOS COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS SINDICALES

Las partes firmantes del presente Convenio, en el Marco del Estatuto de Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical que conforman los derechos sindicales, acuerdan las siguientes condiciones:

33.1. Comité de Empresa

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las competencias y garantías que la Ley establece, incrementadas en las siguientes:

a) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o en varios de sus componentes, sin rebasar el número total legalmente establecido, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

b) Al amparo de lo dispuesto en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Dirección y la Representación Sindical de Sidenor Industrial Fábrica de Reinosa, han acordado que el número de Delegados de Prevención en dicha Empresa será de cinco. Dichos Delegados de Prevención serán designados por las Secciones Sindicales constituidas y ratificados por el pleno del Comité de Empresa y serán quienes se encarguen de realizar las funciones específicas en materia de prevención.

33.2. Sindicatos

La Empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y Empresa.

Los Derechos Sindicales que la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce y garantiza con carácter general, serán incrementados en Sidenor Industrial Fábrica de Reinosa en los siguientes:

Cuota sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos que estén representados en la Empresa, se les podrá descontar de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. Los trabajadores interesados en el referido descuento deberán dirigir a la Dirección de la Empresa un escrito indicando la orden de descuento, el Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota y la cuenta corriente de la entidad bancaria a la que debe ser transferida. La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año, y a la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado. En el supuesto de que un trabajador quisiera dejar de pagar la cuota sindical, éste dirigirá un escrito asimismo a la Dirección en este sentido, la cual lo comunicará al Sindicato afectado.

CAPÍTULO VII - SEGURIDAD Y SALUD Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 34.- PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 34.1. Seguridad y Salud

La Empresa, teniendo en cuenta los principios organizativos que emanan de la Directiva Marco de la Unión Europea, y los mismos principios a que se hace referencia en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, estima por razones técnicas, sociales y económicas que el sistema que satisface plenamente estos principios es el de la SEGURIDAD INTEGRADA, asumiendo por tanto esa línea organizativa dentro de la filosofía del CONTROL TOTAL DE PÉRDIDAS para preservar la seguridad y salud de los trabajadores.

Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de cada Centro de Trabajo:

En aras a conseguir estos objetivos existirá también en cada centro de trabajo un Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Este Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la empresa en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

Los Delegados de Prevención serán designados por el Comité de Empresa, de entre los representantes que integran el Comité.

Competencias:

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa, a tal efecto, en su seno se debatirán los proyectos en materia de planificación, organización y desarrollo de las actividades de protección y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de las medidas de emergencia en el seno de la Empresa y velar por su eficacia.

d) Velar por la adecuada atención por parte de las Mutuas de nuestros trabajadores accidentados.

Facultades:

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto visitas mensuales y rotativas a los diferentes Servicios y Talleres de la Empresa.

b) Conocer normas, procedimientos y cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedimientos de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad físicas de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer los planes de implicación y motivación dirigidos a jefes, mandos y trabajadores.

e) Conocer los planes de formación con los temarios y objetivos concretos en el área de la prevención y de la capacitación industrial que se pretendan poner en marcha tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales.

f) Conocer la aplicación de las propuestas de trabajo adaptado que hayan hecho Mutuas y Servicios Médicos, en aquellos casos en los que los trabajadores no hayan obtenido el pertinente parte de baja y sin embargo presenten alguna incapacidad para desarrollar algunas tareas.

g) Conocer la gestión que las Mutuas estén haciendo de la IT por Enfermedad en aquellos centros de trabajo que la tengan concertada con las Mutuas (adelanto de pruebas diagnósticas, intervenciones quirúrgicas, y otro tipo de atenciones, etc.)

h) Las demás funciones y competencias atribuidas al Comité por la Legislación vigente.

Garantías: Para el ejercicio de estas competencias y facultades podrán hacer uso del crédito sindical que ya disponen como representantes legales de los trabajadores. No serán imputables a dicho crédito de horas mensuales retribuidas, las reuniones del Comité de Seguridad y Salud convocadas por el empresario, y las destinadas a Visitas e Inspecciones planeadas a los distintos Departamentos.

Reuniones del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente

a) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá mensualmente para tratar asuntos de su competencia y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

b) Los Delegados de Prevención podrán participar con los Técnicos de Prevención y Mandos en las Inspecciones y Visitas planeadas, de acuerdo con el Programa establecido.

c) Además de las visitas mensuales y rotativas podrá visitar todo puesto trabajo que el Comité de Seguridad y Salud estime conveniente, así como donde sea requerida su presencia por parte del trabajador a través de su Mando, aunque no estén presentes todos sus miembros.

d) Será objeto de visita todo puesto de trabajo en el que haya habido un accidente grave.

e) El Comité de Seguridad y Salud, igualmente podrá reunirse con carácter extraordinario, cuando se produzcan situaciones especiales cuyo estudio y análisis no pueda demorarse hasta la reunión ordinaria.

f) Esta reunión extraordinaria tendrá lugar a petición de la representación empresarial o por mayoría de los delegados de prevención.

g) La convocatoria se realizará con un preaviso mínimo de 24 horas entre la petición y la celebración.

h) Para el desarrollo de sus funciones, la Empresa proporcionará a los Delegados de Prevención, los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Información en materia de Seguridad y Salud:

a) Se entregará periódicamente al Comité de Seguridad y Salud información sobre:

-Las mediciones periódicas (anualmente)

-Modificaciones realizadas y mejoras conseguidas en máquinas e instalaciones (Trimestralmente).

-Índices de los accidentes.

b) Los trabajadores serán convenientemente informados por la Empresa.

-Sobre aquellas materias empleadas y desarrollo del proceso productivo que pueda entrañar riesgo para la salud de los trabajadores.

-De los estudios que se crea necesario realizar en su entorno de trabajo y sobre su estado de salud, así como de las medidas preventivas que dichos trabajadores deberán cumplir para minimizar el efecto de los riesgos, objeto de los estudios antes citados.

c) Las medidas a adoptar en los supuestos de emergencia.

Formación en materia de Seguridad y Salud:

La Empresa, en colaboración con los Delegados de Prevención, promoverá la más completa formación en materia de prevención de riesgos a todos los trabajadores, tanto de los que afecten a su puesto de trabajo como de los generales.

Principios de la Prevención de Riesgos:

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

-Su generación

-Su emisión

-Su transmisión

Siempre que no se logre la disminución de dichos riesgos por otros procedimientos, se utilizarán los medios de protección personal.

La Empresa informará al Comité de Seguridad y Salud de los medios de protección personal que se vayan incorporando al catálogo existente.

La elaboración de los Planes Generales de Prevención conllevará como mínimo:

• Elaboración del mapa de riesgos y su evaluación

• La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.

• Los objetivos de prevención, fijando prioridades.

• La determinación de los recursos humanos y económicos para su realización.

- Los plazos o fases para su desarrollo.
- Un plan complementario de formación.

En las condiciones y con el procedimiento previsto por la Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Artículo 34.2. Gestión ambiental

-Se elaborará un Plan de Gestión Ambiental en cada Centro de trabajo, donde se analicen el almacenamiento y su tratamiento, así como las emisiones y vertidos al exterior, la depuración de aguas y la posible sustitución gradual de energías y materias por otras más limpias.

-Los miembros de Comité de Seguridad y Salud recibirán información sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los Planes de Gestión Ambiental, para los que deberá contar con una formación e información suficiente a cargo de la empresa.

-El Delegado de Prevención podrá actuar también en cada Centro de Trabajo como Delegado Medioambiental.

Competencias

a) Colaborar con la Empresa en la mejora de la acción medioambiental, promoviendo y fomentando la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

b) Ser consultado respecto de la puesta en marcha de nuevas tecnologías y desarrollo de los sistemas de gestión que la Empresa pudiera establecer, de los que pudiera derivar riesgo medioambiental, así como las decisiones sobre el transporte de mercancías peligrosas.

c) Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental en la Empresa, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la Empresa establezca.

Facultades

a) Recibir de la Empresa la información aportada a la Administración en relación con planes y medidas de adaptación medioambiental, emisiones, vertidos, generación de residuos, uso del agua y de la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.

b) Recibir de la Empresa información sobre las iniciativas y solicitud de autorizaciones o licencias que la Empresa pudiera solicitar en materia medioambiental.

c) Solicitar de la empresa la adopción de medidas tendientes a reducir los riesgos medioambientales y hacer propuestas de mejora de la gestión medioambiental de la Empresa.

d) Acompañar a los diversos cuerpos de inspección ambiental que pudieran visitar la Empresa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estime oportunas.

Formación en temas medioambientales

La Empresa le proporcionará los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Garantías

a) Para el ejercicio de sus competencias dispondrá del mismo crédito horario de que ya goza para ejercer como Delegado de Prevención.

Artículo 34.3. Sigilo profesional

Los miembros del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente quienes, por la naturaleza de sus competencias, puedan entrar en relación con materias de carácter reservado y confidenciales, observarán sigilo profesional, asesorándose con la Empresa respecto a la confidencialidad de lo tratado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines que los que motivaron su entrega.

Además, se dan aquí por reproducidas las disposiciones que sobre esta materia establece la propia L. P. R. L.

Comisión Paritaria de Seguridad, Salud, y Medio Ambiente para toda la Empresa.- La Dirección acepta constituir para el ámbito de toda la Empresa una Comisión Paritaria de Seguridad, Salud, y Medio Ambiente, con las siguientes.

Competencias.-

a) Participar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva y en la formación e información a los trabajadores.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

d) Conocer la evolución de los indicadores de Accidentalidad.

e) Conocer las mejores prácticas operativas de los distintos centros de trabajo con la finalidad de promover su divulgación y aplicación general.

f) Apoyar y proponer las campañas de divulgación, motivación y mentalización de la prevención que se pongan en marcha para lograr el objetivo "0" Accidentes.

Reuniones: Esta Comisión Paritaria se reunirá una vez al trimestre.

CAPÍTULO VIII – FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 35 – CRITERIOS Y ACTUACIONES

La actuación de la Empresa en este campo estará orientada por los siguientes criterios:

-Adecuar la capacidad y cualificación de las personas a las necesidades de los puestos y funciones a desarrollar. Especial atención a los cambios tecnológicos y mejora continua.

-Empleabilidad. Desarrollo de conocimientos y habilidades que permitan mejorar oportunidades de empleo interna y externamente.

-Potenciación del aprendizaje como método de formación práctica y próxima al puesto de trabajo.

-Plan anual de formación, presupuesto, estructura y recursos.

-Participación social en la elaboración del plan y su seguimiento. Comité de Planta.

-Ambas partes conscientes de la importancia de la formación potenciarán éstas fuera de las horas de trabajo cuando no sea posible su realización dentro de la jornada laboral. La formación que se realice fuera del tiempo de trabajo se compensará a partir de la fecha de firma del presente convenio se abonarán al precio de 12,- euros brutos/hora. Este valor se incrementará en un 4% en el año 2010 y otro 4% en el 2012.

-La Empresa participará en los programas de formación del FORCEM y HOBETUZ y utilizará cualquier otro tipo de apoyo a la formación de otras instituciones.

CAPÍTULO IX – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Artículo 36 – GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, transcendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

1.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.- Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la Empresa de los defectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.- Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto, robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja de enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión del hecho el trabajador hubiera sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 37 – SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por faltas leves:

-Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes.

-Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas, pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 38 – RÉGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los Representantes Legales de los Trabajadores de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Artículo 39 – PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Faltas leves: diez días

Faltas graves: veinte días

Faltas muy graves: sesenta días

Todas ellas a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO X – INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Artículo 40 – INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO

Con el fin de interpretar las dudas que se planteen y de vigilar el cumplimiento de este Convenio, las partes fir-

mantes acuerdan la creación de la Comisión de Información, Interpretación y Seguimiento, cuya composición, competencias y contenido son los que se indican a continuación, siendo imprescindible para pertenecer a ella, haber suscrito el presente Convenio.

Comisión de Información y Seguimiento
- Órgano de Interpretación y Seguimiento del cumplimiento de lo pactado en el Acuerdo Marco de fecha 20 de junio de 2008.

Dicha Comisión:

- Designará los miembros que compongan la Comisión de Resolución de Conflictos.

- Procederá al nombramiento y revocación de Arbitros de mutuo acuerdo.

- Asumirá todas aquellas competencias que ambas partes, de común acuerdo, estimen oportunas en relación con el estudio y análisis de la evolución y problemática de la Empresa (homologación, valoración, evolución trimestral de los resultados a efectos de la consecución del incentivo no consolidable, etc.).

Estará integrada:

Por parte de la Empresa, por miembros de Dirección encabezados por el Presidente, o persona en quien delegue.

La composición de la Representación Social será proporcional al nivel de representación de los Sindicatos firmantes del Acuerdo, hasta un máximo de 15 miembros.

Comisión de Resolución de Conflictos

Los miembros de esta Comisión serán designados por la Comisión de Información y Seguimiento.

Sus funciones serán:

- Conocer en primera instancia los conflictos de interpretación del Acuerdo Marco, así como de aquellos que superen el ámbito de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos de los Centros, formalizándose por escrito ante las mismas por los promotores del conflicto.

- Conocer en segunda instancia los conflictos colectivos sometidos a las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos y que no hayan obtenido solución en las mismas.

Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos de los Centros

Asumen competencias en materia de resolución de los conflictos colectivos que pudieran suscitarse en su ámbito, con excepción de los derivados exclusivamente de la interpretación del citado Acuerdo que corresponderán a la Comisión de Resolución de Conflictos.

Asumen competencias de resolución de los conflictos individuales de trabajo que se suscitan en su ámbito.

Árbitros

Se crea la figura del Árbitro, que conocerá en última instancia de los conflictos de trabajo tanto individuales como colectivos que no hayan tenido solución en las otras Comisiones.

Estos Árbitros serán designados y reconocidos de mutuo acuerdo, por la Comisión de Información y Seguimiento.

Artículo 41 – PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Los conflictos de trabajo tanto colectivos como individuales, que durante la vigencia del presente Convenio pudieran suscitarse en el seno de la Empresa, serán sometidos obligatoriamente a los órganos que se crean y a través de los procedimientos que a continuación se desarrollan.

Conflictos Colectivos de Trabajo

Ámbito Objetivo

El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los siguientes conflictos colectivos de trabajo:

a) Conflictos de interés en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.

b) Conflictos de interpretación o aplicación del presente Acuerdo Marco de fecha 20 de junio de 2008.

c) Conflictos de interpretación o aplicación del Convenio o Pacto Colectivo, cualquiera que sea su eficacia.

d) Conflictos de interpretación o de aplicación de decisión o práctica de Empresa.

-La Comisión de Resolución de Conflictos será presidida por un Mediador, miembro del Colegio Arbitral, que en cada conflicto, si no se resolviese en Comisión, acabará presentando una propuesta de solución por escrito. El Mediador no intervendrá en el posterior arbitraje si éste fuera necesario.

-Un miembro de la Representación Social de la Planta podrá participar en calidad de Asesor a la Comisión de Resolución de Conflictos.

-En los conflictos individuales, será obligatorio acudir a la Comisión Paritaria del Centro de Trabajo, cuyo trámite cumplirá la función de conciliación previa (Artículo 63 L.P.L.). Una vez evacuado este trámite, quedará a opción de las partes acudir a la Jurisdicción Laboral o al Arbitraje.

Sujetos legitimados

Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que de conformidad con la Legislación Vigente, se encuentren facultados para promover los conflictos colectivos.

Procedimiento

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria de Convenio Colectivo de los Centros. Por acuerdo en el seno de las mismas se podrá solicitar la actuación mediadora de la Inspección de Trabajo.

La Comisión Paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60% de cada una de las partes que la componen. Esta decisión producirá el efecto de un Convenio Colectivo.

En el caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria, y en todo caso si transcurriesen seis días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión levantará Acta facilitando copia a los interesados y dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, a la Comisión de Resolución de Conflictos, en un plazo máximo de 24 horas.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por el 60% de cada una de las partes integrantes de la Comisión de Resolución de Conflictos. Este acuerdo tendrá fuerza de Convenio Colectivo.

De no alcanzarse el acuerdo, y en todo caso transcurridos seis días hábiles desde el planteamiento del conflicto ante dicha Comisión sin que hubiese adoptado ninguna solución, ésta levantará el Acta correspondiente a la que unirá todos los antecedentes en información de que disponga, procediendo a su remisión al Arbitro que corresponda, en un plazo máximo de 24 horas.

Para el ejercicio de su función, el Arbitro, podrá recabar toda la información que estime necesaria.

Se garantizarán en el procedimiento la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción.

El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a las partes en conflicto en el plazo máximo de 10 días hábiles desde el inicio de su actuación.

El laudo arbitral de carácter vinculante y obligado cumplimiento tendrá fuerza de Convenio Colectivo.

La iniciación de los Procedimientos de Solución de Conflictos Colectivos, interpuestos por los Representantes de los Trabajadores, implicará el no ejercicio del derecho de huelga motivada por dichos conflictos colectivos durante su tramitación.

Cuando el procedimiento de conflicto colectivo se inicie a instancia de la Empresa, y los trabajadores ejerzan el derecho de huelga, no se suspenderá dicho procedimiento.

Conflictos Individuales de Trabajo

Ámbito objetivo

Este procedimiento de resolución de conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los conflictos individuales de trabajo que se susciten en relación con cualquiera de las materias contempladas en el presente Convenio.

Sujetos Legitimados

Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos los trabajadores de los Centros del Grupo SIDENOR incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, que consideren lesionados sus derechos en las materias anteriormente referidas.

Procedimiento

El conflicto individual se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo. Quedará resuelto por acuerdo adoptado por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo será notificado a los interesados.

De no alcanzarse acuerdo y en todo caso transcurridos cinco días hábiles desde la formalización del conflicto sin que se hubiere adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el Acta correspondiente, facilitando copia a los interesados y dando traslado de la misma, junto con toda la información de que disponga, al Arbitro designado a tal fin, en un plazo máximo de 24 horas.

Para el ejercicio de su función el Arbitro podrá recabar toda la información que estime necesaria. Se garantizarán en el procedimiento la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción.

El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a las partes en conflicto en el plazo máximo de 10 días hábiles desde el inicio de su actuación. Tendrá carácter vinculante y de obligado cumplimiento.

Resolución de Conflictos

Los conflictos que tengan un ámbito que no sea superior al de Comunidad podrán someterse a los procedimientos de resolución de conflictos específicos establecidos en dicho ámbito por Acuerdos Interprofesionales. A tal efecto, la Comisión Paritaria de este Acuerdo Marco someterá a las Comisiones Paritarias de dichos Acuerdos los documentos que sean oportunos.

Artículo 42. CLÁUSULA DE GÉNERO

Al efecto de no realizar una redacción demasiado compleja, en el texto de este Acuerdo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

DISPOSICIONES FINALES

1º Quedan sin vigor todos los artículos y normas de Convenios y Acuerdos anteriores al Acuerdo marco de 20 de junio de 2008, que se opongan al mismo o lo modifiquen.

2º Lo pactado en el Acuerdo Marco de 20 de junio de 2008 junto a los puntos de anteriores Convenios que mantengan su vigencia, se recogerán en un texto unificado común para todo SIDENOR, que se complementará en cada Planta con las materias específicas que no han sido objeto de unificación.

3º Este Convenio deroga al anterior en todo lo que resulte contradictorio con el mismo.

4º Los Sindicatos presentes en la negociación tendrán un plazo de un mes para adherirse a la firma del Acuerdo Marco de 20 de junio de 2008.

Conformes los Representantes de la Dirección y los Representantes de los Trabajadores de SIDENOR INDUSTRIAL – FABRICA DE REINOSA, con el texto, tablas y anexos recogidos en este documento, lo firman en prueba de conformidad en Reinosa a 3 de julio de 2008.

POR LA DIRECCIÓN
César Arroyo García
Carmela Calvo Rodríguez
Santos Gil Martínez

POR EL COMITÉ DE EMPRESA
Fernando Fuente Fernández
Juan Carlos Gutiérrez Rodríguez
Santiago Ruiz Roche
Alejandro Alonso Gutiérrez
Alfonso Santamaría Fernández

César Fernández Alonso
Beatriz Pérez de Pablos
Carlos Javier López Fernández
Juan José de Castro Arozamena
Jose Manuel Alonso Sierra
Jesús A. García Ausín

POR LA CENTRAL SINDICAL CC.OO
Alberto López Allende

POR LA CENTRAL SINDICAL U.G.T
Carlos Martínez del Barrio

POR LA CENTRAL SINDICAL USO
Francisco J. Melgar Gómez

POR LA CENTRAL SINDICAL CSI-CSIF
Andrés Nestar González

NIVELES SALARIALES AÑO 2008

ANEXO I

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	VALOR HORA EN EUROS	SALARIO MES EN EUROS	SALARIO AÑO EN EUROS	SALARIO DIA EN EUROS
T.ESPECIALISTAS	1		1985,94	27803,20	66,20
	2		1924,14	26938,00	64,14
	3		1865,12	26111,74	62,17
T.AUXILIARES	4		1807,34	25302,77	60,24
	5		1755,40	24575,55	58,51
	6		1693,54	23709,58	56,45
	7		1633,58	22870,08	54,46
ADMINISTRATIVOS	8		1577,08	22079,19	52,57
	9		1532,91	21460,79	51,10
	6		1693,54	23709,58	56,45
OPERADORES	7	6,86	1633,58	22870,08	54,46
	8	6,58	1577,08	22079,19	52,57
	9	6,39	1532,91	21460,79	51,10
	5	6,86	1738,74	24342,40	57,96
	6	6,58	1676,19	23465,51	55,88
	7	6,39	1614,15	22598,15	53,81
	8	6,24	1552,13	21729,79	51,74
	9	6,09	1506,96	21097,40	50,23
	10	5,93	1475,27	20553,78	49,17
	11	5,78	1450,53	20307,41	48,35
	12	5,78	1424,71	19945,88	47,49
	13	5,67	1399,42	19591,93	46,65

VALOR QUINQUENIOS AÑO 2008 ANEXO II

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	VALOR MES EN EUROS	VALOR DIA EN EUROS
T.ESPECIALISTAS	1	40,71	1,36
	2	40,71	1,36
	3	40,71	1,36
T.AUXILIARES	4	40,71	1,36
	5	40,71	1,36
	6	39,77	1,33
	7	39,77	1,33
ADMINISTRATIVOS	8	39,77	1,33
	9	39,77	1,33
OPERADORES	5	40,71	1,36
	6	39,77	1,33
	7	39,77	1,33
	8	39,77	1,33
	9	39,77	1,33
	10	38,63	1,29
	11	38,63	1,29
12	38,63	1,29	
13	38,63	1,29	

PLUS BOCADILLO AÑO 2008 ANEXO III

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	VALOR DIA TRABAJO EN EUROS
T.ESPECIALISTAS	1	5,78
	2	5,68
	3	5,53
T.AUXILIARES	4	5,42
	5	5,34
	6	5,18
	7	5,08
ADMINISTRATIVOS	8	4,99
	9	4,88
	10	4,77
OPERADORES	11	4,65
	12	4,54
	13	4,44

VALOR HORAS EXTRAS AÑO 2008 ANEXO IV

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	IMPORTE HORA
T.ESPECIALISTAS	1	11,45
	2	11,20
	3	10,95
T.AUXILIARES	4	10,69
	5	10,52
	6	10,26
	7	10,02
ADMINISTRATIVOS	8	9,77
	9	9,60
	10	9,39
OPERADORES	11	9,16
	12	9,00
	13	8,86

PLUS ES HORAS EXTRAS AÑO 2008-07-08 ANEXO V

NUMERO HORAS EXTRAS REALIZADAS	VALOR PLUS DOMINGO Y FESTIVO	VALOR PLUS EN SABADO	VALOR PLUS EN DIAS LABORABLES
1	14,55	4,84	3,90
2	29,11	9,69	7,81
3	43,66	14,55	11,71
4	58,21	19,39	15,62
5	58,21	24,24	19,55
6	58,21	29,06	29,06
7	58,21	20,06	29,06
8	58,21	29,06	29,06

**IMPORTE OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS AÑO 2008 ANEXO VI
COMUNES PARA TODO EL PERSONAL**

VALOR "I" AÑO 2008	34,92 EUROS MES
PLUS 4º RELEVO (1)	302,11 EUROS MES
PLUS 4º RELEVO T.MECANIC	327,99 EUROS MES
PLUS TURNICIDAD (2)	4,55 EUROS DIA/TRABAJADO
PLUS DE NOCTURNIDAD	1,63 EUROS HORA
PLUS REGIMEN ESPECIAL	54,92 EUROS SABADO/TRABAJADO
MANTENIMIENTO	84,22 EUROS DOMINGO/TRABAJADO

1.- Los trabajadores que por cualquier causa falten al trabajo en domingo o día festivo y que por su calendario tuvieren que trabajar, se les deducirá, por cada día de ausencia, el importe que se indica a continuación:

TALLER	IMPORTE
T. Mecánicos	135,72 euros/día
Resto fábrica	107,42 euros/día más importe correspondiente por compensación jornada

El importe del plus de 4º relevo se abonara en 12 mensualidades

2.- Dicho plus se abonara únicamente al personal que trabaja en régimen de tres y cuatro turnos y absorbe el plus de nocturnidad legalmente establecido, fijándose la cuantía de este en 1,63 euros/hora para los trabajadores que sin trabajar en régimen de tres o cuatro turnos realicen excepcionalmente alguna jornada de noche entre las 22 y 6 horas.

INCENTIVO CONTRA ABSENTISMO AÑO 2008

ESCALA INDIVIDUAL (AÑO 2008)

ANEXO VII

PORCENTAJE DE ABSENTISMO	IMPORTE EN EUROS
ABSENTISMO HASTA EL 4,95 %	322,25
ABSENTISMO HASTA EL 5,45 %	255,12
ABSENTISMO HASTA EL 5,95 %	235,87
ABSENTISMO HASTA EL 6,45 %	201,80
ABSENTISMO HASTA EL 6,95 %	119,32
ABSENTISMO SUPERIOR AL 6,95 %	0

ESCALA GENERAL O COLECTIVA

PORCENTAJE DE ABSENTISMO	IMPORTE EN EUROS
ABSENTISMO COLECTIVO HASTA EL 7,20%	0,80
ABSENTISMO COLECTIVO HASTA EL 6,70%	0,90
ABSENTISMO COLECTIVO HASTA EL 6,20%	1,00
ABSENTISMO COLECTIVO HASTA EL 5,70%	1,10
ABSENTISMO COLECTIVO HASTA EL 5,20%	1,20

La cantidad que corresponda en cada caso a la escala individual será corregida por el índice de absentismo conseguido en la escala colectiva, obteniéndose de dicha operación el importe a percibir por los trabajadores.

En los intervalos de los porcentajes de absentismo se aplicará la proporcionalidad correspondiente para calcular el factor corrector exacto

PORCENTAJES DE INCENTIVO MANDOS Y EMPLEADOS AÑO 2008 CON 14 PAGAS

DEPARTAMENTO	PORCENTAJE PRIMA	
	PERSONAL CON MANDO	PERSONAL SIN MANDO
ACERIA	7,09	4,29
MOLDERIA	7,09	4,29
REBABA	6,21	4,29
FORJA	7,09	4,29
TRATAMIENTOS	7,09	4,29
CILINDROS	7,09	4,29
TREN 21"	6,21	4,29
ACABADO	6,21	4,29
H.HEURTEY	6,21	4,29
PARQUE LINGOTES	6,21	4,29

DEPARTAMENTO	PORCENTAJE PRIMA PERSONAL CON MANDO	PORCENTAJE PRIMA PERSONAL SIN MANDO
T.MECANICOS	7,09	4,29
B.EQUIPO	7,09	4,29
HERRAMIENTAS	7,09	4,29
MANTEN.ACEROS	7,09	4,29
MANTEN.FORJA	7,09	4,29
MANTEN.LAMINACION	7,09	4,29
MANTEN.T.MECANICOS	7,09	4,29
ALMACEN EXPEDICION.	6,21	4,29
ALMACEN APROVIS.	6,21	4,29
INGENIER.P.FUNDIDA		4,29
INGENIER.P.FORJADA		4,29
INGENIER.MECANIZADO	6,53	4,29
CALIDAD P.F. Y F.	7,09	4,29
INGENIER.PR.GRUESOS		4,29
LABORATORIO	7,09	4,29
FORJADO COMERCIAL		4,29
U.E.N.PIEZAS		4,29
PLANIFICACION		4,29
COMPRAS		4,29
INFORMATICA		4,29
RELL.LABORALES		4,29
SCIOS.GENERALES		4,29
DIR.FABRICA		4,29

PORCENTAJES DE INCENTIVO OPERARIOS AÑO 2008 CON 14 PAGAS ANUALES

DEPARTAMENTO	PORCENTAJE PRIMA	
	DIRECTOS	INDIRECTOS
ACERIA	9,52	6,19
MOLDERIA	9,23	6,00
REBABA	8,59	5,58
FORJA	7,54	4,90
TRATAMIENTOS	7,37	4,79
TRATAMIENTOS (TRAZADOR)	10,63	
TTOS (TRAZADOR) PERSONAL NUEVO O TRASLADOS	7,37	
CILINDROS	10,50	
CILINDROS (PERSONAL NUEVO O TRASLADOS)	7,37	
TREN 21"	8,48	5,51
ACABADO	6,78	
H.HEURTEY	7,32	
PARQUE LINGOTES	5,51	
T.MECANICOS (TERMIN.)	8,70	5,65
T.MECANICOS (DESBAS.)	6,89	
CALDERERIA	8,46	5,65
HERRAMIENTAS	6,89	
MANTEN.ACEROS	7,85	
MANTEN.FORJA	6,80	
MANTEN.LAMINACIONES	7,59	
MANTEN.T.MECANICOS	7,29	
MTO.ELECTRONICO E INSTRUM.	8,30	
MANTEN.COMBUSTION	7,85	
ALMACEN EXPEDICION.		5,51
ALMACEN APROVIS.		4,83
CALIDAD P.F. Y FUND.	6,67	
CALIDAD PR.GRUESOS	5,41	
LABORATORIO		4,83

ANEXO X

Reunidos la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores firmantes de este Convenio Colectivo

EXPONEN

1. Que la estructura salarial establecida en Sidenor Fábrica de Reinosa anteriormente al año 2003, era de 12 pagas ordinarias y 3 pagas extraordinarias que se abonaban en los meses de marzo, julio y diciembre de cada año.

2. Que en el año 2003 y con el fin de unificar el abono de nómina en todas las Fábricas del Grupo SIDENOR, la Dirección de la Empresa implantó un nuevo Sistema de Gestión Informático en el que se establece una estructura salarial, común para todas las Fábricas, de 12 pagas ordinarias y 2 extraordinarias abonables en los meses de julio y diciembre de cada año,

3. Que aún cuando la referida unificación no ha originado ningún perjuicio económico en la retribución anual de los trabajadores, éstos han hecho una demanda para que se aplique la anterior estructura salarial, al considerar que la inclusión de la paga extra de marzo en el resto de las nóminas del año, es más lesivo para sus intereses personales que abonarla de una sola vez.

4. Que ante las dificultades técnicas que se plantean para modificar el actual sistema informático de gestión de nóminas y los recursos económicos que se tendrían que

emplear de llevarse a cabo, la Dirección de Sidenor Fábrica de Reinosa y su Representación Social, en el ánimo de conciliar los intereses de los trabajadores y de la Empresa,

ACUERDAN

1. Que en sustitución de la paga extra de marzo que se abonaba anteriormente al año 2003 y cuyo importe ha sido incorporado y prorrateado entre las 14 mensualidades establecidas en las tablas salariales de este Convenio Colectivo, la Empresa abonará, en dicho mes de marzo, a los trabajadores incluidos en Convenio, un ANTICIPO NETO en función del nivel de calificación que en cada caso tengan asignado, de acuerdo con la siguiente escala:

NIVEL DE CALIFICACIÓN	ANTICIPO
DEL 1 AL 4	1.507 euros
DEL 5 AL 7	1.397 euros
DEL 8 AL 13	1.243 euros

Este anticipo no será de aplicación a los trabajadores eventuales que se contraten en cada año en curso de la vigencia de este Convenio.

2. El importe de dicho anticipo será reintegrado a la Empresa en cada año natural, para lo cual a los trabajadores se les descontará de las nóminas mensuales y pagas extras que perciban a partir del mes de Abril de cada año, la cantidad neta que, también en función del nivel de calificación que tengan asignado, se indica a continuación.

NIVEL DE CALIFICACIÓN	CANTIDAD A REINTEGRAR
DEL 1 AL 4	137 euros
DEL 5 AL 7	127 euros
DEL 8 AL 13	113 euros

3. Dado que este anticipo es de carácter voluntario para los trabajadores, aquéllos que no estén interesados en que se les anticipen dichas cantidades y reintegrarlas a la Empresa posteriormente, deberán comunicárselo al Departamento de Personal antes del 28 de febrero de cada año.

Consecuentemente, estos trabajadores percibirán exclusivamente las cantidades que, en función del nivel de calificación que tengan asignado, les corresponda en las nóminas mensuales y pagas extras establecidas en este Convenio Colectivo.

4. Anualmente tanto las cantidades que se abonen en concepto de anticipo como las que sean descontadas a los trabajadores en cada nómina mensual y pagas extras, serán actualizadas con el mismo incremento salarial anual acordado en el Convenio Colectivo para los años 2003-2007.

5. En el supuesto de que un trabajador causara baja en la Empresa y no hubiese reintegrado la totalidad del anticipo concedido, la cantidad que quedara pendiente, le sería descontada de su última nómina, recibo finiquito o indemnización que en cada caso pudiera corresponder.

6. A dicho anticipo no tendrán derecho aquellos trabajadores que ingresen en la Empresa con posterioridad al mes de marzo de cada año.

08/11416

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Trabajo y Empleo

Información pública del depósito de los Estatutos de la Confederación de Organizaciones y Empresarios de Cantabria en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

«En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 19/77 de 1 de abril y R.D. 873/77 de 22 de abril, se hace público que en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la

Dirección General de Trabajo y Empleo de Cantabria, a las trece horas del día 1 de agosto de 2008, han sido depositados los Estatutos de la Confederación de Organizaciones y Empresarios de Cantabria (CECAN). Su ámbito territorial es la Región de Cantabria, integrándose su ámbito profesional por asociaciones, federaciones o confederaciones sectoriales; de clase de empresa; e intersectoriales de menor ámbito territorial, así como empresas y grupos de empresas, siendo los firmantes del acta de constitución don Miguel Ángel Cuerno Estébanez, con DNI 13714859-M, don Germán García Monzón con DNI 51388780-H, don Roberto Valdés Gutiérrez con DNI 13660035-J y don Francisco Javier Muñiz Bárcena con DNI 13692548-G.

Santander, 18 de agosto de 2008.—La jefa de Servicio de Relaciones Laborales, María Josefa Diego Revuelta.

08/11417

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Trabajo y Empleo

Información pública del depósito de la modificación de los Estatutos de la Confederación de Empresarios de Cantabria en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 19/77 de 1 de abril y R.D. 873/77 de 22 de abril, se hace público que en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección General de Trabajo y Empleo de Cantabria, a las trece horas del día 4 de agosto de 2008, ha sido depositada la modificación de los Estatutos de la «CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE CANTABRIA» en anagrama «CEOE-CEPYME CANTABRIA», afectando dicha modificación a los artículos: 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 58, 60, 64, 65 y disposición transitoria su ámbito territorial es la Comunidad Autónoma de Cantabria, integrándose su ámbito profesional por asociaciones, federaciones o confederaciones sectoriales, de clase de empresa e intersectoriales de menor ámbito territorial, así como empresas o grupos de empresas, siendo los firmantes del certificado del acta de modificación de Estatutos doña Yves Díaz de Villegas Lebouffant con DNI 13795332-R como secretario general de CEOE-CEPYME CANTABRIA y don Miguel Mirones Díez con DNI 13753781-B en su calidad de presidente de dicha confederación.

Santander, 19 de agosto de 2008.—La jefa de Servicio de Relaciones Laborales, María Josefa Diego Revuelta.

08/11418

7.4 PARTICULARES

PARTICULAR

Información pública de extravío del título de Auxiliar de Clínica.

Se hace público el extravío del título de Auxiliar de Clínica de doña Yolanda Colina Marcote.

Cualquier comunicado sobre dicho documento, deberá efectuarse ante la Dirección General de Coordinación, Centros y Renovación Educativa de la Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria, en el plazo de treinta días, pasados los cuales dicho título quedará nulo y sin valor y se seguirán los trámites para la expedición del duplicado.

Santander, 18 de agosto de 2008.—Firma ilegible.

08/11319