

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-8607 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Sidenor Forgings & Castings, SL, para el periodo 2019-2024.*

Código 39100772012019.

Visto el acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio de Sidenor Forgings & Castings, SL, de 30 de julio 2019, que recoge el texto del Convenio aprobado para el periodo 2019-2024, 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, Decreto 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 106/2019, de 23 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica 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, 24 de septiembre 2019.

El director general de Trabajo

(PS. Decreto 162/2019, de 14 de agosto, BOC EXT. 14-08-2019),

El director del Servicio Cántabro de Empleo,

José Manuel Callejo Calderón.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA SIDENOR FORGINGS & CASTINGS, S.L. 2019-2024

ÍNDICE

CAPÍTULO I - OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

CAPÍTULO III - CONDICIONES DE TRABAJO

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

CAPÍTULO IV - CONDICIONES ECONÓMICAS

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

CAPÍTULO V - BENEFICIOS SOCIALES

- Art. 24º - Complemento I.T.
- Art. 25º - Seguro colectivo de vida y accidentes
- Art. 26º - Incapacidades
- Art. 27º - Ropa de trabajo
- Art. 28º - Préstamos para viviendas
- Art. 29º - Préstamos y ayudas diversas
- Art. 30º - Ayudas escolares
- Art. 31º - Ayudas para hijos e hijas con discapacidad.

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

CAPÍTULO VI - DERECHOS SINDICALES

Art. 32º- Competencias y garantías de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales.

CAPÍTULO VII - SEGURIDAD, SALUD y MEDIO AMBIENTE

Art. 33º- Principios generales

CAPÍTULO VIII - FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 34º- Criterios y actuaciones

CAPÍTULO IX - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 35º- Graduación de las faltas

Art. 36º- Sanciones

Art. 37º- Régimen de sanciones

Art. 38º- Prescripción de las faltas

CAPÍTULO X - INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Art. 39º- Comisión Paritaria

Art. 40º- Procedimiento de solución de conflictos

Art. 41º - Cláusula de Género

DISPOSICIONES FINALES

ANEXOS

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

2

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

CAPÍTULO I – OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1 – OBJETO

Los preceptos contenidos en el presente Convenio regulan las relaciones laborales de la Empresa y personas trabajadoras de Sidenor Forgings & Castings S.L.

Las PARTES que conciertan este Convenio Colectivo son, por un lado, la Dirección de la Empresa Sidenor Forgings & Castings S.L. y por otra parte las Secciones Sindicales del centro de trabajo, en representación del colectivo laboral afectado.

Art. 2 – ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL

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

Art. 3 – ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio será de aplicación a todas las personas en plantilla que prestan servicios en el Centro de Trabajo de Sidenor Forgings & Castings, con excepción de quienes mantengan una relación laboral especial de Alta Dirección.

Las personas que ocupen puestos de Dirección, Jefatura de Departamento, Jefatura de Sección, Jefatura de Servicio, y aquellos que exijan especial dedicación, responsabilidad, mando directo y un alto grado de autonomía e iniciativa en la gestión de una o varias áreas funcionales tendrán la condición de personal Fuera de convenio.

La promoción y remoción del personal fuera de convenio tendrá carácter discrecional y se instrumentará mediante un acuerdo individual que establecerá las condiciones económicas y profesionales aplicables que sustituyan a las contempladas en los artículos 14, 15, 16 y 18 (jornada y distribución, vacaciones y horas extraordinarias), y Capítulo IV (condiciones económicas). El resto de condiciones establecidas en el presente Convenio serán de aplicación a este personal Fuera de Convenio.

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

Art. 4 – VIGENCIA

La vigencia de este Convenio será de seis años, comenzando el 1 de enero de 2019 y finalizando el 31 de diciembre de 2024, prorrogándose en tanto no se suscriba un nuevo Convenio Colectivo.

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

Art. 5 – ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones pactadas en este Convenio absorberán y compensarán en su conjunto cualquier mejora que pudiera efectuarse en virtud de disposiciones legales de ámbito

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

3

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

superior o Convenio Colectivo Regional de la Industria Siderometalúrgica para la Región de Cantabria, salvo que el conjunto de mejoras establecidas por las citadas normas superase el nivel total del Convenio estimado en su conjunto.

Art. 6 – VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

Establecido el principio de unidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, observara deficiencias en alguno de los puntos del presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica en tanto que estas deficiencias no sean subsanadas por parte de la Comisión Negociadora.

Art. 7 – NORMAS COMPLEMENTARIAS

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

CAPÍTULO II – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 8 – ORGANIZACIÓN

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

Art. 9 – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

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

9.1. Clasificación Organizativa

Toda persona integrada en esta estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado GRUPO PROFESIONAL y un NIVEL DE CALIFICACION.

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

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

9.2 Grupos profesionales

Todas las personas trabajadoras estarán incluidas en alguno de los grupos:

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

- **Técnicos Especialistas:** personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad normalmente relacionadas con la gestión productiva o de equipos de operadores.
- **Técnicos Auxiliares:** personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad
- **Administrativos:** personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico- contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.
- **Operadores:** personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

9.3. Niveles de calificación

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

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

Art. 10 – MOVILIDAD FUNCIONAL

Se entiende como movilidad funcional:

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

10.1. Cambio de nivel dentro del mismo grupo profesional

La Dirección de la Empresa, de acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, podrá destinar a las personas trabajadoras a funciones que conlleven cambio de nivel, dentro del mismo grupo profesional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido. Si el cambio conlleva retribuciones superiores, percibirán las del puesto de destino. Si el cambio conlleva retribuciones inferiores, se garantizará a nivel personal la percepción de las retribuciones del nivel de origen, salvo los pluses inherentes al régimen de trabajo, que serán los del nuevo puesto, aplicándose las normas de compensación y absorción establecidas.

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

10.2. Cambio de Grupo Profesional

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

Además, cuando existan en la Empresa necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo profesional y de excedentes en otro de forma temporal o indefinida, la Dirección de Empresa podrá modificar el grupo profesional de las personas trabajadoras, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones que viniera percibiendo la persona trabajadora, salvo los pluses inherentes al régimen de trabajo, que serán los del nuevo puesto, aplicándose las normas de compensación y absorción establecidas. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Art. 11 – SATURACIÓN DE LAS INSTALACIONES

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

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

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

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

Art. 12 – SATURACIÓN INDIVIDUAL DEL TIEMPO DE TRABAJO

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

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

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

6

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

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

Art. 13 – ASCENSOS Y PROMOCIONES

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

13.1. Convocatoria

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

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

Con carácter general se fijan los siguientes criterios:

Las personas candidatas deberán tener un nivel igual o inferior al de la vacante a cubrir.

Tendrán prioridad para cubrir la vacante:

- a) El personal del propio taller o servicio.
- b) En caso de no existir candidatura idónea, se ampliará al personal del departamento.
- c) Si en éste ámbito tampoco se encontrara candidatura idónea, el puesto se hará extensivo a todo el personal de la Empresa.
- d) A igualdad de mérito y capacidad se primará la selección de personas candidatas del género sub-representado en el Grupo al que pertenezca el puesto en concurrencia.

13.2. Resolución

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

13.3. Periodo de prueba

La persona seleccionada por la Comisión Mixta de Ascensos tendrá un periodo de prueba de tres meses. De no resultar apta la persona seleccionada para desempeñar el puesto, la Jefatura del Departamento lo pondrá en conocimiento de la Comisión Mixta de Ascensos, la cual, de acuerdo con los criterios anteriormente definidos, designará una nueva candidatura para ocupar la vacante.

13.4. Comisión Mixta de Ascensos

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

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

7

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

La representación de la Dirección será:

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

Responsable del Departamento donde se haya producido la vacante.

Responsable del Servicio de Promoción y Valoración.

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

13.5. Revisiones periódicas

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

Con este fin, la Jefatura del Departamento correspondiente enviará semestralmente una propuesta a la Dirección de Recursos Humanos en la que se indicará las personas trabajadoras promocionales, los niveles de calificación en los que se solicita encuadrarles y fecha de encuadramiento.

La Dirección de Recursos Humanos notificará, con la debida antelación, dicha propuesta al Comité de Empresa y a la Dirección, la cual en base a las necesidades organizativas y aptitudes de las candidaturas aprobará o denegará la propuesta.

CAPÍTULO III – CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 14 – JORNADA DE TRABAJO

14.1. Jornada anual

La jornada anual será la misma con independencia del régimen de trabajo al que se encuentre adscrita la persona trabajadora. Para cada uno de los años de vigencia del Convenio la jornada laboral en cómputo anual será la que se establece a continuación:

En concreto, el régimen transitorio de aumento de jornada laboral hasta alcanzar la cifra de 1.696 horas (212 jornadas de trabajo al año) será la siguiente:

Para el año 2019	1.688 horas de trabajo/año (211 jornadas de trabajo)
Para el año 2020	1.688 horas de trabajo/año (211 jornadas de trabajo)
Para el año 2021	1.696 horas de trabajo/año (212 jornadas de trabajo)
Para el año 2022	1.696 horas de trabajo/año (212 jornadas de trabajo)
Para el año 2023	1.696 horas de trabajo/año (212 jornadas de trabajo)
Para el año 2024	1.696 horas de trabajo/año (212 jornadas de trabajo)

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

14.2. Calendarios

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

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

producción y de mercado así lo demanden. En estos supuestos de saturación, cada sábado, domingo o festivo trabajado será compensado con el plus festivo.

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

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

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

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

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

Cada calendario que se establezca deberá mantenerse un mínimo de un mes. Las modificaciones de calendario se comunicarán al Comité de Empresa y a las personas trabajadoras afectadas con un mínimo de **siete días de antelación**, explicando las causas de dichos cambios.

14.3. Jornadas de disponibilidad:

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

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

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

El aumento o disminución de horas como consecuencia de la utilización de la flexibilidad horaria, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma o individualmente.

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

- Preaviso de una semana al personal afectado y a la representación de los trabajadores, salvo que sea de imposible cumplimiento el requisito del plazo por concurrir una circunstancia de carácter imprevisto o de fuerza mayor, como pudiera ser una avería grave en las instalaciones o un corte de corriente eléctrica.
- La disponibilidad se aplicará con jornadas completas, tanto cuando se trabaje más, como cuando se trabaje menos, salvo aquellas que se utilicen para formación.

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

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

9

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

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

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

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

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

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

14.4. Comisión de seguimiento de disponibilidad

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

Art. 15 - DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

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

15.1. Regímenes de trabajo

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

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

Los regímenes de trabajo de cuatro y cinco turnos implicarán trabajar de manera rotatoria entre los equipos de lunes a domingo, sin excluir ninguno de estos días en las rotaciones, salvo excepciones.

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

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

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

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

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

15.2. Normas generales

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

Las personas trabajadoras que tengan que ausentarse de su puesto de trabajo deberán solicitar la autorización de la Jefatura de Taller o Servicio correspondiente.

A los efectos prevenidos en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de jornada partida no ligado directamente a producción, salvo supuestos excepcionales y puntuales, podrá disfrutar de un margen de flexibilidad de media hora respecto al horario oficial de entrada y salida que esté vigente en cada centro de trabajo, pero en todos los casos habrá de respetar cada día la duración de la jornada establecida.

El personal asignado a trabajos en equipo o en turnos sucesivos, podrá ejercitar este derecho a la adaptación horaria mediante el cambio de secuencia de turno siempre que concurra acuerdo con otra persona trabajadora que lo sustituya.

Transcurridos diez días sin haberse alcanzado acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión a consulta por parte de la comisión paritaria de igualdad, que deberá dar contestación en plazo de siete días.

Las medidas contempladas en el acta resultante de la comisión deberán de ser razonables, proporcionadas y compatibles con una organización racional de los recursos. Deberán garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, posibilitar la corresponsabilidad parental y articular un balance equilibrado entre las personas trabajadoras afectadas por las adaptaciones organizativas que implique el ejercicio de este derecho.

La Comisión paritaria de igualdad, asimismo, intervendrá previa audiencia a las partes, valorando las acciones que la empresa plantee para armonizar el ejercicio de este derecho en los supuestos en los que exista una incompatibilidad en el ejercicio del derecho por distintas personas trabajadoras, o cuando sobrevengan razones productivas y organizativas que exijan la modificación sobrevenida de medidas de adaptación ya vigentes.

La comisión paritaria de igualdad podrá establecer criterios generales y específicos que, interpretando este artículo, regulen su intervención.

Finalizado los plazos, la Empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de

Convenio Colectivo Sidoror Forgings & Castings, S.L.

11

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio, en cualquier caso, informa también a la comisión.

En este último caso, se indicarán las razones objetivas de la empresa (económicas, organizativas, productivas o técnicas) en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el período acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el período previsto.

En el supuesto de aceptación de las condiciones solicitadas por la persona trabajadora o de las medidas alternativas planteadas, estas no darán lugar a indemnización alguna.

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

Con carácter general la jornada diaria para el personal contratado a tiempo completo será de ocho horas. No obstante lo anterior, con carácter excepcional y dentro del respeto a la jornada anual pactada, la jornada diaria para el personal de Oficinas y Servicios podrá ser inferior a 8 horas, en cuyo caso el personal sujeto a este régimen podrá llegar y no superar el límite de los 222 días de trabajo al año para el 2017, llegando al límite de 224 en 2021 por el aumento de jornada recogido en el presente Convenio. En cada centro de trabajo se negociará este régimen con el Comité de Empresa, procurando que tenga una aplicación rotatoria en aquellos supuestos en los que, por el número de ocupantes del puesto, o por el número de personas existentes en la Sección, sea posible.

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

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

Art. 16 - VACACIONES

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

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

- Se disfrutará de un mínimo de 20 días de forma continuada en ese periodo (siempre que sea posible, la Empresa rotará cada año los turnos de disfrute de las vacaciones).
- Los 10 días restantes se disfrutarán durante los meses de diciembre, enero y/o semana santa con un mínimo de 5 días consecutivos, asegurándose entre ambos periodos de disfrute como mínimo 30 días naturales o 21 laborables.

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

12

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

Siempre que organizativamente la Empresa no sufra alteración productiva alguna y dentro de estos 10 días restantes, se podrán disfrutar de 2 días a su elección fuera del periodo oficial de vacaciones (y sin derecho a percibir compensación económica alguna por disfrutar las mismas fuera del periodo oficial de vacaciones –enero, julio, agosto, septiembre, diciembre y semana santa-). Para disfrutar de estos 2 días se deberá preavisar con un mínimo de un mes a la Empresa, salvo que organizativamente la Empresa pueda gestionar esa petición con un periodo de preaviso inferior.

No obstante lo anterior, por razones, organizativas técnicas o de negocio o de fuerza mayor, podrán establecerse en el calendario turnos de vacaciones distintos a los meses expresados. En los casos anteriores la Dirección de la Empresa explicará a la Representación Social las razones que le llevan a establecer esos regímenes de vacaciones. El asunto será objeto de consideración conjunta con la Representación de los Trabajadores, valorando los motivos alegados y las posibles alternativas.

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

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

Las vacaciones anuales, salvo en la excepción contemplada en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberán disfrutarse obligatoriamente antes del 31 de Diciembre de cada año

16.1. Ampliación del periodo de vacaciones

Las jornadas adicionales de disfrute de vacaciones existentes por premios de vinculación, fidelidad y antigüedad en la empresa ya no se generarán y devengarán a partir de Enero de 2.004. Aquellas personas trabajadoras que ya tuvieran reconocido este derecho, tendrán la opción de seguir disfrutando anualmente y a título personal del referido derecho en el mismo número de días que hubieren generado hasta el 31 de diciembre de 2.003.

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

17.1 Permisos retribuidos y licencias:

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

- 1.- Por matrimonio la persona trabajadora:.....19 días naturales**
- 2.- Por nacimiento de hijo, acogimiento y/o adopción:** 3 días naturales, de los que al menos 2 serán laborables, pudiendo ampliarse en 2 días más, así mismo retribuidos, en caso de parto con cesárea. En los casos de acogimiento y/o adopción, los tres días de permiso se otorgarán previo aviso y justificación,

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

13

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

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

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

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

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

5.- Por fallecimiento:

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

6.- Por matrimonio de padres, hermanos e hijos.... 1 día natural

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

8.- Por traslado del domicilio habitual..... 1 día

9.- Por consulta médico Seguridad Social:

- a) Consulta a especialistas prescritas por personal médico de cabecera: Por el tiempo necesario (salida de fábrica con autorización del jefe inmediato).
- b) Otras consultas médicas: Hasta 16 horas al año (presentará justificante de asistencia, indicando hora de consulta).

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

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

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

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

En relación con el apartado 6, si hubiese desplazamiento comprendido entre 200 y 500 Kms. de distancia, las licencias se ampliarán en 1 día natural y si fuese superior a 500 Kms., en 2 días naturales. En los supuestos 4 y 5, en caso de requerirse desplazamiento al efecto, se incrementarán los días de permiso de acuerdo a lo estipulado por la legislación vigente.

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

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

17.2. Derecho a reducción de jornada:

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

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

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

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

17.3. Derecho a suspensión y excedencias:

1.- Permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.- En situaciones de nacimiento de hijos e hijas, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se atenderá a lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente.

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

3.- Excedencia por cuidado de hijo o hija.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

15

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

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

17.4 Otros aspectos sociales

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

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

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

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

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

- ✓ Fiablez y optimizar todos los procesos de gestión de las personas, para continuar asegurando la absoluta ausencia de toda forma discriminación, directa o indirecta, y garantizar el respeto al principio de igualdad de oportunidades, de forma que sean siempre las competencias, cualidades y méritos de cada persona las que entren en

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

16

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

juego a la hora de cubrir los puestos de trabajo con las candidaturas más idóneas, pero evitando, también, que en nombre de la diversidad se puedan incorporar personas o tomar decisiones de evolución profesional no acordes con los perfiles requeridos por cada puesto de trabajo o función.

- ✓ Velar para que la selección de personal y la evolución profesional de las personas se basen en criterios de igualdad de oportunidades de reconocimiento de méritos y capacidades reales y de idoneidad para los puestos a cubrir, siempre con absoluta independencia de las diferencias que caracterizan a las personas: en particular, en relación con el sexo, la orientación sexual, la edad, el origen étnico o racial, las nacionalidades, las culturas y las creencias.
- ✓ Trabajar para conseguir que cada miembro de la Empresa encuentre, en general, unas condiciones de trabajo que le permitan, en total armonía, poder maximizar sus habilidades, contribuyendo tanto a la consecución de los objetivos de la Empresa como a su propio desarrollo profesional y personal, sin estar limitado jamás por aspectos que lo puedan hacer diferente a los demás.

- B) Igualdad entre mujeres y hombres.-** Aunque no existan diferencias entre las condiciones de trabajo que disfrutaran los hombres y mujeres de la empresa, sí que es un hecho constatable que no existe igual grado de presencia en las distintas áreas funcionales e industriales.

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

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

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

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

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario,

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que a continuación se expresan:

- ✓ **Movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.**- Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar el traslado a otro centro de trabajo y a un puesto de la misma categoría profesional o equivalente.

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

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

- ✓ **Reducción de jornada.**- Las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo conforme a lo que acuerden con la Empresa.
- ✓ **Suspensión del contrato de trabajo.**- Derecho a solicitar la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, por el período de tiempo establecido en cada momento por la legislación vigente.
- ✓ **Extinción del contrato de trabajo.**- Si las personas trabajadoras, por voluntad propia, decidieran extinguir su contrato de trabajo, y si así lo manifestaran, la Empresa les ayudará en la búsqueda de nuevo empleo.
- ✓ **Ausencias o faltas de puntualidad.**- Las ausencias o faltas de puntualidad, originadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, serán consideradas como justificadas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por las personas trabajadoras a la mayor brevedad posible.

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

17.5. Sanción Penal

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

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

Art. 18 – HORAS EXTRAORDINARIAS

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

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

18

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

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

Se considerarán horas extraordinarias de realización obligatoria aquellas que resulten necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, dentro siempre de los límites establecidos en la legislación vigente.

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

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

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

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

Art. 19 – POLÍTICA DE CONTRATACIÓN Y CREACIÓN DE EMPLEO

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

La Empresa se compromete a realizar durante la vigencia inicial del Convenio un contrato de trabajo de duración indefinida a un total de 27 de las personas trabajadoras que, a 30 de abril de 2019, ostenten un contrato de duración determinada (contrato de relevo temporal, contrato eventual por circunstancias de la producción, contrato por obra o servicio determinado, contrato de interinidad y/o contrato en prácticas).

Durante vigencia inicial del Convenio, los contratos de duración determinada formalizarán las personas idóneas que formen parte de la Bolsa de Empleo en los términos regulados en el Anexo XI.

19.1. Periodo de prueba

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

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

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

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

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

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

19.2. Formación

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

19.3. Género infra-representado

La Comisión paritaria analizará los supuestos en los que concurra una infra-representación de género en determinados ámbitos productivos y profesionales y propondrá la adopción de medidas concretas para tender hacia una composición más paritaria de la plantilla en toda la organización.

19.4. Relevo generacional

La Dirección de la Empresa mantendrá ad personam los compromisos adquiridos en los acuerdos parciales suscritos en materia de jubilación parcial en fecha 27 de diciembre de 2012 y 27 de marzo de 2013.

Durante la vigencia inicial del Convenio, la Empresa se compromete a ofertar a las personas trabajadoras, nacidas entre el 1 de enero de 1958 y el 31 de diciembre de 1961, la posibilidad de pasar a una situación de jubilación parcial mediante la fórmula del contrato de relevo, siempre que cumplan los requisitos legales para acogerse a la regulación legal prevista para la jubilación parcial específica de la industria manufacturera establecidos por el Real Decreto-ley 20/2018, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España.

Se analizará individualmente la situación de las personas nacidas en el periodo indicado que no cumplan con los requisitos de la jubilación parcial específica de la industria manufacturera, para estudiar una fórmula de acceso a cualquier otra modalidad de retiro laboral en condiciones económicas y de tiempo similares, de acuerdo con la normativa aplicable en cada momento.

La Empresa podrá, en todo caso, condicionar el acceso al régimen de jubilaciones de aquellas personas trabajadoras que, (mostrando su conformidad) resulten precisas por necesidades organizativas o productivas.

En el supuesto que la persona trabajadora no se encuentre en ninguna de las situaciones anteriormente referidas, se procederá a la extinción del contrato de trabajo (jubilación forzosa) por el cumplimiento por parte de la persona de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

b) La medida podrá adoptarse siempre que simultáneamente se proceda a la formalización de, al menos, un contrato de trabajo de duración indefinida con quien ya sostenga una relación laboral de duración determinada con la empresa o con una persona candidata que se incorpore ex novo a la Empresa.

En caso de que sobrevinieran modificaciones en la normativa reguladora de la jubilación, cualquiera de las partes podrá interesar la convocatoria de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo para revisar el contenido de los anteriores compromisos a tenor de las nuevas condiciones legales.

CAPÍTULO IV – CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 20 CLASIFICACION PROFESIONAL Y VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

El nuevo sistema de Clasificación Profesional tiene por objeto:

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

20.1 Comisiones Mixtas de Valoración y Clasificación Profesional

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

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

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

Art. 21 CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

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

- Salarios de calificación.
- Garantía de puesto.
- Complemento de traslado.
- Antigüedad.
- Complemento personal.
- Valoración por el mérito.
- Plus de turnicidad y nocturnidad.
- Complemento plus nocturnidad
- Plus régimen 4º relevo.
- Compensación de jornada en régimen de 4º relevo.
- Pagas extraordinarias.
- Incentivo contra absentismo
- Horas extraordinarias.
- Paga vacaciones
- Compensación vacaciones fuera de los meses de julio, agosto y septiembre, que tendrá la cuantía que se establece en el apartado 21.13.
- Plus por trabajo tóxico, penoso y peligroso.
- Plus Jefe de equipo.
- Plus régimen especial de mantenimiento.

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

21

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

- Retribución de licencias y permisos retribuidos.
- Incentivo a la producción.
- Compensación tiempo de bocadillo.
- Retribución Variable

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

21.1. Salarios de calificación

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

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

21.1.1. Garantía de puesto

Se entenderá por garantía de puesto el complemento que es preciso abonar a las personas trabajadoras que cambien de nivel dentro de su grupo funcional o cambien de grupo funcional, para garantizarles las percepciones de la retribución del nivel de origen. En todo caso se aplicarán las normas de absorción y compensación establecidas en este Convenio.

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

21.1.2. Complemento de traslado

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

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

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

21.2. Antigüedad

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

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

El importe de cada quinquenio se refleja en el anexo II y es función del nivel de calificación que tenga el puesto de trabajo que desempeñe cada persona trabajadora.

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

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

22

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

21.3. Complemento personal

Este complemento que sustituyó y anuló el importe que se abonaba a determinadas personas trabajadoras en concepto de I.R.T.P. se seguirá abonando exclusivamente al personal empleado que lo tenga reconocido como tal complemento.

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

21.4. Valoración por el mérito

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

Anualmente la Jefatura de los Departamentos correspondientes ayudada por los mandos que consideren oportunos, calificarán a las personas trabajadoras de cada Taller, en función de los baremos y normas establecidas al respecto.

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

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

Para el año **2019** se fija un valor por "ii" conseguida de **40,02 euros** mensuales el cual se abonará asimismo en las pagas extraordinarias.

21.5. Plus de turnicidad y nocturnidad

Para el año **2019** el importe del plus de turnicidad para las personas trabajadoras que trabajen en el régimen de tres y cuatro relevos será de **5,30 euros** por jornada trabajada.

Dicho plus absorbe, para el personal que trabaja en dichos regímenes de trabajo (3 y 4 relevos), el plus de nocturnidad legalmente establecido, fijándose la cuantía de éste en **1,88 euros/hora** para las personas que sin trabajar en régimen de tres o cuatro relevos realicen excepcionalmente alguna jornada de noche entre las 22 y las 6 horas.

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

21.6. Complemento plus de nocturnidad

Se abonará la cantidad de **1,51 euros/día** el exceso de noches que se realicen con respecto al régimen de 3 relevos.

21.7. Plus régimen 4º relevo

El personal que trabaja en régimen de 4º relevo, vinculado a la realización de 31 jornadas laborales en día festivo o domingo durante el año, o parte proporcional, percibirá en el año 2019 la cantidad de 4.215,72 euros anuales, distribuyéndose en 12 mensualidades de 351,31 euros. Para las personas trabajadoras que operen en el Taller

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

de Mecanizado el importe mensual será de 381,42 euros, vinculado en este caso a la realización de 27 jornadas laborales en día festivo o domingo.

Las personas trabajadoras que por cualquier causa falten al trabajo en domingo o en día festivo y que según su calendario tuvieran que trabajar, se les deducirá de esta cantidad mensual el importe de 136,00 euros más importe proporcional correspondiente por compensación de jornada. El importe aplicable a quienes desempeñen su trabajo en el Taller de Mecanizado será de 169,52 euros.

21.8. Compensación de jornada en régimen de 4º relevo

Al personal con este régimen de trabajo se le abonarán 8 horas mensuales, de acuerdo con el salario de calificación que le corresponda, incrementado con la parte proporcional de la antigüedad y valoración por el mérito ("ies").

21.9. Pagas extraordinarias

A todas las personas trabajadoras se les abonarán dos gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario de calificación, más antigüedad y valoración por el mérito. Las fechas de abono serán en los meses de Julio y Diciembre.

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

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

21.10. Incentivo contra absentismo

En la nómina del mes de Septiembre el personal sujeto a este convenio podrá percibir un incentivo en función de su absentismo personal y del general de la Empresa, computados ambos desde el 1º de Septiembre del año anterior al 31 de Agosto del año en curso. A estos efectos no se tendrá en consideración el absentismo que se derive de accidentes de trabajo y permisos retribuidos.

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

21.11. Valor horas extras

Los valores de las horas extraordinarias para los distintos escalones de puestos de trabajo, son los que se recogen en el Anexo IV. (importes correspondientes al año 2019)

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

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

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

21.12. Paga de vacaciones

El periodo de vacaciones se abonará con el salario de calificación más la antigüedad y valoración por el mérito que corresponda en cada caso y con el porcentaje de

Convenio Colectivo Sidoror Forgings & Castings, S.L.

24

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

incentivo que resulte del promedio de los últimos tres meses liquidados anteriormente a la fecha de su disfrute. No se computarán a efectos del cálculo del incentivo de vacaciones, los días que se haya estado de baja por enfermedad o accidente de trabajo durante el período considerado de tres meses.

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

21.13. Compensación vacaciones fuera de los meses de enero, Semana Santa, julio, agosto, septiembre y diciembre.

El disfrute de las vacaciones fuera de los meses de **enero, Semana Santa, julio, agosto, septiembre y diciembre**, conforme a lo pactado en el art. 16 de este Convenio Colectivo, será compensado con las siguientes cantidades:

Mes	Cantidad a abonar por día de vacación, salvo sábados, domingos y fiestas laborales
Mayo	29,04 euros
Junio	22,59 euros
Octubre	29,04 euros

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

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

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

Por mutuo acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores podrán establecerse períodos de vacaciones de carácter general que no coincidan exactamente con el mes de enero, Semana Santa, julio, agosto, septiembre y diciembre. En este caso no procederán las compensaciones establecidas anteriormente para los días trabajados correspondientes a este período fuera de los meses de enero, Semana Santa, julio, agosto, septiembre y diciembre.

21. 14. Plus por trabajo tóxico – penoso y peligroso

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

21.15. Plus Jefe Equipo

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

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

25

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

21.16. Plus Régimen Especial Mantenimiento

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

El plus que percibirán la plantilla que realice este sistema de trabajo será el siguiente:

Por sábado trabajado.....	63,87 euros
Por domingo trabajado	97,93 euros

21.17. Retribución de licencias y permisos retribuidos

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

21.18. Incentivo a la producción

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

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

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

21.19. Gastos de viaje y dietas

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

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

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

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

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

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

26

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

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

21.20. Compensación por tiempo de producción en tiempo de bocadillo

El personal, en régimen de turnos, con el que se haya acordado no interrumpir el proceso productivo percibirán una compensación económica por cada día trabajado en función del nivel de calificación del puesto que desempeñen y cuyos importes se reflejan en el anexo III.

21.21. Incentivo sobre resultados

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

Año 2019:

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

Años 2020 y 2021:

- Por un lado, la persona trabajadora podrá percibir hasta el 1% siempre que se cumplan los indicadores de calidad y absentismo de la empresa que tendrán un peso específico cada uno del 50%. No obstante, y de acuerdo con su carácter variable, este incentivo estará sujeto al principio general de que si existe un resultado antes de impuestos positivo en las cuentas anuales de SIDENOR FORGINGS & CASTINGS, S.L. se percibe la compensación porcentual alcanzada y, en caso contrario, no.
- Por otro lado, en el caso de que se alcance un EBITDA anual del 10% en las cuentas anuales de SIDENOR FORGINGS & CASTINGS, S.L., las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir un 1%, no consolidable, del salario fijo.

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

Art. 22 – TABLAS SALARIALES

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

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

27

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

- Año 2020: 1 %
- Año 2021: 1,25 %
- Año 2022: 1,25%
- Año 2023: Las tablas salariales se revisarán, con efectividad a 1 de enero, en el porcentaje resultante de la aplicación de la siguiente escala determinada por referencia al EBITDA mínimo alcanzado durante el año anterior:
 - Si el EBITDA de 2022 es mayor o igual a 5 millones de €: 1,25%
 - Si el EBITDA de 2022 es mayor o igual a 10 millones de €: 1,75%
 - Si el EBITDA de 2022 es mayor o igual a 15 millones de €: 2,00%En caso de que no se alcance el mínimo de EBITDA de 5 millones de €, no se aplicará incremento alguno.
En ningún caso estas subidas salariales son acumulables entre sí y tampoco se establecerán tramos o partes proporcionales.
- Año 2024: Las tablas salariales se revisarán, con efectividad a 1 de enero, en el porcentaje resultante de la aplicación de la siguiente escala determinada por referencia al EBITDA mínimo alcanzado durante el año anterior:
 - Si el EBITDA de 2023 es mayor o igual a 5 millones de €: 1,25%
 - Si el EBITDA de 2023 es mayor o igual a 10 millones de €: 1,75%
 - Si el EBITDA de 2023 es mayor o igual a 15 millones de €: 2,00%En caso de que no se alcance el mínimo de EBITDA de 5 millones de €, no se aplicará incremento alguno.
En ningún caso estas subidas salariales son acumulables entre sí y tampoco se establecerán tramos o partes proporcionales.
- Año 2025: Finalizado el año 2024, con la diferencia entre la suma de los IPC reales de los años en que el EBITDA haya sido igual o superior a 5 millones de €, y la suma de los incrementos de tablas efectivamente aplicados, si procede, se regularizarán al alza las tablas salariales con efectos de 1 de enero de 2025. Para establecer ese eventual diferencial, se considerarán los años 2022, 2023 y 2024.

Art. 23 – FECHA Y FORMA DE PAGO

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

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

Todas las cargas fiscales y de seguridad social a cargo la persona trabajadora serán satisfechas por él mismo.

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

CAPÍTULO V – BENEFICIOS SOCIALES

Art. 24 – COMPLEMENTO I.T.

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

a) En caso de accidente de trabajo.

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

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

b) En caso de enfermedad común o accidente no laboral

15 primeros días: 70 % de la base reguladora del mes anterior a la fecha de la baja en la primera baja.

Del día 16 al 60: se abonará un complemento en función del absentismo medio por enfermedad que resulte en este Centro de Trabajo en los 6 meses anteriores al mes de la baja con arreglo a la tabla siguiente:

Tabla complementos enfermedad

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

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

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

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

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

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

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

29

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

Art. 25 – SEGURO COLECTIVO DE VIDA Y ACCIDENTES

La Empresa suscribirá con una Compañía de Seguros una póliza que garantice tanto al personal en activo las siguientes coberturas:

- Con la firma del Convenio:

COBERTURAS	INDEMNIZACION EUROS
Fallecimiento por muerte natural	24.250 euros
Fallecimiento por accidente (Acumulable)	16.850 euros
Invalidez Permanente Absoluta	24.250 euros
Lesiones Permanentes	Según baremo

Art. 26 – INCAPACIDADES

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

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

Art.27 – ROPA DE TRABAJO

La Empresa proveerá la ropa de trabajo adecuada para el trabajo en las dependencias fabriles encargándose asimismo de su limpieza y lavado.

Art. 28 – PRÉSTAMOS PARA VIVIENDAS

Para facilitar a los miembros de la plantilla la propiedad de la primera vivienda que tenga carácter de domicilio habitual, la Empresa concederá préstamos con cargo a un fondo de **210.000 (doscientos diez mil) euros**, que será gestionado por la Comisión de Viviendas.

Los préstamos se ajustarán a las siguientes condiciones:

- Cuantía máxima de **6.100 (seis mil cien) euros**.
- El plazo de amortización será de 5 años realizándose los descuentos mensualmente de la nómina por importes de la misma cuantía.
- La persona beneficiaria del préstamo no podrá enajenar la vivienda que motivó la concesión del mismo, mientras no haya sido reintegrado en su totalidad.

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

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

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

30

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

Art. 29 – PRESTAMOS Y AYUDAS DIVERSAS

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

Las cantidades concedidas para estos supuestos serán reintegradas por las personas beneficiarias en la forma y cuantía que en cada caso se convengan con las afectadas.

Art. 30 - AYUDAS ESCOLARES

Se concederán ayudas escolares a las personas trabajadoras e hijos e hijas de las mismas que cursen estudios reglados.

La Comisión de Becas establecerá cada año las normas de distribución de este fondo, que se fija en 27.500 euros.

Art. 31 – AYUDAS PARA HIJOS E HIJAS CON DISCAPACIDAD

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

CAPÍTULO VI – DERECHOS SINDICALES

Art. 32 – COMPETENCIAS Y GARANTÍAS DE LOS COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS SINDICALES

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

32.1. Comité de Empresa

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

- a) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o en varios de sus componentes, sin rebasar el número total legalmente establecido, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.
- b) Al amparo de lo dispuesto en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el número de Delegados de Prevención en la Empresa será de cuatro. Dichos Delegados de Prevención serán designados por las Secciones Sindicales constituidas y ratificados por el pleno del Comité de Empresa y serán quienes se encarguen de realizar las funciones específicas en materia de prevención.

32. 2. Sindicatos

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

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

31

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

Los Derechos Sindicales que la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce y garantiza con carácter general, son mejorados en lo siguiente:

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

32.3. Crédito horario para las asambleas de la plantilla

Las partes establecen que la plantilla afectada por el presente Convenio Colectivo, dispondrán de un tiempo máximo de 6 horas en cada año de vigencia del mismo, remuneradas como tiempo de trabajo para celebrar asamblea o reuniones en el centro de trabajo con los requisitos concretos que se consignan a continuación.

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

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

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

CAPÍTULO VII - SEGURIDAD Y SALUD Y MEDIO AMBIENTE

ART. 33.- PRINCIPIOS GENERALES

Art. 33.1. Seguridad y Salud

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

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

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

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

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

32

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

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

Competencias:

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa, a tal efecto, en su seno se debatirán los proyectos en materia de planificación, organización y desarrollo de las actividades de protección y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de las medidas de emergencia en el seno de la Empresa y velar por su eficacia.
- d) Velar por la adecuada atención por parte de las Mutuas de nuestras personas trabajadoras accidentados.

Facultades:

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

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto visitas mensuales y rotativas a los diferentes Servicios y Talleres de la Empresa.
- b) Conocer normas, procedimientos y cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad físicas de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer los planes de implicación y motivación dirigidos a responsables, mandos y resto de plantillas.
- e) Conocer los planes de formación con los temarios y objetivos concretos en el área de la prevención y de la capacitación industrial que se pretendan poner en marcha tanto para la plantilla fija como para la eventual.
- f) Conocer la aplicación de las propuestas de trabajo adaptado que hayan hecho Mutuas y Servicios Médicos, en aquellos casos en los que las personas trabajadoras no hayan obtenido el pertinente parte de baja y sin embargo presenten alguna incapacidad para desarrollar algunas tareas.
- g) Conocer la gestión que las Mutuas estén haciendo de la IT por Enfermedad en aquellos centros de trabajo que la tengan concertada con las Mutuas (adelanto de pruebas diagnósticas, intervenciones quirúrgicas, y otro tipo de atenciones, etc.)
- h) Las demás funciones y competencias atribuidas al Comité por la Legislación vigente.

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

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

33

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

Reuniones del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente

- a) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá mensualmente para tratar asuntos de su competencia y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.
- b) Los Delegados de Prevención podrán participar con los Técnicos de Prevención y Mandos en las Inspecciones y Visitas planeadas, de acuerdo con el Programa establecido.
- c) Además de las visitas mensuales y rotativas podrá visitar todo puesto trabajo que el Comité de Seguridad y Salud estime conveniente, así como donde sea requerida su presencia por parte del trabajador a través de su Mando, aunque no estén presentes todos sus miembros.
- d) Será objeto de visita todo puesto de trabajo en el que haya habido un accidente grave.
- e) El Comité de Seguridad y Salud, igualmente podrá reunirse con carácter extraordinario, cuando se produzcan situaciones especiales cuyo estudio y análisis no pueda demorarse hasta la reunión ordinaria.
- f) Esta reunión extraordinaria tendrá lugar a petición de la representación empresarial o por mayoría de los delegados de prevención.
- g) La convocatoria se realizará con un preaviso mínimo de 24 horas entre la petición y la celebración.
- h) Para el desarrollo de sus funciones, la Empresa proporcionará a los Delegados de Prevención, los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Información en materia de Seguridad y Salud:

- a) Se entregará periódicamente al Comité de Seguridad y Salud información sobre:
 - Las mediciones periódicas (anualmente)
 - Modificaciones realizadas y mejoras conseguidas en máquinas e instalaciones (Trimestralmente).
 - Índices de los accidentes.
- b) Las personas trabajadoras serán convenientemente informados por la Empresa.
 - Sobre aquellas materias empleadas y desarrollo del proceso productivo que pueda entrañar riesgo para la salud de las personas.
 - De los estudios que se crea necesario realizar en su entorno de trabajo y sobre su estado de salud, así como de las medidas preventivas que dichas personas trabajadoras deberán cumplir para minimizar el efecto de los riesgos, objeto de los estudios antes citados.
- c) Las medidas a adoptar en los supuestos de emergencia.

Formación en materia de Seguridad y Salud:

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

Principios de la Prevención de Riesgos:

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

- Su generación
- Su emisión
- Su transmisión

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

34

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

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

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

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

- ✓ Elaboración del mapa de riesgos y su evaluación
- ✓ La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- ✓ Los objetivos de prevención, fijando prioridades.
- ✓ La determinación de los recursos humanos y económicos para su realización.
- ✓ Los plazos o fases para su desarrollo.
- ✓ Un plan complementario de formación.

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

Art. 33.2. Gestión ambiental

- Se elaborará un Plan De Gestión Ambiental en cada Centro de trabajo, donde se analicen el almacenamiento y su tratamiento, así como las emisiones y vertidos al exterior, la depuración de aguas y la posible sustitución gradual de energías y materias por otras más limpias.
- Los miembros de Comité de Seguridad y Salud recibirán información sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los Planes de Gestión Ambiental, para los que deberá contar con una formación e información suficiente a cargo de la empresa.
- El Delegado de Prevención podrá actuar también en cada Centro de Trabajo como Delegado Medioambiental.

Competencias

- a) Colaborar con la Empresa en la mejora de la acción medioambiental, promoviendo y fomentando la cooperación de la plantilla en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- b) Ser consultado respecto de la puesta en marcha de nuevas tecnologías y desarrollo de los sistemas de gestión que la Empresa pudiera establecer, de los que pudiera derivar riesgo medioambiental, así como las decisiones sobre el transporte de mercancías peligrosas.
- c) Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa medioambiente en la Empresa, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la Empresa establezca.

Facultades

- a) Recibir de la Empresa la información aportada a la Administración en relación con planes y medidas de adaptación medioambiental, emisiones, vertidos, generación de residuos, uso del agua y de la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.
- b) Recibir de la Empresa información sobre las iniciativas y solicitud de autorizaciones o licencias que la Empresa pudiera solicitar en materia medioambiental.

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

35

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

- c) Solicita de la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y hacer propuestas de mejora de la gestión medioambiental de la Empresa.
- d) Acompañar a los diversos cuerpos de inspección ambiental que pudieran visitar la Empresa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estime oportunas.

Formación en temas medioambientales

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

Garantías

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

Art. 33.3. Sigilo profesional

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

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

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

Competencias.-

- a) Participar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva y en la formación e información a las personas trabajadoras.
- b) Promover y fomentar la cooperación de la plantilla en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- d) Conocer la evolución de los indicadores de Accidentalidad.
- e) Conocer las mejores prácticas operativas de los distintos centros de trabajo con la finalidad de promover su divulgación y aplicación general.
- f) Apoyar y proponer las campañas de divulgación, motivación y mentalización de la prevención que se pongan en marcha para lograr el objetivo "0" Accidentes.

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

CAPÍTULO VIII – FORMACIÓN PROFESIONAL

Art.34 – CRITERIOS Y ACTUACIONES

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

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

36

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

- Adecuar la capacidad y cualificación de las personas a las necesidades de los puestos y funciones a desarrollar. Especial atención a los cambios tecnológicos y mejora continua.
- Empleabilidad. Desarrollo de conocimientos y habilidades que permitan mejorar oportunidades de empleo interna y externamente.
- Potenciación del aprendizaje como método de formación práctica y próxima al puesto de trabajo.
- Plan anual de formación, presupuesto, estructura y recursos.
- Participación social en la elaboración del plan y su seguimiento. Comité de Planta.
- Ambas partes conscientes de la importancia de la formación potenciarán éstas fuera de las horas de trabajo cuando no sea posible su realización dentro de la jornada laboral.
- La Empresa participará en los programas de formación públicos y utilizará cualquier otro tipo de apoyo a la formación de otras instituciones.

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

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

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

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

CAPÍTULO IX – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Art. 35 – GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

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

1.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

37

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.- Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de entre veinte y sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizada la persona o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- n) La reiteración en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

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

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto, robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja de enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
- n) La reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión del hecho la persona trabajadora hubiera sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

39

CVE-2019-8607

Art. 36 – SANCIONES

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año o despido disciplinario.

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

Art. 37 – RÉGIMEN DE SANCIONES

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

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

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

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

Art. 38 – PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Faltas leves: diez días
Faltas graves: veinte días
Faltas muy graves: sesenta días

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

CAPITULO X – INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Art. 39 – COMISION PARITARIA

39.1. Objeto

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

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

40

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

39.2. Composición y funcionamiento

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

39.2.1. Competencias

Las competencias de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

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

Art. 40 – PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

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

ART. 41. CLÁUSULA DE GÉNERO

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

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

DISPOSICIONES FINALES

La aplicación del presente Convenio a partir de 1 de enero de 2019 supone la sustitución a todos los efectos del Convenio Colectivo para la Empresa Sidenor Aceros Especiales, S.L., Fábrica de Reinoso, para el periodo 2017-2021; suscrito el 4 de enero de 2017 por la Comisión Negociadora del mismo y con Código de Convenio 39002101011982

Conformes los Representantes de la Dirección y los Representantes de los Trabajadores de SIDENOR FOREINGS & CASTINGS, S.L.– FABRICA DE REINOSA, con el texto, tablas y anexos recogidos en este documento, salvo error u omisión, lo firman en prueba de conformidad, en Reinoso a 17 de julio de 2019.

POR LA DIRECCIÓN

Roberto Alonso Martín
Sergio Gutiérrez Fernández

POR EL COMITÉ DE EMPRESA

CC.OO.

Julián Macho Serna
Sergio Rodríguez García
David Varela Herrero
Luis Javier Cuenca Fernández
Julio Hoyos Ruiz
Pablo Díez García

UGT

Juan José de Castro Arozamena
Moisés Fernández López

USO

Carlos García París
Patricia Roldán Marcos

CSI-F

Marta del Barrio Osa

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

TABLAS SALARIALES:

ANEXO I

vigentes a partir del 01/01/2019 hasta el 31/12/2019 (1688h)

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	VALOR HORA	SALARIO MES €	SALARIO AÑO €	SALARIO DIA €
T.ESPECIALISTAS	1		2.324,08	32.537,14	77,47
	2		2.252,23	31.531,23	75,07
	3		2.183,72	30.572,01	72,79
T.AUXILIARES	4		2.116,11	29.625,52	70,54
	5		2.056,38	28.789,39	68,55
	6		1.983,62	27.770,74	66,12
	7		1.914,50	26.803,03	63,82
	8		1.848,41	25.877,77	61,61
ADMINISTRATIVOS	6		1.983,62	27.770,74	66,12
	7		1.914,50	26.803,03	63,82
	8		1.848,41	25.877,77	61,61
	9		1.796,87	25.156,23	59,90
OPERADORES	5	7,56	2.036,38	28.509,26	67,88
	6	7,36	1.964,22	27.499,11	65,47
	7	7,20	1.891,76	26.484,71	63,06
	8	7,04	1.819,61	25.474,55	60,65
	9	6,88	1.767,16	24.740,28	58,91
	10	6,70	1.729,87	24.218,23	57,66
	11	6,53	1.701,38	23.819,26	56,71
	12	6,37	1.671,36	23.399,07	55,71
	13	6,25	1.641,95	22.987,37	54,73

Nota:

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

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

VALOR QUINQUENIOS

ANEXO II

vigentes a partir del 01/01/2019 hasta el 31/12/2019

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	VALOR MES	VALOR DIA €
T.ESPECIALISTAS	1	47,60	1,59
	2	47,60	1,59
	3	47,60	1,59
T.AUXILIARES Y ADMINISTRATIVOS	4	47,60	1,59
	5	47,60	1,59
	6	46,69	1,56
	7	46,69	1,56
	8	46,69	1,56
	9	46,69	1,56
OPERADORES	5	47,60	1,59
	6	46,69	1,56
	7	46,69	1,56
	8	46,69	1,56
	9	46,69	1,56
	10	45,48	1,52
	11	45,48	1,52
	12	45,48	1,52
	13	45,48	1,52

PLUS BOCADILLO

ANEXO III

vigentes a partir del 01/01/2019 hasta el 31/12/2019

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	VALOR DIA TRABAJO €
T.ESPECIALISTAS	1	6,72
T.AUXILIARES	2	6,61
ADMINISTRATIVOS	3	6,44
Y OPERADORES	4	6,31
	5	6,21
	6	6,02
	7	5,90
	8	5,79
	9	5,67
	10	5,55
	11	5,41
	12	5,29
	13	5,17

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.
44

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

VALOR HORAS EXTRAS

ANEXO IV

vigentes a partir del 01/01/2019 hasta el 31/12/2019

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	IMPORTE HORA
T.ESPECIALISTAS T.AUXILIARES ADMINISTRATIVOS Y OPERADORES	1	13,32
	2	13,04
	3	12,72
	4	12,43
	5	12,25
	6	11,94
	7	11,64
	8	11,36
	9	11,17
	10	10,92
	11	10,65
	12	10,47
	13	10,31

PLUSES HORAS EXTRAS

ANEXO V

vigentes a partir del 01/01/2019 hasta el 31/12/2019

NUMERO HORAS EXTRA REALIZADAS	VALOR PLUS DOMINGO Y FESTIVO	VALOR PLUS EN SABADO	VALOR PLUS EN DIAS LABORABLES
1	16,92	5,63	4,54
2	33,85	11,27	9,08
3	50,77	16,90	13,61
4	67,69	22,54	18,17
5	67,69	28,19	22,74
6	67,69	33,78	33,78
7	67,69	33,78	33,78
8	67,69	33,78	33,78

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

IMPORTE OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

vigentes a partir del 01/01/2019 hasta el 31/12/2019

ANEXO VI

COMUNES PARA TODO EL PERSONAL

VALOR "I"	40,02 EUROS MES 1,33 €/DÍA
PLUS 4º RELEVO (1)	351,31 EUROS MES
PLUS 4º RELEVO T.MECANIC	381,42 EUROS MES
PLUS TURNICIDAD (2)	5,30 EUROS DIA/TRABAJADO
PLUS DE NOCTURNIDAD	1,88 EUROS HORA
PLUS REGIMEN ESPECIAL	63,87 EUROS SABADO/TRABAJADO
MANTENIMIENTO	97,93 EUROS DOMINGO/TRABAJADO

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

TALLER	IMPORTE
T. Mecánicos	169,52 euros/día
Resto fábrica	136,00 euros/día más importe correspondiente por compensación jornada

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

2.- Dicho plus se abonara únicamente al personal que trabaja en régimen de tres y cuatro turnos y absorbe el plus de nocturnidad legalmente establecido, fijándose la cuantía de este en 1,88 euros/hora para los trabajadores que sin trabajar en régimen de tres o cuatro turnos realicen excepcionalmente alguna jornada de noche entre las 22 y 6 horas.

3.- Complemento plus nocturnidad 1,51 euros día

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

INCENTIVO CONTRA ABSENTISMO

ESCALA INDIVIDUAL

ANEXO VII

vigentes a partir del 01/01/2019 hasta el 31/12/2019

PORCENTAJE DE ABSENTISMO	IMPORTE EN EUROS
ABSENTISMO HASTA EL 4,95 %	374,75
ABSENTISMO HASTA EL 5,45 %	296,68
ABSENTISMO HASTA EL 5,95 %	274,29
ABSENTISMO HASTA EL 6,45 %	234,68
ABSENTISMO HASTA EL 6,95 %	138,76
ABSENTISMO SUPERIOR AL 6,95 %	0,00
<u>ESCALA GENERAL O COLECTIVA</u>	
<u>PORCENTAJE DE ABSENTISMO</u>	
ABSENTISMO COLECTIVO HASTA EL 7,20%	0,80
ABSENTISMO COLECTIVO HASTA EL 6,70%	0,90
ABSENTISMO COLECTIVO HASTA EL 6,20%	1,00
ABSENTISMO COLECTIVO HASTA EL 5,70%	1,10
ABSENTISMO COLECTIVO HASTA EL 5,20%	1,20
La cantidad que corresponda en cada caso a la escala individual será corregida por el índice de absentismo conseguido en la escala colectiva, obteniéndose de dicha operación el importe a percibir.	
En los intervalos de los porcentajes de absentismo se aplicará la proporcionalidad correspondiente para calcular el factor corrector exacto	

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

**PORCENTAJES DE INCENTIVO OPERARIOS
CON 14 PAGAS ANUALES**

vigentes a partir del 01/01/2019 hasta el 31/12/2019

ANEXO VIII

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

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

**PORCENTAJES DE INCENTIVO MANDOS
Y EMPLEADOS CON 14 PAGAS**

vigentes a partir del 01/01/2019 hasta el 31/12/2019

ANEXO IX

DEPARTAMENTO	PORCENTAJE PRIMA	
	PERSONAL CON MANDO	PERSONAL SIN MANDO
ACERIA	7,09	4,29
MOLDERIA	7,09	4,29
REBABA	6,21	4,29
FORJA	7,09	4,29
TRATAMIENTOS	7,09	4,29
CILINDROS	7,09	4,29
TREN 21"	6,21	4,29
ACABADO	6,21	4,29
H.HEURTEY	6,21	4,29
PARQUE LINGOTES	6,21	4,29
T.MECANICOS	7,09	4,29
B.EQUIPO	7,09	4,29
HERRAMIENTAS	7,09	4,29
MANTEN.ACEROS	7,09	4,29
MANTEN.FORJA	7,09	4,29
MANTEN.LAMINACION	7,09	4,29
MANTEN.T.MECANICOS	7,09	4,29
ALMACEN EXPEDICION.	6,21	4,29
ALMACEN APROVIS.	6,21	4,29
INGENIER.P.FUNDIDA		4,29
INGENIER.P.FORJADA		4,29
INGENIER.MECANIZADO	6,53	4,29
CALIDAD P.F. Y F.	7,09	4,29
INGENIER.PR.GRUESOS		4,29
LABORATORIO	7,09	4,29
FORJADO COMERCIAL		4,29
U.E.N.PIEZAS		4,29
PLANIFICACION		4,29
COMPRAS		4,29
INFORMATICA		4,29
REL.LABORALES		4,29
SCIOS.GENERALES		4,29
DIR.FABRICA		4,29

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

ANEXO X

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

EXPONEN

1. Que la estructura salarial establecida en Sidenor Forgings & Castings, SL anteriormente al año 2003, era de 12 pagas ordinarias y 3 pagas extraordinarias que se abonaban en los meses de Marzo, Julio y Diciembre de cada año.
2. Que en el año 2003 y con el fin de unificar el abono de nómina en todas las Fábricas del Grupo SIDENOR, la Dirección de la Empresa implantó un nuevo Sistema de Gestión Informático en el que se establece una estructura salarial, común para todas las Fábricas, de 12 pagas ordinarias y 2 extraordinarias abonables en los meses de Julio y Diciembre de cada año,
3. Que aun cuando la referida unificación no ha originado ningún perjuicio económico en la retribución anual de las personas trabajadoras, éstas han hecho una demanda para que se aplique la anterior estructura salarial, al considerar que la inclusión de la paga extra de marzo en el resto de las nóminas del año, es más lesivo para sus intereses personales que abonarla de una sola vez.
4. Que ante las dificultades técnicas que se plantean para modificar el actual sistema informático de gestión de nóminas y los recursos económicos que se tendrían que emplear de llevarse a cabo, la Dirección de Sidenor Forgings & Castings, SL y su Representación Social, en el ánimo de conciliar los intereses de la plantilla y de la Empresa,

ACUERDAN

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

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

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

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

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

<u>NIVEL DE CALIFICACIÓN</u>	CANTIDAD A REINTEGRAR
DEL 1 AL 4	169,82 Euros
DEL 5 AL 7	157,52 Euros
DEL 8 AL 13	140,15 Euros

3. Dado que este anticipo es de carácter voluntario para la plantilla, aquéllas personas que no estén interesadas en que se les anticipen dichas cantidades y reintegrarlas a la Empresa posteriormente, deberán comunicárselo al Departamento de RR.HH. antes del 28 de febrero de cada año.

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

4. En el supuesto de que una persona trabajadora causara baja en la Empresa y no hubiese reintegrado la totalidad del anticipo concedido, la cantidad que quedara pendiente, le sería descontada de su última nómina, recibo finiquito o indemnización que en cada caso pudiera corresponder.
5. A dicho anticipo no tendrán derecho aquellas personas trabajadoras que ingresen en la Empresa con posterioridad al mes de Marzo de cada año.

ANEXO XI

Formación de Bolsa de Empleo

Durante la vigencia del Convenio, los contratos temporales para cubrir puestos de trabajo vacantes se realizarán de manera prioritaria de entre las personas idóneas que formen parte de la bolsa de trabajo establecida conforme a las previsiones de este artículo:

- Se constituirá una "Comisión Paritaria de Bolsa de Trabajo" que regule las normas de funcionamiento de esta bolsa.
- La bolsa de empleo se formará con el personal temporal existente a fecha 30 de abril de 2019 que, habiendo prestado servicios bajo contratos temporales y habiendo cesado por finalización del contrato, opte voluntariamente por integrarse en la bolsa correspondiente a su encuadramiento profesional. Requisito necesario para mantenerse en esta bolsa será contar con una evaluación de desempeño favorable, justificando los desempeños desfavorables ante la Comisión Paritaria.
- Mediante consulta de la Comisión Paritaria que se creará al efecto, valorando la adecuación del perfil de la candidatura respecto a los requerimientos específicos de la posición vacante a cubrir, se establecerá el orden de llamamiento teniendo en consideración los siguientes factores:
 - Formación académica requerida para el puesto.
 - Formación complementaria y competencias acreditadas.
 - Experiencia específica en la posición vacante demandada.
 - Factores de polivalencia.
 - Encuadramiento correspondiente a su desempeño en la factoría.
 - Periodo de prestación de servicios.
- La Comisión podrá disponer la creación de varias bolsas de trabajo en correspondencia con los distintos encuadramientos profesionales cuya cobertura se demande.
- Se garantizará a las personas aspirantes incluidas en la bolsa los derechos de información, acceso, rectificación, oposición y supresión establecidos en la normativa sobre protección de datos personales, limitándose el tratamiento a la finalidad de gestión de la contratación.
- El seguimiento del funcionamiento de la bolsa de trabajo, así como del cumplimiento de estas prescripciones, se realizará por la Comisión Paritaria con las siguientes atribuciones:

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

- a) Conocer las previsiones y los llamamientos de las personas aspirantes realizados de cada bolsa de trabajo.
 - b) Conocer las renunciaciones que pudieran producirse por parte de las personas aspirantes de la bolsa de trabajo.
 - c) Proponer las modificaciones a la normativa interna sobre bolsa de trabajo que considere oportunas para un mejor funcionamiento.
 - d) Adaptar la baremación y actualizar la bolsa de trabajo.
- Será facultad organizativa de la Empresa concretar los puestos específicos en los que se genere vacante temporal a cubrir, siendo el Departamento de RR.HH. quien determine la duración y el tipo de contrato a realizar, que será el que corresponda con arreglo a la legislación y al Convenio Colectivo vigente. Cada contrato o nombramiento que haya de realizarse se ofrecerá a la persona que, estando en disposición de aceptarlo ocupe en la Bolsa la posición de mayor preferencia entre aquellas personas aspirantes cuyo perfil específico encaje adecuadamente con la posición a cubrir. En todo caso, el historial previo de contratos de duración determinada de la persona aspirante deberá resultar legalmente compatible con el tipo legal del contrato de trabajo ofertado.
 - El llamamiento se realizará por vía telefónica. En caso de no poder contactar con la persona a la que le corresponda la oferta, se procederá a llamar a la siguiente persona aspirante salvo que el contrato ofertado supere una duración prevista de tres meses, en cuyo caso, antes se le enviará un aviso por SMS con un plazo de doce horas para la atención del llamamiento además de comunicarlo a la comisión.
 - La persona que injustificadamente rechace la oferta de trabajo causará baja en la Bolsa de Empleo. Se considerarán motivos justificados de rechazo de la oferta, por lo que no darán lugar a baja en la Bolsa, las circunstancias siguientes, que deberán ser acreditadas por la persona interesada:
 - a) Estar trabajando cuando se realice la oferta, para lo que se deberá presentar informe de vida laboral.
 - b) Estar en alguna situación de las que estén contempladas a los efectos de permisos, licencias o suspensión de la relación laboral.
 - c) Cualquier otro motivo, debidamente acreditado, y siempre que la Comisión lo acepte.
 - Se contará con personal ajeno a esta Bolsa en caso que los perfiles profesionales de las personas disponibles dentro de la misma no se adecúen a las competencias y formación requeridas para la posición vacante o bien no existan aspirantes en la Bolsa.
 - A aquellas personas que se encuentren adscritos a la bolsa de empleo se les hará partícipes de formaciones externas específicas que la empresa pueda organizar, permitiéndoles aumentar su polivalencia y, por tanto, ostentar una mayor empleabilidad futura.

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

ANEXO XII

En Reinoso, a 26 de junio de 2019

ACTA DE ACUERDO DE LA MESA DE DIÁLOGO SOCIAL PARA FUTURO DE LA EMPRESA SIDENOR FORGINGS & CASTINGS, S.L.

Reunidos la Dirección de la Empresa, y la Comisión negociadora formada por las secciones sindicales de CC.OO., UGT, USO y CSIF de la fábrica de Reinoso.

Por la Representación empresarial:

Nombre
ROBERTO ALONSO
SERGIO GUTIERREZ

Por la representación de los Sindicatos:

Nombre	SINDICATO
CESAR FERNÁNDEZ ALONSO	CCOO
JULIAN MACHO SERNA	CCOO
SERGIO RODRIGUEZ GARCIA	CCOO
CARLOS FABIAN RODRIGUEZ GONZALEZ	CCOO
PABLO DIEZ GARCIA	CCOO
DAVID VARELA HERRERO	CCOO
JUAN JOSÉ DE CASTRO AROZAMENA	UGT
MOISES FERNANDEZ LOPEZ	UGT
CARLOS GARCIA PARIS	USO
JAVIER ZUBIZARRETA CALDERÓN	USO
MARTA DEL BARRIO OSA	CSIF

Comparecen en condición de asesores de los sindicatos:

Nombre	SINDICATO
JUAN CARLOS GUTIERREZ RODRIGUEZ	CCOO
JULIO HOYOS RUIZ	CCOO
JORGE RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ	UGT
FERNANDO REY CASARES	USO
JAVIER CAYON MARCO	CSIF

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

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

54

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

Reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir el presente Acuerdo (en adelante, el "Acuerdo") dentro de la negociación para la suscripción de un Acuerdo que regule la estructura en materia social y laboral en la Empresa para los próximos años,

ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 7 de mayo de 2019 la representación social remitió un escrito a la Dirección de la Empresa solicitando una reunión para evaluar, negociar y, si era posible, acordar garantías o compromisos en materia de empleo y compromisos socio laborales que dotaran de estabilidad futura a los trabajadores en el marco del proceso de venta en el que se encuentra inmersa.

Segundo.- Que las partes se reunieron en fecha 16 de mayo de 2019. En dicha reunión se acordó constituir una comisión negociadora para establecer una serie de medidas sociales que doten de estabilidad laboral a SIDENOR FORGINGS & CASTINGS, S.L. una vez se produzca el proceso de venta a un tercero.

Tercero.- Que de las reuniones celebradas entre la Dirección de la Empresa y los sindicatos en fecha 23, 28, 30, 31 de mayo y 1 de junio de 2019 se ha alcanzado un principio de acuerdo (en adelante, el Acuerdo Social).

Cuarto.- Las partes a lo largo de las reuniones han examinado el contexto y las medidas tendentes a reducir o atenuar las consecuencias y efectos para los trabajadores afectados por la venta de la Empresa (estabilidad en el empleo, garantía de un número determinado de plantilla durante los próximos años, desarrollo de un colectivo de Empresa, entre otras).

Quinto.- Que igualmente se ha valorado la suscripción de un nuevo convenio colectivo denominado "Convenio Colectivo para la Empresa SIDENOR FORGINGS & CASTINGS, S.L."

Sexto.- Que en fecha 1 de junio de 2019 se suscribió un preacuerdo condicionado que ha sido ratificado por la parte social .

Que, como consecuencia de lo anterior y en el referido marco de negociación colectiva, ambas partes, libre y voluntariamente, han alcanzado el siguiente **ACUERDO** en los siguientes términos:

PRIMERO.-

Convenio Colectivo de la Empresa SIDENOR FORGINGS & CASTINGS, S.L.

Las partes acuerdan la suscripción de un nuevo convenio colectivo denominado "*Convenio Colectivo para la Empresa SIDENOR FORGINGS & CASTINGS, S.L. 2019-2024*" que incluirá el texto convencional que se viene aplicando actualmente en la Empresa (con las modificaciones legales sobrevenidas) y aquellas cuestiones que durante esta negociación se han acordado en el presente documento.

Este Convenio Colectivo sustituirá al Convenio Colectivo de SIDENOR ACEROS ESPECIALES, S.L., fábrica de Reinosa, 2017-2021.

Convenio Colectivo Sidenor Forgings & Castings, S.L.

55

CVE-2019-8607

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

SEGUNDO.-

Compromiso de Empleo

La Empresa se compromete a mantener hasta el 31 de diciembre de 2021 o, si es superior, durante el periodo de desconexión de los servicios corporativos entre SIDENOR y SIDENOR FORGINGS & CASTINGS, S.L. una cifra media de 430 trabajadores de referencia en cada uno de los años de vigencia de este acuerdo.

En cuanto a la contabilización del número medio de trabajadores de la Empresa, se tomará la cifra media mensual de trabajadores que hubiesen prestado sus servicios en la fábrica para SIDENOR FORGINGS & CASTINGS, S.L. durante los doce (12) meses inmediatamente anteriores a cada fecha de cálculo (en adelante, "cifra de trabajadores efectiva").

Se entenderá que la Empresa ha cumplido con su compromiso de empleo cuando la cifra de trabajadores efectiva para cualquiera de los periodos anuales a contar desde la suscripción de este acuerdo en los que el compromiso de empleo esté en vigor sea igual o superior a la cifra media de trabajadores de referencia.

TERCERO.-

Estabilidad en el empleo

La Dirección de la Empresa se compromete a realizar durante la vigencia del convenio un contrato de trabajo de carácter indefinido a un total de 27 de los trabajadores que a 30 de abril de 2019, ostenten un contrato de carácter temporal con la Empresa (contrato de relevo temporal, contrato eventual por circunstancias de la producción, contrato por obra o servicios determinado, contrato de interinidad y/o contrato en prácticas).

CUARTO.-

Creación de una bolsa de empleo

Durante la vigencia del Convenio, los contratos temporales para cubrir puestos de trabajo se realizaran de entre las personas idóneas que formen parte de la bolsa de trabajo establecida conforme a la siguiente filosofía:

- La bolsa de empleo se formará con el personal temporal existente a fecha 30 de abril de 2019 que, habiendo prestado servicios bajo contratos temporales y habiendo cesado por finalización del contrato, opte voluntariamente por integrarse en la bolsa.
- En todo caso, el historial previo de contratos de duración determinada del aspirante deberá resultar legalmente compatible con el tipo legal del contrato de trabajo ofertado.
- En caso de que exista una baja vegetativa de personal indefinido (incapacidades o fallecimientos) durante el periodo 2019-2024 la Empresa deberá sustituir estas extinciones por un contrato laboral indefinido con personal de la bolsa de empleo (esté activo en la Empresa o en la bolsa en situación de expectativa).

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

El resto de cuestiones para el desarrollo de la bolsa de trabajadores será objeto de desarrollo en el texto del Convenio Colectivo que se suscriba.

**QUINTO.-
Retribución Fija**

Año 2022

Las tablas salariales de 2022 serán el resultado de aplicar un incremento económico de 1,25% sobre las del año anterior.

Año 2023

Para este año, las partes acuerdan que a las tablas salariales se les aplicarán los incrementos económicos que en su caso procedan según el siguiente escalado, referenciado a la consecución de un EBITDA mínimo durante el año anterior a su aplicación:

Resultado económico 2022	Incremento 2023
- Si el EBITDA de 2022 es mayor o igual a 5 millones €	1,25%
- Si el EBITDA de 2022 es mayor o igual a 10 millones €	1,75%
- Si el EBITDA de 2022 es mayor o igual a 15 millones €	2%

En caso de que no se alcance el mínimo de EBITDA establecido (5 millones de €) no se aplicará incremento económico alguno durante el año.

En ningún caso estas subidas salariales son acumulables entre sí y tampoco se establecerán tramos o partes proporcionales entre los mismos.

Año 2024

Para este año, las partes acuerdan que a las tablas salariales se les aplicarán los incrementos económicos que en su caso procedan según el siguiente escalado, referenciado a la consecución de un EBITDA mínimo durante el año anterior a su aplicación:

Resultado económico 2023	Incremento 2024
- Si el EBITDA de 2023 es mayor o igual a 5 millones €	1,25%
- Si el EBITDA de 2023 es mayor o igual a 10 millones €	1,75%
- Si el EBITDA de 2023 es mayor o igual a 15 millones €	2%

En caso de que no se alcance el mínimo de EBITDA establecido (5 millones de €) no se aplicará incremento económico alguno durante el año.

En ningún caso estas subidas salariales son acumulables entre sí y tampoco se establecerán tramos o partes proporcionales entre los mismos.

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

Año 2025

Finalizado el año 2024, con la diferencia entre la suma de los IPC reales de los años en que el EBITDA haya sido igual o superior a 5 millones de € y la suma de los incrementos de tablas efectivamente aplicados, se regularizarán al alza, si procede, las tablas salariales con efectos de 1 de enero de 2025. Se tomará como referencia de esta regularización los años 2022, 2023 y 2024.

Ejemplo a título ilustrativo:

Año	EBITDA	Incremento Tablas	IPC real	Regularización IPC SI/NO
2022	15 Mill	1,25%	3,25%	EBITDA > 5 - Regularizar
2023	10 Mill	2,00%	1,90%	EBITDA > 5 - Regularizar
2024	4,5 Mill	1,75%	2,40%	EBITDA < 5 - No Regul.
2025	<i>Regularización: (3,25+1,90)-(1,25+2)=1,90%</i>			
2025		1,90%		

**SEXTO.-
Política de Jubilaciones**

Con el objetivo de fomentar nuevo empleo para los jóvenes, de acuerdo con las necesidades productivas de la Empresa, esta se compromete a establecer una fórmula para la renovación de plantillas.

A este respecto, la Empresa se compromete a ofrecer a los trabajadores nacidos desde el 1 de enero de 1958 hasta el 31 de diciembre de 1961 la posibilidad de pasar a una situación de jubilación parcial mediante la fórmula del contrato relevo que la Empresa determine, siempre que se puedan acoger a la regulación legal que está en vigor a la firma del presente Acuerdo y que se encuentra prevista en el apartado 6 a la disposición transitoria cuarta del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (en adelante, contrato de relevo en la industria manufacturera).

Para aquellos trabajadores nacidos entre los años 1958 y 1961 que no cumplan con los requisitos del contrato de relevo en la industria manufacturera, la Empresa se compromete a analizar cada situación individualmente y ofrecer una fórmula de acceso a cualquier otra modalidad de retiro laboral en condiciones económicas y de tiempo a de actividad similares al supuesto anterior. Esta política de jubilaciones se establecerá de acuerdo con la normativa y fórmulas que la Empresa instaure en cada momento.

No obstante, la Dirección de la Empresa podrá condicionar el acceso al régimen de jubilaciones de aquellos trabajadores (que muestren su conformidad) y que requiera la Empresa por necesidades organizativas, productivas o de necesidades del servicio.

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 191

**SÉPTIMO.-
Plan de Formación**

Sin perjuicio del Plan de Formación existente en la Empresa, las partes manifiestan la necesidad de ofrecer a aquellos trabajadores que se encuentren adscritos a la bolsa de empleo una formación externa que aumente su polivalencia y, por tanto, ostente una mayor empleabilidad futura.

Y sin más asuntos que tratar y para que así conste, las partes firman el presente documento en conformidad en el lugar y fecha indicados en el encabezado del mismo.