7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2017-5498 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Global Special Steel Produts SAU. (Trefilerias Quijano S.A.), para el periodo 2017-2020.*

Código 39002062011995.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa, GLOBAL SPECIAL STEEL PRODUCTS (Centro de trabajo Trefilerías Quijano), suscrito en fecha 23 de marzo de 2017 por la Comisión Negociadora constituida al efecto y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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, así como proceder a su depósito.

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

Santander, 12 de junio de 2017.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

CVE-2017-5498

CONVENIO COLECTIVO GLOBAL SPECIAL STEEL PRODUCTS (CENTRO TRABAJO TREFILERÍAS QUIJANO) AÑOS 2.017-2.020

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. OBJETO

Regular las relaciones de trabajo de la empresa **"GLOBAL SPECIAL STEEL PRODUCTS, S.A.U. centro de trabajo de TREFILERIAS QUIJANO."**, y su respectivo personal de la planta ubicada en la localidad de Los Corrales de Buelna, Cl. José María Quijano, s/n. En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de ámbito de empresa, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de carácter general que sean aplicables, y por el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria.

Artículo 2º. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

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

Artículo 3º. EFICACIA

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

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

CVE-2017-5498

Artículo 4º.- DURACIÓN DEL CONVENIO.

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de Enero de 2.017 y finalizará el 31 de Diciembre de 2.020.

Si no fuese denunciado por cualquiera de las partes se prorrogaría en sus propios términos por períodos anuales.

Artículo 5º. DENUNCIA

La denuncia proponiendo la iniciación, revisión ó prorroga se tendrá por efectuada de forma automática con una antelación de un mes por ambas partes a la fecha de su vencimiento, es decir a partir de 30 de Noviembre de 2.020.

De conformidad a lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo, en defecto de pacto en contrario, se mantendrá su vigencia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen. Asimismo serán de aplicación el resto de apartados establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo contenido se da por reproducido.

Las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación.

Las partes procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y la solución específica de los problemas planteados.

Artículo 6º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

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

Artículo 7º. Garantía "AD PERSONAM"

No obstante lo pactado en el artículo anterior, y hasta futuras compensaciones, se respetarán y conservarán –a título exclusivamente personal y subjetivo- las situaciones

CVE-2017-5498

individuales que, comparadas en cómputo anual, fueren más beneficiosas que las que se establecen en este Convenio.

CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8º. PRINCIPIOS GENERALES

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a las normas legales en vigor sobre esta materia, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa de acuerdo con la legislación vigente. La Dirección de la Empresa comunicará al Comité de Empresa, los cambios que con carácter general puedan producirse en la organización del trabajo, previa a la aplicación de los mismos.

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

3. Se tendrán en cuenta los siguientes principios ordenadores:

- A falta de norma expresa corresponderá al jefe de cada unidad la ordenación interna de su dependencia y la asignación de funciones a cada uno de los componentes de la misma.
- Los mandos de cualquier nivel serán responsables del trabajo de sus subordinados, sin perjuicio de la responsabilidad personal de cada uno de ellos.
- La organización será flexible, de manera que pueda adaptarse a las necesidades y circunstancias de cada momento.

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

Artículo 9º. ETAPAS DE ORGANIZACIÓN

1. La empresa, si decide implantar un nuevo sistema de organización del trabajo, será procedente, desde el punto de vista laboral, siempre que cumplimente las siguientes etapas:

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

CVE-2017-5498

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

Artículo 10º. RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

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

Artículo 11º. SIMPLIFICACIÓN DEL TRABAJO

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

Artículo 12º- ANALÍSIS DE RENDIMIENTOS CORRECTOS DE EJECUCIÓN

1. Determinado el sistema de Análisis y control de rendimientos personales, el trabajador deberá aceptarlos previamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieren disconformes con los resultados presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto, se constituirá una comisión paritaria con miembros del Comité de empresa y representantes de la empresa que entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema.

2. El acuerdo de esta Comisión Paritaria vincula a las partes, las cuales, a falta de él, podrán formular la oportuna reclamación ante la autoridad laboral competente.

3. Tanto la Dirección de la Empresa como el Comité de Empresa regularán la constitución y funcionamiento de la Comisión Paritaria.

Artículo 13º- FIJACION DEL RENDIMIENTO ÓPTIMO

1. La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar las aportaciones del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobrentendiendo que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

CVE-2017-5498

2. En cada caso el rendimiento mínimo exigible o normal es del 75 por 100 del rendimiento óptimo, y debe ser alcanzado por el trabajador tras el necesario período de adaptación, entendiendo por período de adaptación el intervalo de tiempo que debe transcurrir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de surgir divergencias en la fijación de los períodos de adaptación, intervendrá la Comisión paritaria para ver las causas que producen tal hecho.

3. La Dirección señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o instalaciones que debe atender cada trabajador con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para ello sea preciso el desempeño de labores profesionales análogas a las que tengan habitualmente encomendadas.

Artículo 14º. REVISIÓN DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS

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

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

Artículo 15º. ESTABLECIMIENTO DE PLANTILLAS

1. En cualquier sistema de organización, la determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen el mayor índice de productividad laboral de la empresa será una consecuencia de los estudios de división de trabajo, análisis de rendimientos y plena ocupación de cada trabajador, llevándose a cabo por la Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma, siempre que se cumpla la condición de que ningún trabajador venga obligado a aportar un rendimiento superior al óptimo.

2. La Dirección de la empresa podrá establecer o modificar las plantillas de acuerdo con el párrafo anterior, y con sujeción a lo que se dispone en párrafos siguientes.

3. Si la reducción no implicase cese de personal, sino simplemente de amortización de vacante se cumplirán los requisitos exclusivos de comunicación a la autoridad laboral competente e informe al Comité de empresa.

CVE-2017-5498

4. Si la reducción implicase cese de personal se seguirá lo determinado en las disposiciones legales en vigor.

Artículo 16º. ANÁLISIS, VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE TAREAS

1. Con objeto de tener una justa valoración del conjunto de tareas que constituyen el contenido de funciones de cada puesto y subsiguiente aportación del trabajador para ejecutarlas con los rendimientos que fije el proceso o programa de fabricación al que el trabajador este asignado, la Dirección de la empresa podrá adoptar los procedimientos y sistemas que estime convenientes, con arreglo a las especificaciones que a continuación se indican.

2. Los conceptos que en cualquiera de los sistemas se utilicen podrán traducirse fácilmente a los criterios generales siguientes:

A. Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc.).
B. Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.
C. Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el trabajador o se relacione con él (instalaciones, materiales y productos, personas o información, etc.).
D. Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad o peligrosidad).

3. La valoración asignada con estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la empresa en cuanto a jerarquía de valores laborales cualitativos.

4. Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

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

1. Una vez efectuada la valoración de puestos de trabajo, en la que intervendrá el Comité de Empresa, cada puesto será ocupado, en su caso, por la persona que habitualmente lo venía desempeñando.

2. No obstante lo expuesto, si por necesidades especiales de organización, aptitud física del trabajador, conocimientos requeridos, etc., fuese necesario el traslado del que desempeñaba el puesto, se estará a lo determinado en el presente Convenio sobre Movilidad del Personal.

CVE-2017-5498

3. Se creará una comisión paritaria para tratar la posible adaptación a nuevos puestos de trabajo de trabajadores que les sobrevenga alguna discapacidad. Esta comisión estará formada por dos representantes por cada parte, que se reunirían un mes después de las revisiones médicas para tratar dichos asuntos en la medida en que sea posible.

Artículo 18º. TRABAJO CON INCENTIVOS

1. A iniciativa de la empresa, podrá ser aplicado el sistema de remuneración de trabajo con incentivos, a todos o parte de sus obreros y empleados, con carácter individual o colectivo.

2. Será preceptivo para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo. No obstante ello, si los representantes legales de los trabajadores no fuesen conformes con ellos, se deberá seguir el procedimiento establecido en el artículo 41 el Estatuto de los Trabajadores.

3. El régimen de remuneración de incentivos (primas, tareas o destajos) podrá establecerse, bien como complemento de salario base o, por el contrario, quedando comprendida dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario.

4. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo correspondiente a Plus de Convenio, la tarifa de incentivos, destajos deberán establecerse de manera que los rendimientos correcto y óptimo correspondan al menos a un beneficio equivalente al 25 por 100 para el rendimiento correcto (75 puntos en S. Bedaux o equivalente en otro sistema), y del 33% para el rendimiento óptimo (80 puntos S. Bedaux o equivalente en otro sistema).

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

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

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

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

CVE-2017-5498

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

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

Artículo 19º. POLIVALENCIA

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

2. Formarán parte de su labor habitual no sólo las tareas principales de su puesto, sinó también las accesorias y complementarias del mismo, tales como la limpieza y mantenimiento a primer nivel de las máquinas.

CAPITULO III. JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 20º. JORNADA LABORAL

1. La jornada laboral anual será de 1.752 horas de trabajo efectivo durante todos los años de vigencia de este Convenio Colectivo (2.017-2.020).

2. La jornada laboral para aquellos trabajadores que presten sus servicios en el Turno Especial será de 1.674 horas de trabajo efectivo durante todos los años de vigencia de este Convenio Colectivo (2.017-2.020).

3. Los trabajadores que presten servicios en jornada continua disfrutarán de quince minutos diarios de descanso que se computarán como de trabajo efectivo.

4. En compensación al descanso de quince minutos establecido en el apartado anterior, el personal que preste sus servicios de forma ininterrumpida durante la jornada laboral, para evitar el paro de la máquina, el mencionado período será retribuido al personal de mano de

CVE-2017-5498

obra directa valorada como hora extra. Esta compensación para el Turno Especial será incrementada en un 50% cuando la jornada sea de 12 horas.

5. Dentro de los dos últimos meses de cada año, la Dirección de la empresa y el Comité de empresa elaborarán el calendario laboral, que deberá incluir las horas de entrada y salida del trabajo, el tiempo de descanso, si lo hubiere, así como las fiestas que determine la autoridad laboral; de tal forma que en el tercer trimestre de cada año natural de vigencia del presente convenio colectivo sean de aplicación.

Artículo 21º. ENTRADAS Y SALIDAS

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

2. No podrá penetrarse en el recinto del centro de trabajo correspondiente con una antelación superior a treinta minutos del inicio de su jornada.

3. El personal viene obligado a marcar en el reloj de control en todas sus entradas y salidas

4. Una vez dentro del local de trabajo y efectuado el fichaje, no podrá volverse a salir, aunque no sea todavía la hora exacta del inicio de la jornada.

5. Durante la misma no podrá abandonarse el puesto de trabajo sin la debida autorización ni trasladarse a otras secciones o dependencias; si la máquina se encuentra en funcionamiento, podrá abandonar el puesto de trabajo para ir al servicio, y con la debida autorización si se traslada a otra Secciones o dependencias.

6. Una vez terminada la jornada, el personal deberá ausentarse de la empresa en un plazo de cuarenta y cinco minutos, prohibiéndose permanecer en los locales de trabajo en horas ajenas a la propia jornada.

7. En los relevos continuados deberá permanecer el trabajador en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario hasta su posible sustitución, si el cambio no se hubiese llevado a efecto por el nuevo entrante; ese tiempo no podrá exceder de una hora.

CVE-2017-5498

8. Los miembros del Comité de Empresa podrán abandonar su puesto de trabajo por motivos inherentes a sus funciones como tal órgano representativo.

Artículo 22º. CAMBIO DE HORARIO

Cuando se produzca un cambio oficial de hora, los turnos que estén trabajando lo harán durante 9 ó 7 horas, dependiendo que coincida con el día en que se atrase o adelante el reloj, los trabajadores que por el cambio horario trabajen 9 horas, esta hora que excede de las 8 horas, se abonará a precio de hora extra festiva y nocturna (a los trabajadores que efectivamente la trabajen). A los trabajadores que hagan 7 horas, se compensará restándola en la fórmula de cálculo de 4º turno.

Artículo 23º. DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

1. La distribución de las horas de trabajo se efectuará de modo que no se preste servicio la tarde de los sábados, salvo en los casos de actividades continuadas o trabajos extraordinarios de reconocida urgencia.

2. No obstante lo anterior, la empresa, de acuerdo con el comité de empresa o, en su defecto, los delegados de personal y a falta de éstos con el sindicato más representativo, podrán establecer en su calendario laboral otro régimen de distribución de las horas de trabajo.

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

4. En todo caso, el máximo tiempo de trabajo continuado para los trabajadores del Turno Especial no podrán superar cuarenta horas.

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

6. Cuando, por necesidades del servicio, las empresas estimasen conveniente la modificación de los horarios establecidos y no alcanzasen acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, deberán solicitar la oportuna autorización, de acuerdo con lo establecido en el art.41 del Estatuto de los Trabajadores.

CVE-2017-5498

Artículo 24º. TURNO ESPECIAL

1. Con el fin de conseguir la más adecuada utilización de los recursos de la Empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, se crea, además de los tres turnos hasta el momento existentes, un Turno Especial. Este Convenio ratifica la existencia de dicho Turno Especial.

2. Los días de trabajo para este Turno Especial son los sábados, domingos, festivos, vacaciones y aquellos que sean necesarios para cubrir las bajas por absentismo.

3. Los trabajadores que desempeñen su jornada habitual de trabajo en el Turno Especial, serán retribuidos de acuerdo a lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 25º. TURNO EN RÉGIMEN DE SERVICIOS CONTINUOS

El trabajo en régimen de Servicios Continuos con descanso intersemanal, se regirá en la forma prevista en los siguientes puntos y respetando en todo caso las disposiciones de derecho necesario establecidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Con carácter previo y con una antelación mínima de 5 días, siempre que sea posible, la Dirección informará al Comité de Empresa sobre la modificación, con indicación de la causa que la motiva, duración de la misma, personal afectado, y máquinas ó instalaciones. Simultáneamente, lo comunicará al personal afectado

1. Los períodos de modificación del régimen de trabajo, a ser posible no serán inferiores a 34 días para un solo ciclo y múltiplo de 28 días para los superiores, respetando el mismo número de días a todos los afectados. En los casos en que la implantación de este régimen de trabajo lo sea por un período de 28 días y durante su vigencia fuera preciso interrumpirle, esta interrupción, sería preferiblemente como mínimo por un ciclo completo de 28 días.

Como compensación a las modificaciones de las condiciones de trabajo, todo el personal incluido a Servicios Continuos percibirá por cada sábado y domingo que trabaje a este régimen horario un plus según la siguiente fórmula, con los incrementos pactados en este convenio en su artículo 32:

$$SC = \frac{((D \times 1{,}75) - (E)) \times 8) \times \text{Valor Hora Extra}}{1{,}75}$$

CVE-2017-5498

SC = Horas Servicios Continuos
D = Nº Sábados + Nº Domingos trabajados
E = Días de Descanso disfrutados de Lunes a Viernes, excepto fiestas de Lunes a Viernes.

Al personal que le corresponda trabajar una fiesta dentro de su ciclo de trabajo, podrá optar por: Trabajarla (cobrándola como extraordinaria, o como ordinaria descansando otro día un número equivalente al de las horas trabajadas), o descansar el día de la fiesta.

Las horas extras pagadas como consecuencia del servicio continuo, incrementarán el conjunto de horas extras que realicen el resto de la plantilla de la empresa, incluidas las de fuerza mayor. Las horas de servicio continuo compensadas con días de descanso, no compensarán a éstos efectos.

Este sistema de trabajo de Servicios Continuos no sustituye al Sistema de Turno Especial fijado en el art.24 del Convenio Colectivo en vigor.

2. Los días libres generados podrán ser cobrados en el mes que se generen ó disfrutarlos por períodos de cuatro meses (Enero/Abril), (Mayo/Agosto), (Setiembre/Diciembre). A la finalización de dichos períodos todos los días libres pendientes de disfrute se abonarán automáticamente según la fórmula del punto 1, en el primer mes del siguiente período.

Este sistema de trabajo de Servicios Continuos, no sustituye al sistema de Turno Especial fijado en el art.24 de este Convenio Colectivo.

3. Las partes acuerdan que para el cálculo de la retribución de las vacaciones (26 días laborables) se tendrán en cuenta lo percibido por los trabajadores que han trabajado en régimen de servicios continuos. La cantidad a percibir por este concepto durante el período de vacaciones se calculará de forma proporcional a los días en que el trabajador haya estado trabajando en régimen de servicios continuos durante el año natural en que se disfrutan las vacaciones, abonándose la cantidad de 25,8101 euros por cada día de vacaciones a los que se tenga derecho de percibir el referido plus. Al finalizar el año correspondiente se regularizará el abono de dicho plus de vacaciones en función de lo realmente trabajado, las diferencias que pudieran existir se abonarán o detraerán en la nómina de Enero del siguiente año.

CVE-2017-5498

Artículo 26º. DESCANSOS

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

Artículo 27º. VACACIONES

1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas que no podrán ser compensadas en metálico, ni utilizadas para trabajar en otras empresas, de 26 días laborables. Todos los trabajadores de los tres turnos, disfrutarán del mayor número de días ininterrumpidos, y de forma preferente dentro del período de vacaciones escolares, es decir, entre Junio y Septiembre; y el resto según la modalidad convenida entre empresa y trabajadores.

2. La empresa se compromete a que todos los trabajadores que integran el Turno Especial, disfruten del mayor número de días consecutivos e ininterrumpidos de vacaciones, de los que al menos 21 días naturales serán consecutivos.

3. A todos los efectos, tendrán la consideración de días laborables, todos los sábados, a excepción de aquellos que por norma vengan señalados como festivos.

4. El período de vacaciones consignado en párrafo 27.1 será proporcional a los días realmente trabajados en el año natural a la fecha de disfrute, computándose a estos efectos como trabajados los días de permanencia en Incapacidad Temporal, pero no las ausencias injustificadas.

5. Las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como crisis, reparaciones, inventarios, fiestas locales u otras análogas, siempre que lo crea conveniente la Dirección de la empresa, de acuerdo con el Comité o Delegados de Personal. En caso de discrepancia, resolverá la Jurisdicción Social. No obstante ello no menoscabará en ningún caso el derecho que corresponde al trabajador por fiestas y descansos.

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

CVE-2017-5498

7. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año activo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, siempre que las circunstancias técnicas, organizativas y productivas existentes lo permitan. El trabajador realizará las funciones propias de la categoría que tiene reconocida. En caso que tales circunstancias no lo permitieran, realizará cualesquiera funciones a las que esté capacitado, sean iguales o diferentes a las de su grupo profesional, conviniéndose expresamente, que en caso de tener que realizar funciones de inferior categoría conservará el salario que tiene reconocido, siguiendo todos los requisitos en este caso que se establecen en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

10. El pago del Plus Vacaciones Nocturno consistirá en la media de los tres últimos meses de los nocturnos realizados por los empleados en base a la siguiente formula:

Plus Vacaciones Nocturnos = ((A/B)*C)*D
A: Total Nocturnos trabajados en los 3 últimos meses
B: Total de tres meses de la Media de las jornadas laborables del año (219/12=18.25 días/mes*3=54.75 días)
C: Días de vacaciones del mes en curso
D: Precio del nocturno establecido

Artículo 28º. LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

CVE-2017-5498

A. Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

C. Por accidente o enfermedad grave con ingreso hospitalario y/o hospitalización, o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, de familiares consanguíneos y afines de acuerdo a la siguiente escala:

3 días naturales por cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida y registrada, pudiendo repartirse en 6 medidos días

2 días naturales por padres y/o hijos, incluidos también los de afinidad (suegros, yernos, nueras) pudiendo repartirse en 4 medios días

2 días naturales por hermanos, abuelos y nietos, incluidos también los de afinidad (hermanos, abuelos y nietos políticos), pudiendo repartirse en 4 medios días

Si se reiterase con el mismo familiar afectado la enfermedad grave u hospitalización por causa del mismo diagnóstico o patología que dio origen al uso de la licencia retribuida, el trabajador tendrá derecho a una nueva licencia retribuida, como máximo, en el plazo del año natural. Las licencias posteriores que se utilicen por la mismas causas y temporalidad descritas en el párrafo anterior, no serán retribuidas, debiendo justificar el trabajador posteriormente a su uso la ausencia al trabajo mediante la oportuna documentación.

D. Por fallecimiento de familiares consanguíneos:

- 8 días naturales por cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida y registrada, pudiendo disponer en este caso, de 2 días de los 8, en los 21 días siguientes al hecho causante.
- 6 días naturales por hijos pudiendo disponer en este caso, de 2 días de los 6, en los 21 días siguientes al hecho causante.
- 3 días naturales por padres y hermanos pudiendo disponer en este caso, de 1 día de los 3, en los 21 días siguientes al hecho causante.
- 2 días naturales por abuelos y nietos pudiendo disponer en este caso, de 1 día de los 2, en los 21 días siguientes al hecho causante.
- 1 día natural por sobrino.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia al entierro de tíos.

E. Por fallecimiento de familiares afines:

- 2 días naturales por padres, hijos, hermanos, abuelos.

F. El día de boda en caso de matrimonio de padres, hijos y/o hermanos.

CVE-2017-5498

G. Un día por traslado de domicilio.

H. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.
- Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

I. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

J. Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 9 meses. Dicha hora podrá ser dividida en dos fracciones. El trabajador podrá sustituir voluntariamente este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen. Quien ejerza este derecho, por su voluntad podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. No obstante se estará a lo que dicte la ley en esta materia.

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

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

L. Los trabajadores tendrán derecho a ocho horas anuales en los casos de consulta a un médico, no contemplado en el apartado K).

CVE-2017-5498

M. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales.

2. Cuando el trabajador por las causas previstas en los apartados B), C), D), E) y F) necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia de acuerdo a la siguiente escala.

- Desplazamiento entre 250 y 500 Kms: 1 día.
- Desplazamiento superior a 500 Kms: 2 días.

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

3. Que los trabajadores que presten sus servicios en el Turno Especial, tienen derecho, previa solicitud por escrito a la Sección de Personal con la máxima antelación posible y con un mínimo de cuatro días, dentro de cada año natural, al cambio por otros dos días de dos días de su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a compromisos de índole personal.

Permisos retribuidos (cuadro resumen)

	Fallecimiento	Accidente y/o Enfermedad Grave	Hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario	Matrimonio	I
Cónyuge/pareja de hecho	**8**	**3**	**3**	**15 s/ley**	
Hijo	**6**	**2**	**2**	**1**	
Hijo Político	**2**	**2**	**2**		
Padre	**3**	**2**	**2**	**1**	
Padre político	**2**	**2**	**2**		
Hermano	**3**	**2**	**2**	**1**	
Hermano político	**2**	**2**	**2**		
Abuelo	**2**	**2**	**2**		
Abuelo político	**2**	**2**	**2**		
Nietos	**2**	**2**	**2**		
Sobrinos	**1**				

CVE-2017-5498

Artículo 29º. PERMISOS SIN RETRIBUCIÓN

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

A. Será como máximo de cuatro días por año natural.
B. Quien desee disfrutarlo, deberá comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación de al menos tres días.
C. El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo será de tres trabajadores.

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

Artículo 30º. EXCEDENCIAS

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no mayor a 5 años

2. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

3. Salvo lo dispuesto en párrafo siguiente el trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

4. En caso de designación para cargo Público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador excedente conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad durante el tiempo que permanezca en dicha situación, debiendo reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES

Artículo 31º. SUELDOS Y SALARIOS

Los sueldos y salarios de los trabajadores afectados por el presente convenio serán a partir del 1 de abril de 2.017 los reflejados para cada uno de los grupos y categorías profesionales en el Anexo I del presente convenio.

CVE-2017-5498

De conformidad a lo acordado en fecha 15 de marzo de 2.017 (ratificado por la Asamblea en fecha 17 de marzo de 2.017), en el marco del Plan Estratégico presentado por la Empresa, los trabajadores de GLOBAL SPECIAL STEEL PRODUCTS, S.A.U. centro de trabajo de TREFILERIAS QUIJANO, tendrán las siguientes condiciones salariales:

1. Que única y exclusivamente para el período que media entre 1 de Enero y 31 de Marzo de 2.017, y sin que se consoliden dichas condiciones, la Empresa procederá a abonar las nóminas correspondientes exclusivamente a estos tres meses, conforme a lo acordado en el Plan de Viabilidad firmado en fecha 23 de Abril de 2.013 (recuperación de Tablas 2.012 más la actualización del 10%).

2. A partir del 1 de Abril de 2.017, las condiciones económicas serán:

- Recuperación del 5% o el 7% descontado en el Plan de Viabilidad.
- Incremento de tablas en un 1,73%.
- La cantidad de 372€ bruto/año que se está abonando como prima de asistencia especial pasará a incrementar la cuantía del salario base diario de todas las personas que la venían percibiendo, desapareciendo por tanto este plus de asistencia especial.

3. Actualización de los conceptos salariales:

Las tablas salariales tendrán un incremento anual consolidable en tablas a final de año de:

- Para el año 2.017, se incrementará un 0,5%.
- Para el año 2.018, se aplicará el IPC real
- Para el año 2.019, se aplicará el IPC real más un diferencial del 0,5 %.
- Para el año 2.020, se aplicará el IPC real más un diferencial del 0,5 %.

En caso de que el IPC real sea negativo se considerará cero. Al inicio de cada año se aplicará el diferencial acordado, quedando pendiente para final de año el incremento del IPC real.

Artículo 32º. VARIABLE

Se crea un variable que puede alcanzar hasta el 1,70% del salario total bruto, en función de:

- El 0,85% se abonará en función de los Resultados Económicos antes de Impuestos (RAI) del grupo GSW siempre que estos sean positivos.
  El cálculo del % se realizará sobre el total bruto/empleado remunerado en el mes anterior.

CVE-2017-5498

- El 0,85% se abonará en función del Absentismo, se percibirá siempre que el total de toda la plantilla del centro de trabajo de TQ no supere el 2,5%, solo teniendo en cuenta la enfermedad común de una duración inferior a tres meses.
  El cálculo del % se realizará sobre el total bruto/empleado remunerado en el mes anterior.

La referida variable se abonará mensualmente, en el segundo pase de nómina.
La cuantía del Bonus Base de aquellas personas que lo tengan reconocido, se verá incrementada en función del variable del 1,7% y pasa a estar regulado por los criterios de la Guía Bonus que se publica anualmente.

Artículo 33º. PLUS DE CONVENIO

1. El Plus de Convenio se percibirá por día real de trabajo en la cuantía que, para cada categoría, se refleja en el Anexo Final del Convenio Colectivo con efectos a 1 de abril de 2.017.

2. En el supuesto de que la empresa no trabajara el sábado, el Plus de Convenio se percibirá también por dicho día, siempre que las horas de trabajo del mismo se recuperen en el resto de los días de la semana.

3. La empresa abonará el Plus de Convenio a todo trabajador que alcance el rendimiento correspondiente a 60,01 puntos hora Bedaux o el equivalente en cualquier otro sistema reconocido por el Servicio Nacional de Productividad. La empresa y sus trabajadores pactarán libremente los importes de las primas correspondientes a rendimientos superiores, cuyos importes se abonarán con independencia del Plus de Convenio.

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

Artículo 33º. COMPLEMENTO DE TURNO ESPECIAL

El personal que constituye el Turno Especial, es decir, cuyos días de trabajo son sábados, domingos, festivos, vacaciones y para cubrir las bajas por absentismo, percibirán un complemento del 15% respecto del módulo salarial anual (Salario Base y Plus de Convenio), del personal que con igual categoría profesional trabaje a tres turnos, y cuyo importe será dividido entre doce y pagado mensualmente.

CVE-2017-5498

Artículo 34º. PRIMA DE ASISTENCIA

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

Esta prima de asistencia está definida como el resultado de aplicar los siguientes coeficientes sobre la prima de productividad del art.35 del presente Convenio, en función del número de bajas mensuales del trabajador:

0 días de baja al mes	0,20
1 día de baja al mes	0,10
2 días de baja al mes	0,05
Más de 2 días de baja al mes	0

El cálculo de la Prima de Asistencia se realizará en base a las variaciones sobre el presupuesto trimestral, considerado en términos mensualizados.

No se considerará absentismo:

1. Permiso por celebración del primer matrimonio que se celebre en la empresa.
2. Horas sindicales.
3. En caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, de acuerdo a lo establecido en el artículo 60.5 de la Ordenanza Laboral del Sector.
4. En caso de accidente laboral, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social, y el artículo 14 de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
5. No se verán afectados de reducción los días de ausencia por las causas que afecten al cónyuge, hijos, padres y hermanos, y en los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos políticos.

Artículo 35º. PRIMA POR INCREMENTO DE PRODUCTIVIDAD

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

Como incremento de productividad se entienden los conceptos que a continuación se detallan con la siguiente ponderación:

Rendimiento de Producción 85%

CVE-2017-5498

Reducción de mermas 5%
Reducción de reclamaciones externas 10%

Se define Rendimiento de Producción como el resultado en porcentaje del producto de:

Disponibilidad.- Porcentaje de horas de trabajo reales del equipo de máquinas respecto a las horas teóricas posibles.
Velocidad.- Porcentaje de la velocidad real de trabajo respecto a la velocidad técnica definida en las tablas de proceso.
Calidad.- Porcentaje de producción buena respecto a producción realizada.

Su cálculo se realizara linealmente en función de la productividad que mensualmente se obtenga respecto a la tabla adjunta:

Parámetro	Valor	Valor	Valor
A) Rdto. Producción	**70%**	**75%**	**80%**
€/mes	385,49	412,94	440,38
B) Merma	**4,0%**	**3,5%**	**3,0%**
€/mes	19,61	23,52	28,75
C) Reclamaciones	**2,00%**	**1,60%**	**1,20%**
€/mes	39,20	48,35	58,81

El personal indirecto cobrará una prima de producción resultante de la prima media obtenida por los distintos equipos de trabajo.

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

Los trabajadores que presten servicios en puestos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirán el presente plus en base a los siguientes parámetros:

Se definen cuatro escalones según el puesto de trabajo. El escalón 1,5 percibirá el 22,5 % del salario base como plus TPP; el escalón 2 percibirá un 25,0% del salario base como plus TPP, y el escalón 3 percibirá un 30% del salario base como plus TPP. Los demás puestos, que no están en la tabla, tendrán el escalón 1 y percibirán el plus TPP del 20 % del salario base.

CVE-2017-5498

Máquina	Escalón	%
Team4	2	25,0%
Mill 5	2	25,0%
Team2	1,5	22,5%
Km	1,5	22,5%
Team3	1,5	22,5%
Fe	1,5	22,5%
Team1	1,5	22,5%
Pcker4	1,5	22,5%
Pcker 3	1,5	22,5%
Frigerio	1,5	22,5%
Matral 8	1,5	22,5%
Morgan 5	1,5	22,5%
Instalaciones	2	25,0%

Máquina	Escalón	%
OTT5	1,5	22,5%
MV3	1,5	22,5%
Bongard	1,5	22,5%
BULL1	1,5	22,5%
TF1	1,5	22,5%
KOCH1	1,5	22,5%
MV4	1,5	22,5%
TF2	1,5	22,5%
BULL2	1,5	22,5%
BULL3	1,5	22,5%
Hornos	1,5	22,5%
Decape	2	25,0%

En caso de calificarse el puesto de trabajo de excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, las cantidades reseñadas en el punto primero del presente artículo se percibirán por los días efectivamente trabajados al ser un complemento salarial relacionado con el puesto de trabajo, reduciéndose a la mitad si se realiza excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, durante un período superior a 60 minutos por días sin exceder de media jornada.

3. Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el Comité de empresa, se podrá compensar el abono de los complementos a que se refieren los dos párrafos anteriores en la siguiente forma:

- Cuando se dé una de las 3 causas, reducción de la jornada semanal en 5 horas.
- Cuando concurran dos de las tres causas, reducción de la jornada semanal en cinco horas y abono de un 5% del salario base/día.
- Cuando se den las tres de las causas, reducción de la jornada semanal en cinco horas y abono de un 10% del salario base/día.

Artículo 37º. PLUS DE JEFE DE EQUIPO

1. Jefe de equipo es el trabajador procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

2. El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de categoría superior que la suya.

CVE-2017-5498

3. El jefe de equipo percibirá un plus de 20% sobre el salario de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

4. Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un período de seis meses consecutivos o, en períodos alternos, ocho meses en dos años, si luego cesa en su función, se le mantendrá un plus de jefe de equipo hasta su ascenso a categoría superior.

Artículo 38º. PLUS DE NOCTURNIDAD

1. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas, sin perjuicio de su modificación de acuerdo con lo establecido en el art.41 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

4. Para los trabajadores con derecho a percibir este plus nocturno se establece un precio diario de 16,75€ brutos/día, con independencia de que el mismo se realice de lunes a viernes, en sábados y domingos de 4º turno que no sean festivos.

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

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

CVE-2017-5498

6. Las horas extras nocturnas tendrán un plus del 20% sobre la hora extra o festiva, siendo la hora festiva desde las seis horas del sábado hasta las seis horas del lunes.

Artículo 39º. PLUS ESFUERZO

Se definen cuatro escalones: 11, 12, 13 y 14 según los puestos de trabajo. Todos los puestos no reflejados en los grupos de las tablas, tendrán escalón 11 sin remuneración por este concepto. El precio €/turno está actualizado con los incrementos pactados en el acuerdo alcanzado en el ORECLA el 15/03/2.017.

ESCALÓN POR ESFUERZO FISICO		
	Escalón	€/turno
Team4	15	1,226
Mill 5	15	1,226
Team2	14	0,715
Km	14	0,715
Team3	14	0,715
Fe	14	0,715
Team1	14	0,715
Pcker4	14	0,715
Pcker 3	14	0,715
Frigerio	14	0,715
Matral 8	14	0,715
Morgan 5	14	0,715
Instalaciones	13	0,511

ESCALÓN POR ESFUERZO FISICO		
OTT5	13	0,511
MV3	13	0,511
Bongard	13	0,511
BULL1	13	0,511
TF1	13	0,511
KOCH1	13	0,511
MV4	13	0,511
TF2	13	0,511
BULL2	13	0,511
BULL3	13	0,511
Hornos	12	0,410
Decape	12	0,410

Artículo 40º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

1. Las gratificaciones de Julio y Navidad se abonarán a razón de treinta días cada una de ellas sobre los sueldos y salarios de este Convenio (Salario Base y Plus Convenio), como queda reflejado en el anexo número uno de este Convenio. Su pago se hará como máximo, los días 15 de Julio y 20 de Diciembre respectivamente.

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

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

Artículo 41º. GRATIFICACIÓN ESPECIAL DE VACACIONES

1. La gratificación especial de vacaciones se abonará a razón de 30 días para los trabajadores que tuvieran una antigüedad en la empresa superior a 10 años. Los

CVE-2017-5498

trabajadores con permanencia inferior a 10 años en la empresa percibirán el primer año de vigencia del convenio 26 días de paga. El segundo año de vigencia percibirán 28 días, y 30 el tercer año.

2. Esta gratificación se calculará con arreglo al salario base de este Convenio, como queda reflejado en el Anexo número uno de este Convenio.

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

Artículo 42º. GRATIFICACIÓN ESPECIAL

1. Durante los años de vigencia del presente Convenio, 2.017 a 2.020 se abonará una gratificación especial, cuyo pago será fraccionado en dos y coincidentes con los días quince de Marzo y quince de Septiembre o la fecha hábil más cercana, y cuya cuantía total será según anexo uno.

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

2. Además, en el supuesto de que el trabajador preste sus servicios en el Turno Especial se le abonará por tal concepto y con el mismo tratamiento y garantías, la cuantía resultante de incrementar las cantidades establecidas en el párrafo primero del presente artículo en un 15%.

Artículo 43º. HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Sólo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, riesgo de pérdida de materias primas, pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y en general, por cualesquiera otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de cada empresa.

2. De conformidad con la normativa legal vigente se entenderá que la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde a la Dirección de la empresa y la libre aceptación o denegación al trabajador, a excepción de aquellos casos en los que por considerarse de

CVE-2017-5498

fuerza mayor, o para reparación de siniestros o averías que puedan originar quebrantos que afecten a la producción de forma irremediable, la prestación será obligatoria. En estos casos, sin perjuicio de la realización inmediata por el trabajador, la Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre las razones que determinaron la medida adoptada, para su inclusión o no dentro del número máximo de las autorizadas, de acuerdo con el punto 3 del art.35 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el período nocturno, salvo por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes y por riesgo de pérdida de materias primas.

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

5. La Dirección de la Empresa, en cualquier caso, informará obligatoria y mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones y trabajador.

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

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

8. La base para la determinación del valor de la hora extraordinaria se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Base = (Salario base día * A + Plus convenio * B)/C
A = 455 para 2.017 (365 días año + 90 días pagas)
B = 359 días para 2.017 (365 -52 domingos-14 festivos+ 60 pagas)
C = 1.752 horas para el 2.017
Sobre esta base se abonará el recargo del 75%.(Valor hora extra normal)

CVE-2017-5498

Las horas extras nocturnas se abonaran con un incremento del 20% sobre el valor de la hora extra normal.

Las horas extraordinarias que se realicen en sábados, domingos y festivos serán abonadas a razón de: Valor de la Hora extraordinaria normal + Valor de la Hora de trabajo en Festivo (establecido en: 6,9231€/hora), remunerándose únicamente el coste establecido para la hora del festivo en caso de:

- Pago de horas extraordinarias festivas.
- Compensación de horas extraordinarias normales en tiempo de descanso (Se remunerará el coste del festivo y se compensará con descanso las horas extraordinarias realizadas).

Las horas extraordinarias que se realicen durante la noche en sábados, domingos y festivos serán abonadas a 32,1801€ por cada hora (20% del valor de la hora extra festiva).

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

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

Artículo 44º. FORMA DE PAGO DEL SALARIO

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

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

3. Se utilizará para el pago de salarios el recibo oficial establecido por el Ministerio de Trabajo, o similar con los datos exigidos por la normativa vigente al respecto.

CVE-2017-5498

CAPITULO V. PLUS DE DISTANCIA, VIAJES Y DIETAS

Artículo 45º. PLUS DE DISTANCIA

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

2. A los anteriores efectos, el precio del kilómetro se fija en 0,2429 €.

Artículo 46º. VIAJES Y DIETAS

1 El importe de las dietas será para los años de aplicación del convenio, el que a continuación se detalla:

- Dieta completa los cuatro primeros días: 50,1830€.
- Cuando el desplazamiento su superior a cuatro días, la dieta a partir del quinto día será de 45,5777 €.
- La media dieta será de 13,4921 €.
- Cuando el trabajador, al ser desplazado individualmente utilizase su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,3441 €/km.

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

3. Si el trabajador fuera desplazado de su lugar habitual de trabajo dentro de los límites del Ayuntamiento donde se encuentre ubicado éste, y le fuese modificado el horario de su jornada de trabajo, esta modificación estará regulada por el art.41 del Estatuto de los Trabajadores (cuyo Texto Refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2.015, de 23 de octubre).

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

5. Cuando el trabajador sea desplazado en comisión de servicio, se le abonará por adelantado, en el momento del desplazamiento, el importe de los viajes y de las dietas

CVE-2017-5498

correspondientes a los días en que haya de permanecer desplazado si éstos no fueran superiores a una semana. Si tales días excedieran de una semana, se le abonarán al comienzo del desplazamiento los viajes y dietas de la primera semana, y al comienzo de cada semana subsiguiente las dietas de la misma.

CAPITULO VI. ASISTENCIA SOCIAL

Artículo 47º. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

1. En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo, se garantizará a partir del primer día y hasta un máximo de dieciocho meses un complemento del 25% hasta alcanzar un importe equivalente al 100% del salario base, plus de convenio, así como la Prima de Asistencia. El cálculo del presente complemento se realizará de acuerdo a la siguiente fórmula:

- A partir del primer día de baja:
  - 75% de la base de cotización del mes anterior, quedando excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.
  - Complemento del 25% de salario base, Plus de Convenio y Prima de Asistencia.

A partir del trigésimo día de baja se incluirán entre las retribuciones mencionadas anteriormente la Prima de Incremento de Producción correspondiente al mes anterior a la baja.

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

2. En caso de incapacidad temporal por enfermedad, la empresa abonará desde el primer día de la baja, el porcentaje de salario legalmente establecido (60%) para el subsidio por Incapacidad Temporal.

Artículo 48º. PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES

1. La empresa dispondrá de una póliza de seguros de accidente de trabajo que garantice un capital mínimo de veinticinco mil euros (25.000€) para los riesgos de muerte o incapacidad permanente absoluta o total causadas por accidente de trabajo, del que serán beneficiarios todos los trabajadores de la empresa.

CVE-2017-5498

2. A los efectos de determinar el momento del hecho causante, se considerará éste el de la fecha del accidente. La empresa y compañía aseguradora obligadas al pago serán aquellas con la cual el trabajador mantenía relación laboral en el momento del hecho causante, y la aseguradora que cubría dicho riesgo en ese momento.

Artículo 49º. LOTE DE NAVIDAD Y PREMIO A LA ANTIGÜEDAD

1. Lote de Navidad. Los trabajadores percibirán un lote de Navidad valorado en 43€.

2. Premio a la antigüedad:

- Premio de 400€ a los empleados que cumplan los 22 años de antigüedad.
- Premio de 500€ a los empleados que cumplan los 30 años de antigüedad.

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

SECCIÓN PRIMERA.- CONTRATACION LABORAL (ALTAS)

PRINCIPIO GENERAL

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

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

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

Artículo 50º. CONTRATACION LABORAL Y NUEVAS CONTRATACIONES

1. Durante la vigencia de este Convenio se aplicará en orden a la contratación laboral, lo establecido en cada momento en las disposiciones legales, con las siguientes matizaciones:

CVE-2017-5498

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

2. La empresa publicará en sus tablones de anuncios las nuevas contrataciones en el momento en que éstas se efectúen.
3. Cuando se contrate a un trabajador eventual o temporero, la empresa, además, estará obligada a comunicarlo en igual plazo al Delegado de Personal o Comité de Empresa en su cargo.

4. En los casos legalmente previstos, la empresa hará entrega a los representantes legales de los trabajadores de la copia básica regulada en la Ley 2/1991 de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratos.

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

6. La empresa afectada por el presente Convenio no podrán contratar, como en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa y no a tiempo parcial, dándose preferencia a quienes, en igualdad de condiciones, se encuentren en situación de desempleo o próximos a agotar las prestaciones básicas por estas contingencias.

Artículo 51º. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El sistema de clasificación profesional se mantendrá el vigente:

1. El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en este convenio, se clasifica en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales: Obreros, Subalternos, Administrativos, Técnicos no titulados y Técnicos Titulados.

2. La clasificación del personal que se establece en este Convenio es meramente enunciativa, no estando, por tanto, la empresa obligada a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

CVE-2017-5498

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

4. Para obtener en cada caso las categorías que correspondan al trabajador en la empresa, a partir de la valoración del puesto de trabajo se tomará como base la puntuación correspondiente al criterio de conocimientos, sin perjuicio de los casos de ascenso, en que se estará a lo dispuesto en el artículo 50 de este convenio.

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

Artículo 52º. SELECCION E INGRESOS

La empresa realizará, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificara al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado, y no por las que pudiera estar capacitado para realizar. Tendrán prioridad los familiares de los trabajadores a la hora de seleccionar nuevo personal.

Artículo 53º. PERIODO DE PRUEBA

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

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

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

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

CVE-2017-5498

Artículo 54º. CATEGORÍA E INGRESO

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

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

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

3. No obstante lo establecido en relación con el ingreso de personal en cualquiera de los grupos señalados, la empresa que por necesidad de organización tenga precisión de admitir personal ajeno a las mismas en categorías superiores a las señaladas para el ingreso, podrá hacerlo sin que dicho personal ocupe plaza en las correspondientes plantillas.

Artículo 55º. INGRESO POR OPOSICIÓN

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

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

CVE-2017-5498

Grupo de obreros

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

Grupo de Subalternos y Administrativos.

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

Grupo de Técnicos

- Un técnico que asumirá la presidencia, nombrado por la empresa, de acuerdo con el Comité, y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la empresa.
- Un Profesor de la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la empresa, impuesto en los conocimientos exigidos a la categoría a cubrir.
- Un Vocal designado por la propia empresa.
- Un Vocal por el Comité o Delegado donde aquel no exista.

SECCIÓN SEGUNDA -. CONTRATACIÓN LABORAL (MODIFICACIONES)

Artículo 56º. **ASCENSOS**

1. En la provisión de vacantes en régimen de ascenso, de cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad, salvo que se acreditase la carencia de aptitud en el trabajador, y las otras dos Por Concurso-Oposición, que habrá de ser eminentemente práctico.

2. Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas se cubrirán por libre designación de la dirección de la empresa.

3. Las empresa anunciará en sus respectivos centros de trabajo y con antelación no inferior a 30 días, las vacantes o puestos a cubrir, la fecha en que deben efectuarse los ejercicios, el

CVE-2017-5498

programa a desarrollar, así como las condiciones que se requieran para aspirar a ellas; también se hará constar la forma de celebrarlo y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes.

4. Cuando el ascenso deba realizarse mediante concurso-oposición, los tribunales se informarán de acuerdo con lo establecido en párrafo 50.2 de este convenio.

Artículo 57º. MOVILIDAD DEL PERSONAL

1. En desarrollo de lo establecido en los arts. 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), la movilidad geográfica del personal, cuando lleve aparejada cambio de domicilio dará derecho al trabajador trasladado a que se abonen los gastos de traslado, tanto propios como de su familia y enseres, una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario y la diferencia de importe del alquiler de la nueva vivienda.

2. En los casos en que fuere necesario efectuar movilidad del personal en razón de:

- La capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo no imputable a él, o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional y, en caso de que la empresa contase con valoración de puestos de trabajo, percibirá el salario de calificación correspondiente en el momento del cambio de puesto, a dos niveles como máximo por bajo del que venia percibiendo.

- Por necesidad del servicio se le respetará el salario asignado por la empresa a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar rigiéndose en las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

3. En ambos casos, respecto a movilidad de personal la Empresa se ajustará a lo establecido en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 58º. PERMUTAS

1. Los trabajadores con destino en localidades o centros de trabajo distintos pertenecientes a la misma empresa, categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos

CVE-2017-5498

puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que pueda apreciar.

2. De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salarios a que pudiera dar lugar el cambio y carecerán de derecho a toda indemnización.

SECCIÓN TERCERA CONTRATACIÓN LABORAL (BAJAS)

Artículo 59º. CESES

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso**:**

A. Obreros: Quince días.
B. Subalternos: Quince Días.
C. Administrativos: Un mes.
D. Jefes o Titulados Administrativos: Dos meses.
E. Técnicos no titulados: Dos meses.
F. Técnicos titulados: Dos meses.

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

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

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

5. Cuando al cese del contrato, siendo la liquidación errónea necesite el trabajador ejercer acciones judiciales para su rectificación de la que derive una sentencia condenatoria para el

CVE-2017-5498

empresario de importe idéntico al reclamado, la empresa abonará al trabajador el interés legal del dinero más dos puntos sobre el importe de la condena.

Artículo 60º. JUBILACION PARCIAL

La Empresa se compromete a que los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en la legislación actual sobre jubilación parcial durante la vigencia de este Convenio Colectivo se puedan jubilar parcialmente, mediante la formalización del correspondiente contrato de relevo. En dicho caso, los trabajadores permanecerán de alta y trabajarán el 25% de la jornada (o el porcentaje de jornada que determine la legislación reguladora vigente en cada momento) y el resto se jubilarán parcialmente.

Todo ello de conformidad al acuerdo alcanzado entre las partes en el ORECLA el 15 de marzo de 2.017.

Artículo 61º. INDEMNIZACIÓN POR MUERTE, JUBILACIÓN O INCAPACIDAD DEL EMPRESARIO

1. La indemnización mínima por la resolución del contrato basada en cualquiera de las causas del apartado g) del art.49 del Estatuto de los Trabajadores, será como mínimo y sin perjuicio de lo dispuesto en el art.44 del Estatuto de los Trabajadores, de una mensualidad de salario real.

2. En el supuesto de extinción de la personalidad jurídica del contratante, se seguirán los trámites previstos en el art.51 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 62º. INDEMNIZACIÓN POR RESOLUCIÓN DE DETERMINADOS CONTRATOS

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

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

CVE-2017-5498

Artículo 63º. RECIBO DE FINIQUITO

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

SECCIÓN QUINTA.- FORMACIÓN PROFESIONAL Y APRENDIZAJE

Artículo 64º. FORMACIÓN PROFESIONAL

1. En beneficio de la empresa y en el de su personal, se atenderá debidamente a la formación y promoción profesional de éste.

2. La empresa tratará de formar a todos sus trabajadores mediante la intensificación de cursos de capacitación, de perfeccionamiento y promoción profesional de sus actuales plantillas.

3. Los permisos para exámenes autorizados por la legislación serán siempre retribuidos.

Artículo 65º. ASCENSO DEL APRENDIZ A LA CATEGORÍA DE OFICIAL DE 3ª

1. Al término del aprendizaje y para ascender a la categoría de Oficial de 3ª será preceptivo que el aprendiz supere la prueba de aptitud ante un tribunal constituido de la siguiente manera:

- Un Presidente, que será necesariamente un maestro o jefe de Taller, designado de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité o Delegados de Personal.
- Un vocal por la Dirección de la Empresa y otro por el Comité o Delegados de canal o por el Sindicato más representativo.

2. Los aprendices que tuvieran aprobada totalmente la Formación Profesional de Primer Grado, así como el curso de formación por entidad acreditada, ascenderán a la categoría de Oficial de 3ª al finalizar su contrato de aprendizaje, sin necesidad de ser sometidos a ningún Examen.

CVE-2017-5498

Artículo 66º. INEXISTENCIA A VACANTE

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

CAPÍTULO VIII. GARANTÍAS Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 67º. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LAS RELACIONES CON LOS SINDICATOS

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

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

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

4. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos con representación podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 68º. SECCIONES SINDICALES

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

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

CVE-2017-5498

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

Artículo 69º. DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL

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

Artículo 70º. ASAMBLEAS DE TRABAJADORES

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

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

Artículo 71º. COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA

Competencias

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

- Recibir información que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa. Igualmente recibirán informes sobre inversiones y contrataciones efectuadas.

CVE-2017-5498

- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
  - Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.
  - Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
  - Planes de Formación Profesional de la Empresa.
  - Implantación o revisión de sistema de organización y control de trabajo.
  - Estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de Trabajo.

- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

- Ser informado de todas las sanciones impuestas por falta muy graves.

- Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, conocer la evolución de la Compañía tanto en materia económica como de producción, las inversiones previstas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

2. Ejercer una labor de:

- Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

- Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

CVE-2017-5498

3. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en Convenio Colectivo.

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

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

Derechos

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

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

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

Garantías

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

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los términos del art.51 del Estatuto de Trabajadores.
- No ser despedido, ni sancionado, durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato. Salvo en el caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por lo tanto, de lo establecido en el art.54

CVE-2017-5498

- Expresar colegiadamente, si se trata del Comité de, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de, interés laboral o social, previa comunicación a la empresa.
- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
-
    - Hasta 100 trabajadores: ..... 15 horas.
    - De 101 a 250 trabajadores: ..... 20 horas.

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

Artículo 72º. ACUMULACIÓN DE HORAS DE LICENCIA PARA ASUNTOS SINDICALES

Cada representante del personal podrá acumular sus horas sindicales anuales, si bien, si por cualquier causa esta persona cesara en la Empresa por cualquier causa, y hubiera realizado más horas de las que proporcionalmente le correspondiesen, se le deducirían de su liquidación, o se compensarían con las de otro representante del personal de su mismo sindicato.

CAPITULO IX.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 73º. NORMAS GENERALES

1. Las partes firmantes del presente convenio asumen el contenido íntegro de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre así como cuantas disposiciones de desarrollo las suplementen, incorporándose las que pudieran promulgarse en sustitución de aquéllas o bien que las complementen.

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

CVE-2017-5498

3. La empresa se obliga a tener instalado un botiquín con todo lo necesario para el tratamiento urgente de los traumatismos, habilitando un empleado para que efectúe las funciones de sanitario, bien con carácter exclusivo o alternando con otros trabajos de subalterno o administrativo. Igualmente se obliga a poner a disposición de los trabajadores los medios de protección personal que minimicen y/o eliminen los riesgos laborales y, en consecuencia, tras la puesta a disposición de los medios será obligatorio para los trabajadores la utilización de los mismos. De no utilizarse éstos, se considerará responsabilidad exclusiva del trabajador todas las consecuencias derivadas del incumplimiento. Respetando en cualquier caso los principios de la actividad preventiva que señala el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

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

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

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

7. En cualquier caso se respetarán las disposiciones que con carácter mínimo se regulen en los artículos 33 y siguientes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre consulta y participación de los trabajadores.

Artículo 74º. RECONOCIMIENTO MÉDICO

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

CVE-2017-5498

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

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

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

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

1º. Esfuerzos físicos constantes.
2º. Grandes esfuerzos, frecuentemente.
3º. Exposición a caídas de más de tres metros.
4º. Trabajos pulvígenos.
5º. Manipulación de disolventes.
6º. Trabajos con plomo, mercurio y arsénico.
7º. Con cuerpos radioactivos.
8º. Instalaciones de gases, humos, vapores, nieblas tóxicas o la acción de líquidos o sólidos tóxicos.

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

1º. Trabajos con aire comprimido.
2º. Trabajos del apartado anterior, grupos 4, 5, 6, 7 y 8 siempre que su exposición a estos peligros estuviera cercana a los límites considerados de seguridad.

Artículo 75º. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

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

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

CVE-2017-5498

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

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

Artículo 76º. TRABAJO EN PANTALLAS

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

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

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

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

Artículo 77º. PRENDAS DE TRABAJO Y PROTECCIÓN

1. Se entregará al personal obrero, las EPI'S asignadas a cada puesto de trabajo según la normativa vigente al respecto.

2. Concretamente, con el objeto de proteger a los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido, la dirección de la empresa cumplirá con la normativa sobre la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido (Real Decreto 1316/1989 de 27 de Octubre).

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

CVE-2017-5498

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

Artículo 78º. PREMIOS

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

2. También establecerá la empresa recompensas periódicas para el personal de sus plantillas por su buena conducta, especial laboriosidad u otras cualidades sobresalientes, o igualmente en favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia empresa o para sus compañeros.

3. La empresa regulará las modalidades y cuantías de estos premios e informaran al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal en su caso, a fin de que colaboren en la proposición de las personas que hayan de merecerlos.

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

CAPÍTULO X.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 79º. FALTAS

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

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

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

CVE-2017-5498

Artículo 80º. FALTAS LEVES

Se califican como faltas leves las siguientes:

1º.De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes, así como el no marcar en el reloj de control en todas las entradas y salidas.

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

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

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

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

6. Falta de aseo o limpieza personal.

7. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

9. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo. Si tales discusiones dieran lugar a escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves.

10. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 81º. FALTAS GRAVES

Se califican como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

CVE-2017-5498

2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.

3. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa.

4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.

5. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc.

7. Si ello implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

8. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

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

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

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

CVE-2017-5498

Artículo 82º. FALTAS MUY GRAVES

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona realizada dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez durante el trabajo.

7. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados a la empresa.

8. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

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

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

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

CVE-2017-5498

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

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

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

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

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

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

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

20. Introducir en las instalaciones toda clase de armas.

CVE-2017-5498

Artículo 83º. DETENCION: SOBRESEIMIENTO O ABSOLUCIÓN

No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de la detención del trabajador si este es posteriormente puesto en libertad sin cargos, absuelto de los que se hubieren imputado o se produce el sobreseimiento.

Artículo 84º. SANCIONES

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

1. Por faltas leves:
   - Amonestación verbal.
   - Amonestación por escrito.

2. Por falta graves:
   - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
   - Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.

3. Por faltas muy graves:
   - Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
   - Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
   - Despido.

Artículo 85º. DESPIDOS

Se sancionarán con despido, además de los comportamientos tipificados en el presente convenio como faltas muy graves, los incumplimientos que se correspondan con las causas enunciadas en el art.54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 86º. NORMAS DE PROCEDIMIENTO

1. Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad, con conocimiento del Comité o Delegados de Personal de premiar y corregir disciplinariamente todos los trabajadores que se hicieran acreedores de ello.

2. En cuanto a la impugnación de sanciones se estará a lo dispuesto en los artículos 114 y siguientes del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

CVE-2017-5498

3. Prescripción de faltas. Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, 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.

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

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Este convenio colectivo regula de manera integral los aspectos de la relación laboral, que son su objeto, con preferencia sobre cualquier otra norma, salvo las que sean de derecho necesario y se considerará prorrogado, en todos sus términos, hasta la entrada en vigor del próximo Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

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

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. Interpretación del Convenio.

La interpretación de este Convenio Colectivo se llevará a efecto por la propia Comisión Negociadora del mismo, constituida en Comisión Paritaria de interpretación del Convenio, la cual se reunirá a petición de cualquiera de las partes en el plazo de siete días desde que una de las partes lo solicite, debiendo formular respuesta a la petición realizada en un nuevo plazo máximo de siete días desde que su reunión. En caso de desacuerdo, resolverá la Jurisdicción competente, previa mediación administrativa entre las partes ante el Organismo Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (Orecla).

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA. Inaplicación Convenio.

De conformidad a lo establecido en al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores ambas partes acuerdan que una vez finalizado el período de consultas del procedimiento de inaplicación del Convenio Colectivo sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del mismo, que se constituirá en Comisión Paritaria que

CVE-2017-5498

deberá resolver en el plazo de 7 días. Si la discrepancia continúa se deberá acudir a la mediación (no arbitraje) del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), y en el caso de no resolverse la discrepancia cualquiera de las partes podrá acudir a al Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria para que resuelva según sus procedimientos internos de funcionamiento en el plazo de 25 días si finalmente es necesario.

ANEXO 1 TABLAS SALARIALES 1/04/2.017 A 31/12/2017

CATEGORIA PROFESIONAL	Salario Base	Plus Convenio		PAGAS EXTRAS	
	Euro/mes	Euros/Dia	Euros/día	Marzo/Septi	Julio/Navidad
PERSONAL OBRERO					
Aprendiz 1º Año		22,5882	0,0000	2471,4694	1355,2948
" 2º Año		26,3868	0,0000	2471,4694	1583,2085
" 3º Año		27,6935	0,0000	2471,4694	1661,6107
Peón		38,2129	5,2663	2471,4694	2608,7520
Especialista		39,1321	5,8817	2471,4694	2700,8247
Mozo Almacén		39,1321	5,8817	2471,4694	2700,8247
Oficial de 3ª		39,3891	6,3766	2471,4694	2745,9405
Oficial de 2ª		40,3304	6,9131	2471,4694	2834,6059
Oficial de 1ª		41,2059	7,4880	2471,4694	2921,6317
Per.Siderometalúrgico 3ª		39,3891	6,2855	2471,4694	2740,4748
" " 2ª		40,0166	6,4950	2471,4694	2790,6983
" " 1ª		40,6178	6,5598	2471,4694	2830,6585
PERSONAL SUBALTERNO					
Listero	1.212,1584	40,3993	6,4950	2.471,4694	2.813,6593
Almacenero	1.203,2858	40,1118	6,4950	2.471,4694	2.796,4120
Chofer motocicleta	1.192,7795	39,7596	6,4029	2.471,4694	2.769,7516
Chofer turismo	1.233,2761	41,1058	6,5861	2.471,4694	2.861,5143
Chofer camión	1.248,2379	41,6017	6,7036	2.471,4694	2.898,3165
Pesador y basculero	1.184,2460	39,4721	6,3766	2.471,4694	2.750,9254
Guardia jurado	1.173,3865	39,1189	6,2855	2.471,4694	2.724,2650
Vigilante	1.168,9694	38,9620	6,2855	2.471,4694	2.714,8519
Cabo de guardas	1.225,7487	40,8568	6,5861	2.471,4694	2.846,5748
Ordenanza	1.164,5270	38,8183	6,2197	2.471,4694	2.702,2809
Portero	1.164,5270	38,8183	6,2197	2.471,4694	2.702,2809
Botones de 16 años	735,5290	24,5225	0,0000	2.471,4694	1.471,3494
Botones de 17 años	774,3535	25,8160	0,0000	2.471,4694	1.548,9620

CVE-2017-5498

Conserje	1.215,5562	40,5177	6,5072	2.471,4694	2.821,4934
Enfermero	1.168,9694	38,9620	6,2855	2.471,4694	2.714,8519
Telefonista	1.173,3865	39,1189	6,2855	2.471,4694	2.724,2650
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Jefe de 1ª	1.686,3961	56,2113	9,0690	2.471,4694	3.916,8153
Jefe de 2ª	1.557,7978	51,9248	8,3898	2.471,4694	3.618,8751
Oficial de 1ª	1.429,2116	47,6393	7,6833	2.471,4694	3.319,3559
Oficial de 2ª	1.308,1013	43,6007	6,9910	2.471,4694	3.035,5051
Aux. Administrativo	1.204,0307	40,1381	6,4950	2.471,4694	2.797,9910
Viajante	1.429,2116	47,6393	7,6833	2.471,4694	3.319,3559
Aspirante 16 años	735,5290	24,5225	0,0000	2.471,4694	1.471,3494
Aspirante 17 años	840,6714	28,0246	0,0000	2.471,4694	1.681,4744
					0,0000
PERSONAL TECNICO					0
Ingenieros,Arquitectos,Licenciados	2.169,1541	72,3107	11,7219	2.471,4694	5.041,9555
Peritos,Ingenieros Técnicos	2.025,8805	67,5283	10,9243	2.471,4694	4.707,1524
Ayudante Ingeniero y Arquitécto	1.964,1881	65,4766	10,1662	798,0801	4.538,5666
Maestros Industriales	1.511,5116	50,3832	8,1540	2.471,4694	3.512,2337
Capitanes y Primeros Maquinistas			0,0000	2.471,4694	0,0000
de Ganguiles y barcos de prueba	1.670,8320	55,6890	9,0295	2.471,4694	3.883,1103
Los mismos en embarcac. 400 TM	1.886,7617	62,8895	0,0000	2.471,4694	3.773,3716
y 700 HP de fuerza	1.886,7617	62,8895	10,1662	2.471,4694	4.383,3413
Pilotos y Segundo maquinista	1.415,5818	47,1818	7,6580	2.471,4694	3.290,3879
Graduados Sociales	1.672,7794	55,7538	9,0295	2.471,4694	3.886,9970
Maestros enseñanza Primaria	1.384,2857	46,1362	7,4880	2.471,4694	3.217,4514
Maestros enseñanza Primaria	1.285,6768	42,8568	6,9131	2.471,4694	2.986,1925
Practicantes	1.324,4356	44,1503	7,1347	2.471,4694	3.077,1049
Medicos	1.865,2533	62,1699	10,1540	2.471,4694	4.339,4337
Jefe de Taller	1.672,8189	55,7538	9,0295	2.471,4694	3.886,9970
Maestro de Taller	1.451,7008	48,3842	7,7754	2.471,4694	3.369,5795
Maestro de Taller 2ª	1.408,7872	46,9591	7,8149	2.471,4694	3.286,4404
Contramaestre	1.451,7008	48,3842	7,7754	2.471,4694	3.369,5795
Encargado	1.288,3560	42,9479	6,9262	2.471,4694	2.992,4477
Capataz Especialista	1.242,0961	41,4054	6,6519	2.471,4694	2.883,4377
Capataz Peones	1.203,2858	40,1118	6,4950	2.471,4694	2.796,4120
Delineante Proyectista	1.594,5565	53,1535	8,6378	2.471,4694	3.707,4798
Delineante de 1ª	1.429,2116	47,6393	7,6833	2.471,4694	3.319,3559
Delineante de 2ª	1.308,1013	43,6007	6,9910	2.471,4694	3.035,5051
Práctico Topografía	1.429,2116	47,6393	7,6833	2.471,4694	3.319,3559
Topógrafo	1.429,2116	47,6393	7,6833	2.471,4694	3.319,3559

CVE-2017-5498

Reproductor Topográfico	1.204,9973	40,1645	6,4950	2.471,4694	2.799,5699
Calcador	1.204,9973	40,1645	6,4950	2.471,4694	2.799,5699
Archivero-Bibliotecario	1.308,1013	43,6007	6,9910	2.471,4694	3.035,5051
Auxiliar	1.204,9973	40,1645	6,4950	2.471,4694	2.799,5699
Reproductor de Planos	1.164,5270	38,8183	6,2197	2.471,4694	2.702,2809
Jefe de laboratorio	1.742,8616	58,0929	9,5002	2.471,4694	4.055,5828
Jefe de Sección	1.542,5080	51,4157	8,3503	2.471,4694	3.585,9596
Analista 1ª	1.389,0814	46,3063	7,4880	2.471,4694	3.227,6540
Analista 2ª	1.241,0900	41,3669	6,6519	2.471,4694	2.881,1300
Auxiliar	1.204,9973	40,1645	6,4950	2.471,4694	2.799,5699
Jefe de Diques	1.672,8189	55,7538	9,0295	2.471,4694	3.886,9970
Jefe de Muelles y Encarg.	1.451,7008	48,3842	7,8149	2.471,4694	3.371,9479
Buzos y Hombres rana	1.586,3367	52,8792	8,5852	2.471,4694	3.687,8641
Jefe de Sección 1ª	1.594,5565	53,1535	8,6378	2.471,4694	3.707,4798
Jefe de Sección 2ª	1.567,2979	52,2385	8,4283	2.471,4694	3.640,0091
Técnico Organización 1ª	1.429,2116	47,6393	7,6833	2.471,4694	3.319,3559
Técnico Organización 2ª	1.308,1013	43,6007	6,9910	798,0801	3.035,5051
Auxiliar	1.252,2765	41,7454	7,7522	798,0801	2.969,8562

2017/5498

CVE-2017-5498