

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2017-2964 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para la empresa Sidenor Aceros Especiales, SL, para el periodo 2017-2021.*

Código 39002101011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Empresa Sidenor Aceros Especiales, S. L., Fábrica de Reinosa, para el periodo 2017-2021; suscrito el 4 de enero de 2017 por la Comisión Negociadora del mismo; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 10 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

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

Santander, 21 de marzo de 2017.

La directora general de Trabajo,

Ana Belén Álvarez Fernández.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA 2017-2021

ÍNDICE

CAPÍTULO I - OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Art. 1º - Objeto
- Art. 2º - Ambito territorial y funcional
- Art. 3º - Ambito personal
- Art. 4º - Vigencia
- Art. 5º - Absorción y compensación
- Art. 6º - Vinculación a la totalidad
- Art. 7º - Normas complementarias

CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Art. 8º - Organización
- Art. 9º - Clasificación profesional
- Art. 10º - Movilidad funcional
- Art. 11º - Saturación de las instalaciones
- Art. 12º - Saturación individual del tiempo de trabajo
- Art. 13º - Ascensos y promociones

CAPÍTULO III - CONDICIONES DE TRABAJO

- Art. 14º - Jornada de trabajo
- Art. 15º - Distribución de la jornada
- Art. 16º - Vacaciones
- Art. 17º - Permisos retribuidos, licencias, excedencias y otros aspectos sociales
- Art. 18º - Horas extraordinarias
- Art. 19º - Política de contratación y creación de empleo.

CAPÍTULO IV - CONDICIONES ECONÓMICAS

- Art. 20º - Clasificación Profesional y Valoración de puestos.
- Art. 21º - Conceptos retributivos
- Art. 22º - Tablas salariales
- Art. 23º - Fecha y forma de pago

CAPÍTULO V - BENEFICIOS SOCIALES

- Art. 24º - Complemento I.T.
- Art. 25º - Seguro colectivo de vida y accidentes
- Art. 26º - Incapacidades
- Art. 27º - Ropa de trabajo
- Art. 28º - Préstamos para viviendas
- Art. 29º - Préstamos y ayudas diversas
- Art. 30º - Ayudas escolares
- Art. 31º - Ayudas para hijos disminuidos de trabajadores
- Art. 32º - Pensión complementaria de jubilación

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

CAPÍTULO VI - DERECHOS SINDICALES

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

CAPÍTULO VII - SEGURIDAD, SALUD y MEDIO AMBIENTE

Art. 34º- Principios generales

CAPÍTULO VIII - FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 35º- Criterios y actuaciones

CAPÍTULO IX - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 36º- Graduación de las faltas

Art. 37º- Sanciones

Art. 38º- Régimen de sanciones

Art. 39º- Prescripción de las faltas

CAPÍTULO X - INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Art. 40º- Comisión Paritaria

Art. 41º- Procedimiento de solución de conflictos

Art. 42º- Comisión de Información, interpretación y seguimiento

Art. 43º - Cláusula de Género

DISPOSICIONES FINALES

ANEXOS

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

CAPÍTULO I – OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1 – OBJETO

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

Las PARTES que conciertan este Convenio Colectivo son, por un lado la Dirección de la empresa Sidenor Aceros Especiales, S.L., Fábrica de Reinosa, y por otra parte el Comité de Empresa del centro de trabajo, en representación del colectivo laboral afectado.

Art. 2 – ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo afecta al Centro de Trabajo de Reinosa, cuya actividad principal es la fabricación de grandes piezas forjadas y fundidas de acero especial, así como la producción de barra laminada.

Art. 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.

Art. 4 – VIGENCIA

La vigencia de este Convenio será de cinco años, comenzando el 1 de enero de 2017 y finalizando el 31 de diciembre de 2021, 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.

Art. 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.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

Art. 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.

Art. 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

Art. 8 – ORGANIZACIÓN

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

Art. 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 CALIFICACION.

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

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

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.

Art. 10 – MOVILIDAD FUNCIONAL

Se entiende como movilidad funcional:

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

10.1. Cambio de nivel dentro del mismo grupo profesional

La Dirección de la Empresa, de acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, 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. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino. Si el cambio conlleva retribuciones inferiores se garantizará a nivel personal la percepción de las retribuciones del nivel de origen, salvo los pluses inherentes al régimen de trabajo, que serán los del nuevo puesto, aplicándose las normas de compensación y absorción establecidas.

El trabajador consolidará su encuadramiento en el nivel superior si realizase dichas funciones durante más de seis meses en un año u ocho meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por ausencia con reserva de puesto de trabajo.

10.2. Cambio de Grupo Profesional

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

Además, cuando existan en la Empresa necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo profesional y de excedentes en otro de forma temporal o indefinida, la Dirección de Empresa podrá modificar el grupo profesional de los trabajadores, 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, que serán los del nuevo puesto, aplicándose las normas de compensación y absorción establecidas. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Art. 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.

Art. 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.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

Art. 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 Responsable de Recursos Humanos, quien desempeñará las funciones de Presidente de la Comisión.

El Jefe del Departamento donde se haya producido la vacante.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

El Responsable del Servicio de Promoción y Valoración.

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 Recursos Humanos 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 Recursos Humanos 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

Art. 14 – JORNADA DE TRABAJO

14.1. Jornada anual

Sin perjuicio del régimen transitorio que se señala a continuación, la jornada de trabajo en cómputo anual a partir del 1 de enero de 2017 será de un mínimo de 1.696 horas al año (212 jornadas de trabajo anuales). Esta jornada anual será la misma con independencia del régimen de trabajo al que se encuentre adscrito el trabajador.

En concreto, el régimen transitorio de aumento de jornada laboral hasta alcanzar la cifra de 1696 horas (212 jornadas de trabajo al año) será la siguiente:

Para el año 2017	1.680 horas de trabajo/año (210 jornadas de trabajo)
Para el año 2018	1.688 horas de trabajo/año (211 jornadas de trabajo)
Para el año 2019	1.688 horas de trabajo/año (211 jornadas de trabajo)
Para el año 2020	1.688 horas de trabajo/año (211 jornadas de trabajo)
Para el año 2021	1.696 horas de trabajo/año (212 jornadas de trabajo)

Lo anterior, sin perjuicio de la jornada adicional pactada en los artículos relativos a jornada de disponibilidad y jornada de formación del presente Convenio.

14.2. 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.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

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 un mes. Las modificaciones de calendario se comunicarán al Comité de Empresa y a los trabajadores afectados con un mínimo de **siete días de antelación**, explicando las causas de dichos cambios.

14.3. Jornadas de disponibilidad:

La empresa podrá aumentar o disminuir las jornadas de trabajo utilizando la disponibilidad hasta los límites dispuestos en este artículo, de acuerdo con las necesidades económicas, organizativas y/o productivas de la Empresa.

El abanico de disponibilidad deberá estar dentro de los límites de ± 72 horas por trabajador y año natural respecto de las jornadas fijadas en su calendario.

Este margen de ± 72 horas por persona sólo podrá sobrepasarse para atender situaciones graves, por acuerdo expreso entre el Comité de Empresa y la Dirección.

El aumento o disminución de horas como consecuencia de la utilización de la flexibilidad horaria, 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:

- Preaviso de una semana al personal afectado y a la representación de los trabajadores, 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 disponibilidad se aplicará con jornadas completas, tanto cuando se trabaje más, como cuando se trabaje menos, salvo aquellas que se utilicen para formación.

Las jornadas de disponibilidad utilizadas hasta el límite de la jornada máxima legal en cómputo anual prevista en el Estatuto de los Trabajadores tendrá la consideración de jornada ordinaria de trabajo. En consecuencia, estas jornadas no tendrán la consideración de horas extraordinarias, ni se retribuyen cuando se trabajan, ni se

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

descuentan cuando se descansa. A cada jornada trabajada de más le corresponderá un descanso de una jornada y viceversa. Sí se retribuirán los pluses que lleven asociados las horas trabajadas de más por disponibilidad, como el de nocturnidad o el de fin de semana. Por contra, cuando se deje de trabajar en aplicación de la flexibilidad, jornadas nocturnas o de fin de semana, no se retribuirá plus alguno.

La Empresa llevará un control mensual de las jornadas de disponibilidad utilizadas por persona, en exceso o en defecto con el saldo correspondiente, e informará al Comité de Empresa de los datos individualizados por trabajador.

El saldo individual de jornada por exceso o por defecto se concretará dentro del último mes del año natural (diciembre) y los saldos por defecto y por exceso podrán compensarse hasta finalizar el primer trimestre del año siguiente. Los saldos por exceso no tendrán en ningún caso la consideración de horas extraordinarias sino de jornada suplementaria hasta el límite de la jornada máxima legal en cómputo anual prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

El saldo por exceso será objeto de compensación, a opción del trabajador, en descanso o mediante la retribución equivalente a la jornada ordinaria deducidos los pluses correspondientes al régimen horario de prestación que habrían sido abonados en el momento de su realización.

La compensación en descanso se realizará mediante la desactivación de jornadas completas, concretándose su disfrute de acuerdo con las necesidades organizativas de la Empresa. A falta de opción expresa por el trabajador, procederá la compensación económica.

14.4. Comisión de seguimiento de disponibilidad

Las partes acuerdan crear una comisión de seguimiento de disponibilidad en aras al cumplimiento adecuado de la misma.

Art. 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.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

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 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 obstante 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 222 días de trabajo al año para el 2017, llegando al límite de 224 en 2021 por el aumento de jornada recogido en el presente Convenio. 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.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

Art. 16 - VACACIONES

Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal con una antigüedad igual o superior a un año.

El periodo de disfrute de las vacaciones será de julio a septiembre, ambos inclusive, con las siguientes garantías:

- El trabajador disfrutará de un mínimo de 20 días de forma continuada en ese periodo (siempre que sea posible, la Empresa rotará cada año los turnos de disfrute de las vacaciones).
- Los 10 días restantes los disfrutará durante los meses de diciembre, enero y/o semana santa con un mínimo de 5 días consecutivos, asegurándose entre ambos periodos de disfrute como mínimo 30 días naturales o 21 laborables. Siempre que organizativamente la Empresa no sufra alteración productiva alguna y dentro de estos 10 días restantes, el trabajador podrá disfrutar de 2 días a su elección fuera del periodo oficial de vacaciones (y sin derecho a percibir compensación económica alguna por disfrutar las mismas fuera del periodo oficial de vacaciones –enero, julio, agosto, septiembre, diciembre y semana santa-). Para disfrutar de estos 2 días el trabajador deberá preavisar con un mínimo de un mes a la Empresa, salvo que organizativamente la Empresa pueda gestionar esa petición con un periodo de preaviso inferior.

No obstante lo anterior, por razones, organizativas técnicas o de negocio o de fuerza mayor, podrán establecerse en el calendario turnos de vacaciones distintos a los meses expresados. 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.

El personal conocerá la fecha de disfrute de las vacaciones correspondientes a cada año con el calendario inicial, y en caso de cambio de calendario, con una antelación mínima de 60 días.

El personal que por encontrarse en situación de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, no pueda disfrutar las vacaciones en el turno general, las disfrutará antes de finalizar el año de acuerdo con las necesidades de producción y servicios de los departamentos.

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

CVE-2017-2964

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

a partir de Enero de 2.004. 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 2.003.

ART. 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, acogimiento y/o adopción:** 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. En los casos de acogimiento y/o adopción, los tres días de permiso se otorgarán previo aviso y justificación,
- 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

CVE-2017-2964

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

- 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, en casos de nacimiento, adopción o acogimiento:** Los trabajadores, 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, adopción o acogimiento múltiple. Quien ejerza este derecho, 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 los trabajadores dentro de su jornada ordinaria. Los trabajadores deberán 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 relación con el apartado 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 Kms., en 2 días naturales. En los supuestos 4 y 5, en caso de requerirse desplazamiento al efecto, se incrementarán los días de permiso de acuerdo a lo estipulado por la legislación vigente.

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.

Cuando el día del hecho causante, el trabajador hubiera completado su jornada laboral, el tiempo del permiso se contará a partir del día siguiente.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

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 doce 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 suspensión 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

CVE-2017-2964

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

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 periodos 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. La duración de la suspensión se ajustará en todo caso a lo estipulado por la legislación vigente en cada momento. 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.

CVE-2017-2964

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

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 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

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

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 disfrutaran los hombres y mujeres de Sidenor Aceros Especiales, S.L., sí que es un hecho constatable que no existe igual grado de presencia en las distintas áreas funcionales e industriales.

Es voluntad de las partes firmantes seguir avanzando en la mejora de las cotas de presencia femenina y por ello se acuerda crear durante el primer trimestre del año 2017 una Comisión Paritaria entre la Dirección de la Empresa y la Representación Social con el objeto de consensuar un Plan de Igualdad. Para desarrollar el Plan de Igualdad se contará como base de trabajo con el documento presentado de común acuerdo tanto por las partes firmantes y el propuesto por la Empresa.

La composición de la citada Comisión será acordada por la representación de la Empresa y por los sindicatos de la Empresa (según la representatividad de estos).

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 Aceros Especiales, S.L. 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 derecho 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,

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

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, por el período de tiempo establecido en cada momento por la legislación vigente.
- ✓ **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).

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

Art. 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 ó 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 o decremento que se aplique a las tablas salariales.

Art. 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. Periodo 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 periodos de prueba:

- Técnicos titulados 6 meses.
- Técnicos no titulados, Administrativos
y profesionales de oficio 2 meses.
- Especialistas 1 mes.
- Peones 5 días.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

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. Formación

El personal 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. 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.

19.4. Estabilidad en el empleo y jubilaciones parciales

La Dirección de la Empresa mantendrá los compromisos adquiridos en los acuerdos parciales suscritos en materia de jubilación parcial en fecha 27 de diciembre de 2012 y 27 de marzo de 2013 que se adjuntan como **Anexos XI y XII** del presente Convenio Colectivo.

Dentro de los centros de trabajo afectados por el presente Acuerdo Marco, la Dirección de la Empresa se compromete a realizar durante el año 2017 un contrato de trabajo de carácter indefinido a un total del 15 % de los trabajadores que, en el conjunto de los todos centros de trabajo de Sidenor Aceros Especiales SL y Sidenor Investigación y Desarrollo SA, a fecha de la suscripción del presente documento, ostenten un contrato de carácter temporal (contrato eventual por circunstancias de la producción, contrato por obra o servicios determinado, contrato de interinidad y/o contrato en prácticas), quedando excluidos los contratos de relevo temporales.

CAPÍTULO IV – CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 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.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

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.

Art. 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 los meses de julio, agosto y septiembre, que tendrá la cuantía que se establece en el apartado 21.13.
- 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.
- Retribución Variable

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.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

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 ininterumpidamente 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.

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

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

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 "i" que tendrá efectos económicos a partir del día 1º del mes siguiente a que cumpla la referida edad.

Para el año **2017** se fija un valor por "i" conseguida de **38,18 euros** mensuales el cual se abonará asimismo en las pagas extraordinarias.

21. 5. Plus de turnicidad y nocturnidad

Para el año **2017** el importe del plus de turnicidad para los trabajadores que trabajen en el régimen de tres y cuatro relevos será de **5,06 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 **1,80 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.

21.6. Complemento plus de nocturnidad

Se abonará la cantidad de **1,44 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 **2017** la cantidad de **4.022,52 euros anuales**, distribuyéndose en 12 mensualidades de **335,21 euros**.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

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 **129,77 euros** más importe proporcional correspondiente por compensación de jornada.

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 temporal 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 2017)

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 art. 18 apartado 5º de este Convenio Colectivo.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

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

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 de los meses de enero, Semana Santa, julio, agosto, septiembre y diciembre.

El disfrute de las vacaciones fuera de los meses de **enero, Semana Santa, julio, agosto, septiembre y diciembre**, conforme a lo pactado en el art. 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	29,04 euros
Junio	22,59 euros
Octubre	29,04 euros

Las anteriores cuantías económicas se establecen a partir de la suscripción presente Convenio.

Los días de jornada ordinaria que el personal de cuarto turno o similar trabaje en sábados, domingos y festivos durante el mes de enero, Semana Santa, julio, agosto, septiembre y diciembre 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 enero, Semana Santa, julio, agosto, septiembre y diciembre. 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 enero, Semana Santa, julio, agosto, septiembre y

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

diciembre. En este caso no procederán las compensaciones establecidas anteriormente para los días trabajados correspondientes a este periodo fuera de los meses de enero, Semana Santa, julio, agosto, septiembre y diciembre.

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.

El plus que percibirán los trabajadores que realicen este sistema de trabajo será el siguiente:

Por sábado trabajado.....	60,94 euros
Por domingo trabajado	93,45 euros

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.

CVE-2017-2964

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

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 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. Regularización del variable trimestral 2016.

Queda sin efecto el sistema de retribución variable actual, de tal manera que el trabajador no generará ni percibirá importe económico alguno en concepto de retribución variable trimestral que pudieran corresponder en el año 2016 y sucesivos, con independencia de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo. No obstante lo anterior, las partes son conscientes del esfuerzo realizado por los trabajadores en materia retributiva durante estos últimos años y por ello acuerdan que se abone una compensación económica, no consolidable, denominada "Regularización del variable trimestral 2016" y que comprende el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2016, por un importe equivalente a:

- Un 3,5 %, no consolidable. Esta regularización del variable 2016 se abonará en la nómina del mes de enero de 2017 y en un único pago.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

- De manera adicional, se abonará un 0,5 %, no consolidable, en la nómina del mes de enero del año 2018 y en un único pago.

21.22. Incentivo sobre resultados

Para los años 2019, 2020 y 2021, se crea un Incentivo sobre Resultados (ISR) de hasta un máximo del 2%=1%+1% del salario fijo, según los siguientes objetivos:

- Por un lado, el trabajador podrá percibir hasta el 1% siempre que se cumplan los indicadores de calidad y absentismo de cada centro de trabajo que tendrán un peso específico cada uno del 50%. No obstante, y de acuerdo con su carácter variable, este incentivo estará sujeto al principio general de que si existe un resultado antes de impuestos positivo en las cuentas anuales de SIDENOR ACEROS ESPECIALES, S.L. y sociedades dependientes se percibe la compensación porcentual alcanzada y, en caso contrario, no.
- Por otro lado, en el caso de que durante los años 2019, 2020 y 2021 se alcance un EBITDA anual del 10% en las cuentas anuales de SIDENOR ACEROS ESPECIALES, S.L. y sociedades dependientes, los trabajadores tendrán derecho a percibir un 1%, no consolidable, del salario fijo.

Esta retribución variable tendrá carácter anual y el importe que se perciba por este concepto se abonará en la nómina del mes de abril del año siguiente y en un único pago.

Art. 22 – TABLAS SALARIALES

Las partes acuerdan que a los conceptos establecidos en las tablas salariales de 2016 se les aplicarán los incrementos económicos siguientes durante el periodo de vigencia del presente Convenio:

- Año 2017: 1 %, además del 0,5% recogido en el Convenio anterior
- Año 2018: 3 %
- Año 2019: 1,75 %
- Año 2020: 1 %
- Año 2021: 1,25 %

Art. 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, y la retribución variable que se abonará según lo expresado en el presente Convenio.

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.

CVE-2017-2964

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

CAPÍTULO V – BENEFICIOS SOCIALES

Art. 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 baja.

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

<u>% absentismo</u>	<u>Garantía 16 al 60 días</u>
< 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.

Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que en el periodo de un año natural el trabajador cause un segundo o sucesivo proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral que no constituya recaída del primero, no se percibirá complemento alguno hasta el día 31. A partir del día 31 de proceso de incapacidad temporal, el trabajador percibirá los mismos complementos que hasta la fecha se encuentran regulados.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

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.

Art. 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	24.250 euros
Fallecimiento por accidente (Acumulable)	16.850 euros
Invalidez Permanente Absoluta	24.250 euros
Lesiones Permanentes	Según baremo

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.

Art. 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	Técnicos Especialistas	Técnicos Auxiliares	Operadores y Administrativos
> 55	53.157,30 €	50.499,44 €	48.727,53 €
50 – 54	57.587,08 €	54.929,21 €	53.157,30 €
45 – 49	59.358,99 €	56.701,12 €	54.929,21 €
40 – 44	60.244,94 €	57.587,08 €	55.815,17 €
< 40	61.130,90 €	59.358,99 €	57.587,08 €

Art. 27 – ROPA DE TRABAJO

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

Art. 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.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 31 – AYUDAS PARA HIJOS CON DISCAPACIDAD 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.

Art. 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 período 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.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

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 abonándose 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.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

CAPÍTULO VI – DERECHOS SINDICALES

Art. 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 Aceros Especiales, S.L 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 Aceros Especiales S.L 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 dirigirla un escrito asimismo a la Dirección en este sentido, la cual lo comunicará al Sindicato afectado.

33.3. Crédito horario para las asambleas de los trabajadores

Las partes establecen que los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, dispondrán de un tiempo máximo de 6 horas en cada año de vigencia del

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

mismo, remuneradas como tiempo de trabajo para celebrar asamblea o reuniones en el centro de trabajo con los requisitos concretos que se consignan a continuación.

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del Comité de Empresa o por un número no inferior al 33% de la plantilla.

La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración prevista, orden del día de los asuntos a tratar y motivos de la celebración de la asamblea, se deberá comunicar a la dirección de la Empresa por el Comité de representantes de la misma, con una antelación mínima de 48 horas antes de su celebración.

La asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

CAPÍTULO VII - SEGURIDAD Y SALUD Y MEDIO AMBIENTE

ART. 34.- PRINCIPIOS GENERALES

Art. 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.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

- 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 procedentes 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

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

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.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

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

- ✓ Elaboración del mapa de riegos 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.

Art. 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 medioambiente 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.

CVE-2017-2964

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

- c) Solicita de la empresa la adopción de medidas tendentes 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.

Art. 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 confidencias, 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.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

CAPÍTULO VIII – FORMACIÓN PROFESIONAL

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

Con el fin de llevar a efecto lo anteriormente explicado, la Empresa dispondrá de una **bolsa de 8 horas anuales** obligatorias para formación de cada trabajador y adicionales a la jornada laboral anual pactada. Dichas horas tendrán el carácter de ordinarias y no devengarán una remuneración específica. La Empresa, siempre que organizativamente sea posible, no aplicará las horas de formación en jornadas de descanso del trabajador.

El contenido de dicha formación se definirá conforme al Plan de Formación que adopte con la representación de los trabajadores y estará fundamentalmente orientado a la mejora de la polivalencia de los trabajadores. El permiso de formación contemplado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores se articulará en la programación que incorporen los correspondientes Planes de Formación.

Asimismo, la Empresa podrá utilizar de las 72 horas por año natural de disponibilidad un máximo de 16 horas anuales para formación a más de las 8 horas expresadas anteriormente.

Sin perjuicio de lo anterior, las horas de formación promovidas por la empresa y realizadas fuera de la jornada de trabajo, se abonarán al precio de 12,50- euros brutos/hora.

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:

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

Art. 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 entre veinte y 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 desperfectos 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.

CVE-2017-2964

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

- 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 reiteración 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.

CVE-2017-2964

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

- 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 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.

Art. 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.

Art. 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.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

Art. 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

Art. 40 – COMISION PARITARIA

40.1. Objeto

La Comisión Paritaria será el órgano encargado de la interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo estipulado en el presente Convenio.

40.2. Composición y funcionamiento

- Dicha Comisión estará integrada paritariamente por cinco (5) personas en representación de la empresa y por cinco (5) personas en representación de los trabajadores.
- Los acuerdos de la Comisión, requerirán, para su validez, la presencia de todos los representantes, y, en todo caso, los acuerdos serán adoptados por mayoría.
- Las decisiones de la mencionada Comisión, se emitirán en el plazo máximo de quince (15) días a contar de la fecha en que se reciba el escrito de cualquier interesado por el que se someta una cuestión a la misma, salvo que cualquier otra disposición de rango legal prevea un plazo menor.
- El domicilio oficial de la Comisión Paritaria, al cual deberán remitirse todas las comunicaciones que se pretendan con el referido órgano a cualesquiera efectos, se establece en Reinosa, Paseo de Alejandro Calonje, s/n, CP 39200

40.2.1. Competencias

Las competencias de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Las de interpretación del Convenio y el seguimiento de su aplicación.
- b) Las de vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- c) En los supuestos de conflicto colectivo relativos a la interpretación o aplicación del Convenio, deberá intervenir la Comisión con carácter previo al planteamiento formal del conflicto.
- f) Las controversias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria serán sometidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en el organismo de resolución de conflictos laborales (ORECLA), en los términos previstos en el mismo.
- e) Aquellas otras legalmente atribuidas.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

Art. 41 – PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes asumen el Acuerdo Interprofesional sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales – ORECLA- (B.O.Cant. 14/07/2010), que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, tratándose también en este organismo posibles discrepancias surgidas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y, en todo caso, de acuerdo a lo regulado en la legislación vigente.

ART.42.- COMISIÓN DE INFORMACIÓN, INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de interpretar las dudas que se planteen y de vigilar el cumplimiento del Acuerdo Marco, las partes firmantes 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 referido Acuerdo.

Asumirá todas aquellas competencias que ambas partes, de común acuerdo, estimen oportunas.

Estará integrada:

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

ART. 43. 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 27 de diciembre de 2016, que se opongan al mismo o lo modifiquen.

Conformes los Representantes de la Dirección y los Representantes de los Trabajadores de SIDENOR ACEROS ESPECIALES, S.L. – FABRICA DE REINOSA, con el texto, tablas y anexos recogidos en este documento, salvo error u omisión, lo firman en prueba de conformidad, en Reinosa a 4 de enero de 2017.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

POR LA DIRECCIÓN

Luis Bernardez Fidalgo
Sergio Gutiérrez Fernández

POR EL COMITÉ DE EMPRESA

CC.OO.

Juan Carlos Gutiérrez Rodríguez
César Fernández Alonso
Sergio Rodríguez García
David Varela Herrero
Fernando Bustamante Medrano
Manuel Fernández Fernández

UGT

Juan José de Castro Arozamena
Moisés Fernández López

USO

Carlos García París
Fernando Rey Casares

CSI-F

Marta del Barrio Osa

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

TABLAS SALARIALES

vigentes a partir del 01/01/2017 hasta el 31/12/2017
(*)

ANEXO I

GRUPO	NIVEL	VALOR	SALARIO	SALARIO	SALARIO
PROFESIONAL	SALARIAL	HORA	MES	AÑO	DÍA
T.ESPECIALISTAS	1		2.217,58	31.046,15	73,92
	2		2.149,02	30.086,34	71,63
	3		2.083,65	29.171,07	69,45
T.AUXILIARES	4		2.019,14	28.267,95	67,30
	5		1.962,15	27.470,13	65,41
	6		1.892,73	26.498,17	63,09
	7		1.826,77	25.574,80	60,89
	8		1.763,71	24.691,94	58,79
ADMINISTRATIVOS	6		1.892,73	26.498,17	63,09
	7		1.826,77	25.574,80	60,89
	8		1.763,71	24.691,94	58,79
	9		1.714,53	24.003,46	57,15
OPERADORES	5	7,25	1.943,06	27.202,84	64,77
	6	7,06	1.874,21	26.238,98	62,47
	7	6,90	1.805,08	25.271,06	60,17
	8	6,75	1.736,23	24.307,20	57,87
	9	6,60	1.686,18	23.606,58	56,21
	10	6,43	1.650,60	23.108,44	55,02
	11	6,26	1.623,41	22.727,76	54,11
	12	6,11	1.594,77	22.326,82	53,16
	13	6,00	1.566,71	21.933,99	52,22

Nota: (*)

Como consecuencia del aumento de jornada durante la vigencia del convenio, las horas de trabajo y horas de prima aumentarán, razón por la que también se verán afectados los valores hora.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

VALOR QUINQUENIOS

ANEXO II

vigentes a partir del 01/01/2017 hasta el 31/12/2017

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL		VALOR MES	VALOR DIA
T.ESPECIALISTAS		1	45,42	1,51
		2	45,42	1,51
		3	45,42	1,51
T.AUXILIARES Y ADMINISTRATIVOS		4	45,42	1,51
		5	45,42	1,51
		6	44,55	1,48
		7	44,55	1,48
		8	44,55	1,48
		9	44,55	1,48
OPERADORES		5	45,42	1,51
		6	44,55	1,48
		7	44,55	1,48
		8	44,55	1,48
		9	44,55	1,48
		10	43,39	1,45
		11	43,39	1,45
		12	43,39	1,45
		13	43,39	1,45

PLUS BOCADILLO

vigentes a partir del 01/01/2017 hasta el 31/12/2017

ANEXO III

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	VALOR DIA TRABAJO EN EUROS
T.ESPECIALISTAS	1	6,41
T.AUXILIARES	2	6,31
ADMINISTRATIVOS	3	6,14
Y OPERADORES	4	6,02
	5	5,92
	6	5,75
	7	5,63
	8	5,53
	9	5,41
	10	5,29
	11	5,16
	12	5,05
	13	4,93

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

VALOR HORAS EXTRAS

vigentes a partir del 01/01/2017 hasta el 31/12/2017

ANEXO IV

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	IMPORTE HORA
T.ESPECIALISTAS	1	12,71
T.AUXILIARES	2	12,44
ADMINISTRATIVOS	3	12,14
Y OPERADORES	4	11,86
	5	11,69
	6	11,40
	7	11,11
	8	10,84
	9	10,66
	10	10,42
	11	10,16
	12	9,99
	13	9,84

PLUSES HORAS EXTRAS

vigentes a partir del 01/01/2017 hasta el 31/12/2017

ANEXO V

NUMERO HORAS EXTRAS REALIZADAS	VALOR PLUS DOMINGO Y FESTIVO	VALOR PLUS EN SABADO	VALOR PLUS EN DIAS LABORABLES
1	16,15	5,37	4,33
2	32,30	10,75	8,66
3	48,45	16,13	12,99
4	64,59	21,50	17,34
5	64,59	26,89	21,69
6	64,59	32,24	32,24
7	64,59	32,24	32,24
8	64,59	32,24	32,24

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

IMPORTE OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

vigentes a partir del 01/01/2017 hasta el 31/12/2017

ANEXO VI

COMUNES PARA TODO EL PERSONAL

VALOR "I"	38,18 EUROS MES 1,27 €/DÍA
PLUS 4º RELEVO (1)	335,21 EUROS MES
PLUS 4º RELEVO T.MECANIC	363,94 EUROS MES
PLUS TURNICIDAD (2)	5,06 EUROS DIA/TRABAJADO
PLUS DE NOCTURNIDAD	1,80 EUROS HORA
PLUS REGIMEN ESPECIAL	60,94 EUROS SABADO/TRABAJADO
MANTENIMIENTO	93,45 EUROS DOMINGO/TRABAJADO

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

TALLER	IMPORTE
T. Mecánicos	161,75 euros/día
Resto fábrica	129,77 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 1,80 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.

3.- Complemento plus nocturnidad 1,44 euros día

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

INCENTIVO CONTRA ABSENTISMOESCALA INDIVIDUAL

ANEXO VII

vigentes a partir del 01/01/2017 hasta el
31/12/2017

PORCENTAJE DE ABSENTISMO	IMPORTE EN EUROS
ABSENTISMO HASTA EL 4,95 %	357,57
ABSENTISMO HASTA EL 5,45 %	283,08
ABSENTISMO HASTA EL 5,95 %	261,72
ABSENTISMO HASTA EL 6,45 %	223,92
ABSENTISMO HASTA EL 6,95 %	132,40
ABSENTISMO SUPERIOR AL 6,95 %	0,00
<u>ESCALA GENERAL O COLECTIVA</u>	
<u>PORCENTAJE DE ABSENTISMO</u>	
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	

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

PORCENTAJES DE INCENTIVO OPERARIOS
CON 14 PAGAS ANUALES

vigentes a partir del 01/01/2017 hasta el 31/12/2017

ANEXO VIII

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	
TOS (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

CVE-2017-2964

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

PORCENTAJES DE INCENTIVO MANDOS

Y EMPLEADOS CON 14 PAGAS

vigentes a partir del 01/01/2017 hasta el 31/12/2017

ANEXO IX

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
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
REL.LABORALES		4,29
SCIOS.GENERALES		4,29
DIR.FABRICA		4,29

CVE-2017-2964

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

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 Aceros Especiales, S.L 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 Aceros Especiales, S.L 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:

<u>NIVEL DE CALIFICACION</u>	ANTICIPO
DEL 1 AL 4	1.868,02 Euros
DEL 5 AL 7	1.732,69 Euros
DEL 8 AL 13	1.541,68 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

CVE-2017-2964

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

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.

<u>NIVEL DE CALIFICACION</u>	CANTIDAD A REINTEGRAR
DEL 1 AL 4	169,82 Euros
DEL 5 AL 7	157,52 Euros
DEL 8 AL 13	140,15 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. 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.
5. A dicho anticipo no tendrán derecho aquellos trabajadores que ingresen en la Empresa con posterioridad al mes de Marzo de cada año.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

ANEXO XI

En Reinosa, 27 de diciembre de 2012

ACTA DE ACUERDO PARCIAL EN LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO DE EMPRESA DE GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA, S.L., FÁBRICA DE REINOSA

Reunida la mesa negociadora para la suscripción del Convenio Colectivo de la empresa GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA, S.L., centro de trabajo de REINOSA, con número de convenio 39002101011982

- Por la Empresa **GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA S.L.** (en adelante, la "Dirección de la Empresa")
 - José Ignacio Ruiz Cuesta
 - José María de Miguel Fernández
 - Sergio Gutiérrez Fernández
- Por el Comité de Empresa (en adelante, el "Comité de Empresa" o "el Comité"):
 - Juan Carlos Gutiérrez Rodríguez
 - César Fernández Alonso
 - Alejandro Alonso Gutiérrez
 - Carlos Fabián Rodríguez González
 - Beatriz Pérez de Pablos
 - Alfonso Santamaría Fernández
 - Juan José de Castro Arozamena
 - Carlos Javier López Fernández
 - Jorge Rodríguez Fernández
 - José Manuel Alonso Sierra
 - Patricia Roldán Marcos
 - Carlos García París
 - Jesús Ángel García Ausín
 - Marta del Barrio Osa

A los efectos de la presente acta, la Representación Legal de los Trabajadores y Empresa podrán ser denominadas conjuntamente como "las partes".

Reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir el presente Acuerdo parcial (en adelante, el "Acuerdo Parcial"), dentro de la negociación para la suscripción del Convenio Colectivo de la empresa GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA S.L., centro de trabajo de Reinosa, con número de convenio 39002101011982,

MANIFIESTAN

Primero.- Que en fecha 30 de noviembre de 2012, la Empresa denunció el anterior Convenio Colectivo, cuya vigencia inicial se encontraba prevista hasta el 31 de diciembre de 2012.

CVE-2017-2964

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

Segundo.- Que en fecha 30 de noviembre de 2012, se procedió a la constitución formal de una Comisión Negociadora al objeto de alcanzar los acuerdos necesarios para la suscripción de un convenio de ámbito empresarial que regule las relaciones laborales entre la sociedad GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA S.L., centro de trabajo de Reinosa, y sus empleados.

Tercero.- Que durante el 29 de noviembre y 12, 17, 22 y 26 de diciembre, todos ellos correspondientes a 2012, la Dirección de la Empresa y las Organizaciones Sindicales UGT, CCOO, USO, ELA, LAB y CSIF (en lo sucesivo, las Organizaciones Sindicales) han mantenido reuniones dentro de un proceso de negociación colectiva para acordar, a través de la suscripción de un nuevo Acuerdo Marco, diferentes medidas que permitan afrontar con razonabilidad y solvencia el futuro.

Que en el contexto de la política de empleo que viene desarrollando GERDAU, la Empresa y las Organizaciones Sindicales han compartido la necesidad de llevar a cabo un proceso de contención de los costes laborales y, a la vez, de renovación de plantillas, razón por la cual han alcanzado finalmente un Acuerdo parcial, dentro de la negociación del Acuerdo Marco, que se adjunta como Documento nº 1.

Cuarto.- Que en el ámbito de la negociación del Convenio Colectivo con número de convenio 39002101011982 y como consecuencia de lo expresado en el apartado anterior, tanto la Dirección de la Empresa como el Comité de Empresa han entendido conveniente durante las negociaciones para la renovación del Convenio Colectivo de la empresa en su centro de trabajo de Reinosa, adoptar y suscribir el presente **ACUERDO PARCIAL**, de conformidad con las siguientes,

CLÁUSULAS

PRIMERA

Las partes negociadoras del Convenio Colectivo de la empresa GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA S.L., centro de trabajo de Reinosa, con número de convenio 39002101011982, ratifican todos los términos y condiciones del Acuerdo parcial suscrito en la negociación del Acuerdo Marco de las empresas GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA, S.L. (centros de trabajo de Reinosa, Vitoria, Basauri y Oficinas Generales), GERDAU INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO, S.A. y FORJANOR, S.L., que se adjunta como **Documento nº 1**.

En consecuencia, el contenido del mismo forma parte del nuevo Convenio Colectivo de la empresa GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA S.L., centro de trabajo de Reinosa, con número de convenio 39002101011982.

SEGUNDA

Se designa a José María de Miguel Fernández para que proceda al registro del Acuerdo parcial ante la Autoridad laboral en el ámbito de la negociación del Convenio Colectivo de la empresa GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA S.L., centro de trabajo de Reinosa, con número de convenio 39002101011982.

TERCERA

Las partes, sin perjuicio de lo anterior, continuaran emplazándose a reuniones dentro de la negociación del Convenio Colectivo al objeto de continuar con la misma y suscribirlo en su totalidad.

CVE-2017-2964

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

CUARTA

Ambas partes asumen que hasta la fecha los únicos y exclusivos compromisos empresariales derivados del presente proceso de negociación son los contenidos en este Acuerdo Parcial.

Y para que así conste las partes firman el presente Acuerdo que consta de cuatro páginas en el lugar y fecha indicados en el encabezado de este documento.

Y sin más asuntos que tratar, se redacta la presente acta que todos los presentes suscriben en conformidad:

documento nº 1

En Basauri, 26 de diciembre de 2012

ACTA DE ACUERDO PARCIAL EN LA NEGOCIACIÓN DEL ACUERDO MARCO DE LAS EMPRESAS GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA, S.L., GERDAU INVESTIGACION Y DESARROLLO, S.A. Y FORJANOR, S.L.

Reunida la mesa negociadora para la suscripción de un Acuerdo Marco que regule la estructura en materia laboral en las empresas **GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA, S.L., GERDAU INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO, S.A. Y FORJANOR S.L.**

Por la empresa **GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA, S.L. GERDAU INVESTIGACION Y DESARROLLO, S.A. Y FORJANOR S.L.** (En adelante "GERDAU" o la "Dirección de la Empresa")

- Mercedes Tabar, Roberto Alonso, Elena Iriondo, Amagoia Abalos, Sergio Gutiérrez, José Luis Erostarbe y Faustino Alonso

Por la Representación Sindical:

- **U.G.T.:** José Ignacio San Miguel, Francisco Antúnez, Sergio Mata, Juan José de Castro, Santiago Jiménez y Juan Lombría.
- **CC.OO.:** José Ramón Laso, Juan Carlos Gutiérrez, Jesús María Carreño, Gregorio Rodríguez, Fernando Gómez-Calcerrada y Miguel Rodríguez
- **USO:** Jesús María Vicente, Jose Manuel Alonso y Víctor Sánchez
- **LAB:** Juan Carlos Vizán González y Javier Pérez
- **ELA:** Iker Mora y Fco. Javier Madariaga
- **CSI-F:** Antonio Jesús Estévez y Jesús Ángel García

CVE-2017-2964

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

A los efectos de la presente acta, la Representación Sindical y Empresa podrán ser denominadas conjuntamente como "las partes".

Reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir el presente Acuerdo parcial (en adelante, el "Acuerdo Parcial") dentro de la negociación para la suscripción de un Acuerdo Marco que regule la estructura en materia laboral de la Empresa

MANIFIESTAN

Primero.- Que en fecha 29 de noviembre de 2012 la Dirección de la Empresa y las organizaciones Sindicales UGT, CCOO, USO, ELA, LAB y CSIF (en lo sucesivo, las Organizaciones Sindicales) mantuvieron una reunión al objeto de iniciar un proceso de negociación colectiva y acordar, a través de la suscripción de un nuevo Acuerdo Marco, diferentes medidas que permitan afrontar con razonabilidad y solvencia el futuro de la empresa.

Segundo.- Que en el ámbito del referido periodo de negociación, las partes se han reunido durante los días 12, 17 y 22 de diciembre, todos ellos correspondientes al 2012.

Tercero.- Que en el contexto de la política de empleo que viene desarrollando GERDAU, la Empresa y las Organizaciones Sindicales comparten la necesidad de llevar a cabo un proceso de contención de los costes laborales y, a la vez, de renovación de plantillas.

Cuarto.- Con este objetivo ambas partes, libre y voluntariamente, han alcanzado finalmente el presente **ACUERDO** dentro de la negociación del Acuerdo Marco, en los siguientes términos:

PRIMERO

- A. La empresa se compromete a ofrecer a los trabajadores nacidos desde el 1 de enero de 1952 hasta el 30 de junio de 1955 la posibilidad de pasar a una situación de jubilación parcial mediante la fórmula del contrato relevo, siempre que se puedan acoger a la regulación legal que está en vigor a la firma del presente Acuerdo, 26 de diciembre de 2012, y que se encuentra prevista en los artículos 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social.
- B. Las partes, en el ámbito de la negociación del Acuerdo Marco y en aras a garantizar la viabilidad y futuro de la Empresa, se comprometen a acordar las medidas necesarias que contribuyan a la reducción de los costes laborales, sin perjuicio de analizar aquellas otras que tengan impacto en las relaciones laborales.
- C. El próximo 27 de diciembre, se presentará a la Representación Legal de los trabajadores de GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA,S.L. en las plantas de Reinosa, Vitoria, Basauri y Oficinas Generales, GERDAU INVESTIGACION Y DESARROLLO, S.A. y FORJANOR,S.L., para su ratificación, los términos del presente Acuerdo Parcial en todo su contenido. Todo ello, en el ámbito de los Convenios Colectivos existentes en dichas Plantas y Empresas, siendo preceptivo que el contenido de este Acuerdo Parcial sea ratificado en todas ellas para su aplicación.

CVE-2017-2964

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

- D. Las jubilaciones parciales no se llevarán a efecto hasta el momento en el que haya sido ratificado la totalidad del Acuerdo Marco que pudiera firmarse. Esto es, si en algún Centro de Trabajo afectado por este ámbito no fuera ratificado dicho Acuerdo Marco, tampoco sería de aplicación en ese centro el presente Acuerdo Parcial.
- E. Igualmente, la Empresa se compromete a analizar la posibilidad de realizar jubilaciones parciales, de acuerdo a la normativa y condiciones vigentes a la fecha de la firma, a los nacidos entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 1955, en función de la carga de trabajo y los niveles de eventualidad de la Empresa en ese momento. La adopción de esa medida irá siempre vinculada a procesos de racionalización y/o optimización de los recursos.
- F. En caso de que existan cambios legislativos o normativos, las partes analizarán sus implicaciones en el cumplimiento del presente Acuerdo en su totalidad, procurando, en su caso, adoptar acuerdos pertinentes, teniendo en cuenta que la aplicación de medidas irá siempre vinculada a criterios de racionalización y optimización de recursos.

SEGUNDO

Se procederá al registro del Acuerdo parcial ante la Autoridad Laboral en el ámbito de la negociación del Acuerdo Marco de las empresas GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA,S.L., GERDAU INVESTIGACION Y DESARROLLO, S.A. y FORJANOR, S.L.

TERCERO

Las partes, sin perjuicio de lo anterior, continuarán emplazándose a LA CELEBRACION DE reuniones dentro de la negociación al objeto de continuar el Acuerdo Marco y suscribirlo en su totalidad.

CUARTO

Ambas partes asumen que, hasta la fecha, los únicos y exclusivos compromisos empresariales derivados del presente proceso de negociación son los contenidos en este Acuerdo Parcial.

Y para que así conste las partes firman el presente Acuerdo que consta de cinco (5) páginas en lugar y fecha indicados en el encabezado del mismo.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

ANEXO XII

En Reinosa, 27 de Marzo de 2013

ACTA DEL SEGUNDO ACUERDO PARCIAL EN LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO DE EMPRESA GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA, S.L., CENTRO DE TRABAJO DE OFICINAS GENERALES

Reunida la mesa negociadora para la suscripción del Convenio Colectivo de la
empresa GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA, S.L., centro de trabajo de REINOSA, con
número de convenio 39002101011982

- Por la Empresa **GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA S.L.** (en adelante, la "Dirección de la Empresa")
 - José Ignacio Ruiz Cuesta
 - Sergio Gutiérrez Fernández
- Por el Comité de Empresa (en adelante, el "Comité de Empresa" o "el Comité"):
 - Juan Carlos Gutiérrez Rodríguez
 - César Fernández Alonso
 - Alejandro Alonso Gutiérrez
 - Carlos Fabián Rodríguez González
 - Beatriz Pérez de Pablos
 - Alfonso Santamaría Fernández
 - Juan José de Castro Arozamena
 - Carlos Javier López Fernández
 - Jorge Rodríguez Fernández
 - José Manuel Alonso Sierra
 - Patricia Roldán Marcos
 - Carlos García París
 - Jesús Ángel García Ausín
 - Marta del Barrio Osa

A los efectos de la presente acta, la Representación Legal de los Trabajadores y Empresa podrán ser denominadas conjuntamente como "las partes".

Reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir el presente Acuerdo Parcial (en adelante, el "Acuerdo Parcial"), dentro de la negociación para la suscripción del Convenio Colectivo de la empresa GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA, S.L., centro de trabajo de REINOSA, con número de convenio 39002101011982,

CVE-2017-2964

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

MANIFIESTAN

Primero.- En fecha 27 de diciembre de 2012 la Dirección de la Empresa y El Comité de Empresa de GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA, S.L. centro de trabajo de REINOSA suscribieron un acuerdo parcial dentro de la negociación de su convenio colectivo, que ratificaba en su totalidad el contenido del acuerdo parcial suscrito en el ámbito del Acuerdo Marco de las empresas GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA, S.L., (centros de trabajo de Reinosa, Vitoria, Basauri y Oficinas Generales), GERDAU INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO, S.A. y FORJANOR, S.L.

Ese acuerdo, entre otras cuestiones, contemplaba el compromiso de la Empresa de ofrecer a los trabajadores nacidos desde el 1 de enero de 1952 hasta el 30 de junio 1955 pasar a una jubilación parcial mediante la fórmula del contrato de relevo, vinculado a acordar con las Organizaciones Sindicales medidas necesarias que contribuyeran a la reducción de los costes laborales.

Segundo.- Que, según se ha venido expresando en las reuniones mantenidas con la representación sindical, la situación económica (disminución de ventas e ingresos) y productiva de la Empresa se ha deteriorado durante el segundo semestre del 2012 y el primer trimestre del 2013, estimándose que los resultados negativos seguirán manteniéndose a futuro.

Tercero.- Que las partes son conscientes de la situación actual de la Empresa y, por razón de ello, en el contexto de la política de empleo que viene desarrollando GERDAU, la Empresa y el Comité de Empresa firmantes comparten la necesidad de llevar a cabo un proceso de reducción de los costes laborales y, a la vez, de renovación de plantillas que permita afrontar con razonabilidad y solvencia la situación negativa de la Empresa.

Cuarto.- Que en el ámbito de la negociación del Convenio Colectivo con número de convenio 39002101011982 y como consecuencia de lo expresado en el apartado anterior, tanto la Dirección de la Empresa como el Comité de Empresa han entendido conveniente durante las negociaciones para la suscripción de un nuevo Convenio Colectivo de la empresa en su centro de trabajo de REINOSA, adoptar y suscribir el presente **ACUERDO PARCIAL**, de conformidad con los siguientes términos,

PRIMERO

- A.** Que, además de lo suscrito en fecha 27 de diciembre de 2012, la Empresa se compromete a ofrecer a los trabajadores nacidos desde el 1 de julio de 1955 hasta el 31 de diciembre de 1957 la posibilidad de pasar a una situación de jubilación parcial mediante la fórmula del contrato de relevo con la regulación legal que se encuentra en vigor a la fecha de la suscripción del presente documento, y que se encuentra prevista en los artículos 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 8 "normas transitorias en materia de pensión de jubilación" del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, legitima el acceso a la jubilación parcial de los trabajadores en las condiciones y reglas de determinación de prestaciones vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011 siempre que se causen antes de 1 de enero de 2019.

Por ello, en el caso de que la legislación posibilite el acceso a la jubilación parcial a aquellos trabajadores nacidos en el año 1958 con la regulación legal que se encuentra prevista a la fecha de suscripción del presente documento, la Empresa se compromete a ofrecerles esa posibilidad en los términos descritos en el Acuerdo.

Las partes se comprometen a analizar en el primer trimestre de cada uno de los años de vigencia de este Acuerdo la aplicación en relación a los trabajadores que cumplan los requisitos legales en el año en curso.

- B. Que el Comité de Empresa es consciente de la situación negativa del sector siderúrgico en el país y de la Empresa en concreto. Por ello, las partes, dentro de la negociación del convenio colectivo y con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de sus instalaciones están dispuestas a alcanzar acuerdos según las necesidades que tiene la Empresa para garantizar su futuro.
- C. Por razón de lo anterior, las partes están dispuestas a dinamizar las negociaciones en aquellas materias que plantea la Empresa tales como incremento de jornada y reducción de los conceptos salariales que se determinen, que permitan una reducción del coste hora por trabajador en este centro de trabajo, con efectos de 1 de enero de 2013.

Con este objetivo las partes se conminan a intensificar a partir del 8 de abril de 2013 la negociación centrándose en los términos de reducción de costes laborales expuestos, con el fin de alcanzar un acuerdo a la mayor brevedad.
- D. El presente documento, ratifica en su totalidad el Acuerdo Marco Parcial suscrito en el día de ayer, y que se adjunta como **documento nº 1**
- E. Las jubilaciones parciales del centro de trabajo de REINOSA no se llevarán a efecto hasta el momento en el que haya sido ratificado por el Comité de Empresa la totalidad del Acuerdo Marco que pudiera firmarse. Esto es, si en este centro de trabajo no fuera ratificado dicho Acuerdo Marco, tampoco sería de aplicación en este centro de trabajo el presente Acuerdo Parcial.

- F. En todo caso, la aplicación de las medidas contenidas en el presente acuerdo irán vinculadas a procesos de racionalización y/o optimización de los recursos.
- G. En el supuesto de cambios legislativos o normativos, las partes analizarán sus implicaciones en el cumplimiento de este acuerdo, adoptando las medidas pertinentes.

CVE-2017-2964

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

- H. El presente acuerdo parcial constituye un todo indivisible por lo que ambas partes se vinculan a la totalidad del mismo.

SEGUNDO

Se designa a Don José María de Miguel Fernández para que proceda al registro del Acuerdo parcial ante la Autoridad laboral en el ámbito de la negociación del Convenio Colectivo de la empresa GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA, S.L., centro de trabajo de REINOSA, con número de convenio 39002101011982, así como ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

TERCERO

Las partes, sin perjuicio de lo anterior, continuaran emplazándose a reuniones dentro de la negociación del Convenio Colectivo al objeto de continuar con la misma y suscribirlo en su totalidad.

CUARTO

Ambas partes asumen que, hasta la fecha, los únicos y exclusivos compromisos empresariales y sindicales derivados del presente proceso de negociación son los contenidos en este Acuerdo Parcial y el de 27 de diciembre de 2012

Y para que así conste las partes firman el presente Acuerdo que consta de 6 páginas y un documento anexo de otras 6 páginas, en el lugar y fecha indicados en el encabezado de este documento.

Y sin más asuntos que tratar, se redacta la presente acta que todos los presentes suscriben en conformidad:

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

documento nº 1

En Basauri, a 26 de marzo de 2013

**ACTA DE ACUERDO PARCIAL EN LA NEGOCIACIÓN DEL ACUERDO MARCO DE LAS
EMPRESAS GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA, S.L., GERDAU INVESTIGACIÓN Y
DESARROLLO, S.A. Y FORJANOR, S.L.**

Reunida la mesa negociadora para la suscripción de un Acuerdo Marco que regule la estructura en materia laboral en las empresas **GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA, S.L., GERDAU INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO, S.A. Y FORJANOR, S.L.**

- Por las empresas **GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA, S.L., GERDAU INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO, S.A. Y FORJANOR, S.L.** (en adelante, "GERDAU" o la "Dirección de la Empresa")
 - Mercedes Tabar, Roberto Alonso, Elena Iriondo, Amagoia Abalos, Sergio Gutiérrez, José Luis Erostarbe y Faustino Alonso
- Por la Representación Sindical:
 - U.G.T.: José Ignacio San Miguel, Francisco Antúnez, Sergio Mata, Juan José de Castro, Santiago Jiménez, Juan Lombraña.
 - CC.OO.: José Ramón Laso, Juan Carlos Gutiérrez, Jesús María Carreño, Gregorio Rodríguez, Fernando Gómez-Calcerrada y Cesar Fernandez
 - USO: Jesús María Vicente, Jose Manuel Alonso y Victor Sánchez
 - LAB: Imanol Rodríguez y Javier Pérez
 - ELA: Fco. Javier Madariaga, Iñigo Ortiz e Iker Mora
 - CSI-F: Antonio Jesús Estévez y Jesús Angel García

A los efectos de la presente acta, la Representación Sindical y Empresa podrán ser denominadas conjuntamente como "las partes".

Reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir el presente Acuerdo parcial (en adelante, el "Acuerdo Parcial") dentro de la negociación para la suscripción de un Acuerdo Marco que regule la estructura en materia laboral en la Empresa,

MANIFIESTAN

Primero.- En fecha 26 de diciembre de 2012 la dirección de la Empresa y las Organizaciones Sindicales UGT, CCOO, USO y CSI-F suscribieron un acuerdo parcial dentro de la negociación del acuerdo marco de las empresas expresadas más arriba, para sus centros de trabajo de Reinosa, Vitoria, Basauri y Oficinas Generales de GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA, S.L., GERDAU INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO, S.A. y FORJANOR, S.L.

CVE-2017-2964

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

Ese acuerdo, entre otras cuestiones, contemplaba el compromiso de la Empresa de ofrecer a los trabajadores nacidos desde el 1 de enero de 1952 hasta el 30 de junio 1955 pasar a una jubilación parcial mediante la fórmula del contrato de relevo, vinculado a acordar con las Organizaciones Sindicales medidas necesarias que contribuyeran a la reducción de los costes laborales.

Segundo.- Que, según se ha venido expresando en las reuniones mantenidas con la representación sindical, la situación económica (disminución de ventas e ingresos) y productiva de la Empresa se ha deteriorado durante el segundo semestre del 2012 y el primer trimestre del 2013, estimándose que los resultados negativos seguirán manteniéndose a futuro.

Tercero.- Que las partes son conscientes de la situación actual de la Empresa y, por razón de ello, en el contexto de la política de empleo que viene desarrollando GERDAU, la Empresa y las Organizaciones Sindicales firmantes comparten la necesidad de llevar a cabo un proceso de reducción de los costes laborales y, a la vez, de renovación de plantillas que permita afrontar con razonabilidad y solvencia la situación negativa de la Empresa.

Cuarto.- Como consecuencia de ello ambas partes, libre y voluntariamente, han alcanzado finalmente el presente ACUERDO dentro de la negociación del Acuerdo Marco, en los siguientes términos:

PRIMERO

- I. Que, además de lo suscrito en fecha 26 de diciembre de 2012, la Empresa se compromete a ofrecer a los trabajadores nacidos desde el 1 de julio de 1955 hasta el 31 de diciembre de 1957 la posibilidad de pasar a una situación de jubilación parcial mediante la fórmula del contrato de relevo con la regulación legal que se encuentra en vigor a la fecha de la suscripción del presente documento, y que se encuentra prevista en los artículos 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social.

Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 8 "normas transitorias en materia de pensión de jubilación" del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, legitima el acceso a la jubilación parcial de los trabajadores en las condiciones y reglas de determinación de prestaciones vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011 siempre que se causen antes de 1 de enero de 2019.

Por ello, en el caso de que la legislación posibilite el acceso a la jubilación parcial a aquellos trabajadores nacidos en el año 1958 con la regulación legal que se encuentra prevista a la fecha de suscripción del presente documento, la Empresa se compromete a ofrecerles esa posibilidad en los términos descritos en el Acuerdo.

Las partes se comprometen a analizar en el primer trimestre de cada uno de los años de vigencia de este Acuerdo la aplicación en relación a los trabajadores que cumplan los requisitos legales en el año en curso.

- J. Que las Organizaciones Sindicales son conscientes de la situación negativa del sector siderúrgico en el país y de la Empresa en concreto. Por ello, las partes, dentro de la negociación del Acuerdo Marco y con el objetivo de mejorar la

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

productividad y la competitividad de sus instalaciones están dispuestas a alcanzar acuerdos según las necesidades que tiene la Empresa para garantizar su futuro.

- K.** Por razón de lo anterior, las partes están dispuestas a dinamizar las negociaciones en aquellas materias que plantea la Empresa tales como incremento de jornada y reducción de los conceptos salariales que se determinen, que permitan una reducción del coste hora por trabajador en cada una de las plantas, con efectos de 1 de enero de 2013.

Con este objetivo las partes se conminan a intensificar a partir del 8 de abril de 2013 la negociación centrándose en los términos de reducción de costes laborales expuestos, con el fin de alcanzar un acuerdo a la mayor brevedad.

- L.** El presente Acuerdo Parcial, se presentará a la Representación Legal de los trabajadores de GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA, S.L. en las Plantas de Reinosa, Vitoria, Basauri y Oficinas Generales, GERDAU INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO, S.A. y FORJANOR, S.L., para su ratificación en todo su contenido. Todo ello, en el ámbito de los Convenios Colectivos existentes en dichas Plantas y Empresas, siendo preceptivo que el contenido de este Acuerdo Parcial sea ratificado en todas ellas para su aplicación.
- M.** Las jubilaciones parciales no se llevarán a efecto hasta el momento en el que haya sido ratificado la totalidad del Acuerdo Marco que pudiera firmarse. Esto es, si en algún Centro de Trabajo afectado por este ámbito no fuera ratificado dicho Acuerdo Marco, tampoco sería de aplicación en ese centro el presente Acuerdo Parcial.
- N.** En todo caso, la aplicación de las medidas contenidas en el presente acuerdo irán vinculadas a procesos de racionalización y/o optimización de los recursos.
- O.** En el supuesto de cambios legislativos o normativos, las partes analizarán sus implicaciones en el cumplimiento de este acuerdo, adoptando las medidas pertinentes.
- P.** El presente acuerdo parcial constituye un todo indivisible por lo que ambas partes se vinculan a la totalidad del mismo.

SEGUNDO

Se designa por las partes a Dña. Estibaliz Ochoa Martínez, para que proceda al registro, mediante firma telemática, del Acuerdo parcial ante la Autoridad laboral en el ámbito de la negociación del Acuerdo Marco de las empresas GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA, S.L., GERDAU INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO, S.A. Y FORJANOR, S.L. así como ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social antes del 15 de abril de 2013.

MARTES, 11 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 71

TERCERO

Las partes, sin perjuicio de lo anterior, continuaran emplazándose a LA CELEBRACIÓN DE reuniones dentro de la negociación al objeto de continuar el Acuerdo Marco y suscribirlo en su totalidad.

CUARTO

Ambas partes asumen que, hasta la fecha, los únicos y exclusivos compromisos empresariales derivados del presente proceso de negociación son los contenidos en este Acuerdo Parcial y el de 26 de diciembre de 2012.

Y para que así conste las partes firman el presente Acuerdo que consta de 6 páginas en el lugar y fecha indicados en el encabezado de este documento.

2017/2964

CVE-2017-2964