

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2023-5595 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Global Special Steel Products, SAU, Centro de Trabajo de TYCSA PSC, para el periodo 1 de enero de 2021 - 31 de diciembre de 2025.*

Código 39002542012000.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la empresa GLOBAL SPECIAL STEEL PRODUCTS, S. A.U, Centro de Trabajo de TYCSA PSC, para el periodo 1 de enero de 2021- 31 de diciembre de 2025, suscrito por la Comisión Negociadora, con fecha 9 de febrero de 2023, integrada por las personas designadas por la empresa, en representación de la parte empresarial y la Representación Legal de los Trabajadores, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

Se acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

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

Santander, 7 de junio de 2023.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2023-5595

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

GLOBAL SPECIAL STEEL PRODUCTS SAU
Centro de Trabajo de TYCSA PSC**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

Que mediante reunión de fecha 9 de febrero de 2.023 la comisión negociadora del Convenio Colectivo del centro de trabajo de TYCSA PSC de la Empresa GLOBAL SPECIAL STEEL PRODUCTS SAU, , integrada por el Comité de Empresa del referido centro de trabajo y la Dirección de la misma dieron por finalizado el proceso negociador del citado Convenio Colectivo habiendo alcanzado un acuerdo en el mismo, pasando a transcribir a continuación el texto íntegro acordado del mismo:

Artículo 1º. OBJETO

Regular las relaciones de trabajo de la empresa "GLOBAL SPECIAL STEEL PRODUCTS SAU Centro de Trabajo de TYCSA PSC.", y su respectivo personal de la planta ubicada en la localidad de Santander (Pol. Ind. Nueva Montaña s/n). En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de ámbito de empresa, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales de carácter general que sean aplicables, así como el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria, a excepción de lo dispuesto en la Disposición Final Cuarta de este convenio.

Artículo 2º. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

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

Artículo 3º. EFICACIA

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

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

Artículo 4º. DURACIÓN DEL CONVENIO

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir del uno de enero de 2021 y finalizará a todos los efectos, el treinta y uno de diciembre de 2025. Si no fuese denunciado por cualquiera de las partes se prorrogaría en sus propios términos por períodos anuales.

Artículo 5º. DENUNCIA

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

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

Artículo 6º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

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

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

Artículo 7º. GARANTÍA "AD PERSONAM"

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

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8º. PRINCIPIOS GENERALES

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

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

3. Se tendrán en cuenta los siguientes principios ordenadores:

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

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

Artículo 9º. ETAPAS DE ORGANIZACIÓN

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

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

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

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

Artículo 10º. RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

- a. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- b. Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
- c. Establecimiento de plantillas correctas de personal.

Artículo 11º. SIMPLIFICACIÓN DEL TRABAJO

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

Artículo 12º. ANÁLISIS DE RENDIMIENTOS CORRECTOS DE EJECUCIÓN

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

Artículo 13º. FIJACION DEL RENDIMIENTO ÓPTIMO

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

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

5. Para la adecuación de este artículo a las condiciones actuales de productividad y de implantación de nuevas instalaciones y equipos de trabajo, se creará una Comisión Mixta que revise y defina nuevos criterios.

Artículo 14º. REVISIÓN DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS

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

- 1º. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
- 2º. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
- 3º. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.
- 4º. Se mantendrá una reunión anual con el Comité de Empresa para tratar el funcionamiento del sistema de tiempos y rendimientos, teniendo en cuenta que la potestad decisoria sobre esta materia es exclusiva de la empresa.

Artículo 15º. ESTABLECIMIENTO DE PLANTILLAS

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

Artículo 16º. ANALISIS, VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE TAREAS

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

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

c. Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el trabajador o se relacione con él (instalaciones, materiales y productos, personas o información, etc...).

d. Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad o peligrosidad).

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

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

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

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

2. No obstante lo expuesto, si por necesidades especiales de organización, aptitud física del trabajador, conocimientos requeridos, etc., fuese necesario el cambio del puesto de trabajo, se estará a lo determinado en el presente Convenio sobre Movilidad del Personal, estableciéndose, en el caso de que fuere necesario, un periodo de formación incluyendo la preventiva.

Artículo 18º. TRABAJO CON INCENTIVOS

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

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

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

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

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

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

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

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

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

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

Artículo 19º. POLIVALENCIA

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

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

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

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

5. Si se produjera un cambio de puesto de trabajo, siempre que éste sea de mayor categoría a la que el trabajador desempeñaba con anterioridad, éste pasará a cobrar el salario de las funciones que efectivamente realice.

CAPÍTULO III. JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 20º. JORNADA LABORAL

1. La jornada laboral para todos los trabajadores a quienes se aplica este Convenio será en función de los años de duración de este Convenio la siguiente:

- Para el año 2.021 será de 1.744 horas de trabajo efectivo.
- Para el año 2.022 será de 1.736 horas de trabajo efectivo.
- Para el año 2.023 será de 1.732 horas de trabajo efectivo.
- Para el año 2.024 será de 1.728 horas de trabajo efectivo.
- Para el año 2.025 será de 1.724 horas de trabajo efectivo.

A partir del 1/1/2026: 1.720 horas de trabajo efectivo en caso de que no se acuerde otra jornada entre las partes.

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

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

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

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

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

Artículo 21º. ENTRADAS Y SALIDAS

1. La jornada empieza y termina en el puesto de trabajo respectivo, en el que deberán hallarse los trabajadores a las horas de inicio y término de la misma. Por lo tanto, el aseo personal y cambio de prendas de trabajo deberá efectuarse antes y después, respectivamente, del inicio y fin de la jornada.
2. No se podrá acceder en el recinto del centro de trabajo correspondiente con una antelación superior a treinta minutos del inicio de su jornada.
3. El personal viene obligado a marcar en el reloj de control en todas sus entradas y salidas.
4. Una vez dentro del local de trabajo y efectuado el fichaje, no podrá volverse a salir, aunque no sea todavía la hora exacta del inicio de la jornada.
5. Durante la misma no podrá abandonarse el puesto de trabajo sin la debida autorización ni trasladarse a otras secciones o dependencias;
6. Una vez terminada la jornada, el personal deberá ausentarse de la empresa en un plazo de cuarenta y cinco minutos, prohibiéndose permanecer en los locales de trabajo en horas ajenas a la propia jornada, excepto los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales.
7. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales podrán abandonar su puesto de trabajo por motivos inherentes a sus funciones como Comité de Empresa.
8. Los jefes de turno deberán exponer en un panel visible para todos trabajadores entrantes al turno, el puesto donde desempeñarán sus funciones esa jornada laboral y así dar el relevo a tiempo.

Artículo 22º. CAMBIO DE HORARIO

El cambio horario no afectará a los profesionales. Por un lado, no se compensará la hora trabajada cuando sean nueve horas, y por contra, tampoco se minorará cuando se trabaje una hora menos. Se mantendrá el abono de la jornada de ocho horas.

Artículo 23º. DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

1. La distribución de las horas de trabajo se efectuará de modo que no se preste servicio la tarde de los sábados, salvo en los casos de actividades continuadas o trabajos extraordinarios de reconocida urgencia.
2. No obstante lo anterior, la empresa, de acuerdo con el comité de empresa o, en su defecto, los delegados de personal y a falta de éstos con el sindicato más representativo, podrán establecer en su calendario laboral otro régimen de distribución de las horas de trabajo.
3. En todo caso, el máximo tiempo de trabajo en jornada normal será de nueve horas.
4. Siempre que la organización de trabajo lo permita, y a petición de la mayoría de personal obrero, la empresa podrá establecer jornada continuada durante el período que se señale para el personal que trabaje en jornada normal siendo en este caso su duración igual a la jornada normal establecida.

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

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

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

Artículo 24°. DESCANSOS

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

Artículo 25°. VACACIONES

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

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

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

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

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

6. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año activo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. El trabajador realizará las funciones propias de la categoría que tiene reconocida. En caso que tales circunstancias no lo permitiera realizará cualesquiera funciones a las que este capacitado, sea iguales o diferentes a las de su grupo profesional, conviniéndose expresamente, que en caso de tener que realizar funciones de inferior categoría conservará el salario que tiene reconocido, siguiendo todos los requisitos en este caso que se establecen en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. De haberse establecido el cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador, éste no sufrirá merma alguna en su retribución.

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

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

9. Cuando un trabajador se encuentre en IT y su calendario anual coincida días de vacaciones marcados en calendario deberán ser disfrutadas de conformidad a lo establecido en los apartados 38.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en relación de por cada día de vacaciones a 0,86 jornada laboral (30 días de vacaciones naturales, de los cuales son 26 laborales) desde su incorporación.

Artículo 26°. LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Dos días laborales por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días.
- c. Tres días naturales por accidente, enfermedad grave, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise, por prescripción médica, reposo domiciliario de cónyuge, pudiendo repartirse en seis medios días.
- d. Dos días naturales por accidente, enfermedad grave, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise, por prescripción médica, reposo domiciliario de padres o hijos, pudiendo repartirse en cuatro medios días.
- e. Dos días naturales por accidente, enfermedad grave, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise, por prescripción médica, reposo domiciliario de hermanos, abuelos y nietos, pudiendo repartirse en cuatro medios días.

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

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

Si coincide que el trabajador haya realizado su jornada laboral, el permiso empezaría las dos jornadas siguientes.

Cuando el ingreso hospitalario o intervención quirúrgica coincida con que el trabajador le corresponda por calendario trabajar la noche anterior el permiso empezará la noche anterior desde las 22:00, incluyendo al propio trabajador.

- f. En el caso de acudir al Servicio de Urgencias con parientes de hasta primer grado de consanguinidad, cónyuge, y de segundo grado de consanguinidad si conviven, previa acreditación a tal efecto, el trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo antes de las dos

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

horas posteriores a la hora fijada como salida en el parte de urgencias. Cuando el trabajador no desee incorporarse al puesto de trabajo antes de las dos horas posteriores a la de salida de urgencias, se considerará el tiempo de la jornada laboral que reste, como permiso no retribuido.

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

- Cinco días naturales por fallecimiento de hijos.
- Tres días naturales por fallecimiento de padres y hermanos.
- Dos días naturales por fallecimiento de abuelos y nietos.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia al entierro de tíos y sobrinos, previa acreditación fehaciente de la relación de parentesco.
- Ocho días naturales por fallecimiento de cónyuge.

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

i. Un día por traslado de domicilio.

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

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

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

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

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

l. Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 9 meses. Dicha hora podrá ser dividida en dos fracciones. El trabajador podrá sustituir voluntariamente este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

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

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

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

- n. El día de bautizo o comunión de hijos. Esta licencia está solo prevista para parentesco consanguíneo.
- o. Los trabajadores tendrán 2 jornadas de libre disposición y se regula de la siguiente manera:
- Quien desee disfrutarlo, deberá comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación de al menos cinco días debiendo responder la empresa en los tres días laborales siguientes. La falta de contestación se interpretará como aceptación del permiso (silencio positivo).
 - El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo será de dos trabajadores al día y por orden de solicitud.
- p. En las jornadas de elecciones de Gobierno el trabajador tendrá un permiso de 4 horas para ejercer su derecho al voto, en los turnos de mañana y de tarde serán entre la apertura y cierre de las mesas electorales.
2. Cuando el trabajador por las causas previstas en los apartados B), C), D), E) y G) necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia de acuerdo a la siguiente escala:
- Desplazamiento entre 250 y 500 Km: 1 día.
 - Desplazamiento superior a 500 Km: 2 días.
- En los supuestos de nacimiento de hijo y en los de fallecimiento, accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia nunca podrá ser inferior a cuatro días, en caso de desplazamiento. Se entenderá que existe el desplazamiento previsto en el art. 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores cuando la distancia supere los 250 km.
3. Asistencia a consulta médica: A estos fines, el personal de plantilla, avisando en un tiempo prudencial, podrá disponer de las horas necesarias para acompañar al cónyuge o a familiares de 1º grado de consanguinidad con un límite de 10 veces anuales. Dispondrá de 1h antes y 1h después de la consulta más la duración de la misma debiendo entregar justificante.
4. A los efectos de este artículo, se entenderá por retribución la que resulte por salario base y plus convenio.
5. En todo caso se aplicará lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 27º. PERMISOS SIN RETRIBUCION

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

- a. Será como máximo de cuatro días por año natural.
- b. Quien desee disfrutarlo, deberá comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación de al menos cinco días debiendo responder la empresa en los tres días laborales siguientes. La falta de contestación se interpretará como aceptación del permiso.
- c. El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo será de tres trabajadores al día y por orden de solicitud.

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

d. El trabajador podrá solicitar una reducción de jornada de un máximo de 4 horas, con la reducción proporcional de su salario, en los supuestos siguientes, siempre que estos estén debidamente justificados:

- Enfermedad grave de hasta primer grado de consanguinidad y cónyuge.
- Embarazo de riesgo del cónyuge.
- Estudios profesionales, esto más las 20 horas otorgadas por ley, siempre debidamente acreditados.

Artículo 28º. EXCEDENCIAS

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

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES

Artículo 29º. SUELDOS Y SALARIOS

En cada año de vigencia del presente convenio las tablas salariales tendrán los siguientes incrementos:

A 01/01/2022 se incrementarán las tablas vigentes (2020) con un 5,2%. (Acuerdo parcial firmado el 13/5/2022)

- 2.022: 4,5% abonando el incremento correspondiente del 01/01/2022 a 31/12/2022 en la nómina del mes de febrero de 2023. Este mismo porcentaje se incrementará en tablas.
- 2.023: 3,5 %
- 2.024: 3%
- 2.025: 2%

Artículo 30º. REVISIÓN

- Para 2.021 se acuerda el abono de atrasos, de 1/1/21 al 31/12/2021, sin consolidar en tablas de un 4,7% de las tablas vigentes (2020) y una cantidad a tanto alzado de 260 € por trabajador.
- En enero de 2.024, se calculará la diferencia entre el sumatorio de los incrementos fijos anteriormente pactados para 2.022 y 2.023 y el sumatorio de los IPC's reales de estos mismos años. Si los incrementos pactados resultan superiores al sumatorio de los IPC's reales, las tablas salariales (2024) quedarán solo, con el incremento pactado para ese año. Si los incrementos pactados son inferiores al sumatorio de los IPC's, la diferencia se adicionará al incremento a tablas pactado para 2.024, no generándose en ningún caso atrasos por este concepto.
- En enero de 2.026, se calculará la diferencia entre el sumatorio de los incrementos fijos anteriormente pactados para 2.024 y 2.025 y el sumatorio de los IPC's reales de estos mismos años. Si los incrementos pactados resultan superiores al sumatorio de los IPC's reales, las tablas salariales se quedan como están a 31/12/2025. Si los incrementos pactados son inferiores al sumatorio de los IPC's, la diferencia se adicionará a las tablas vigentes a 01 de enero de 2026, no generándose en ningún caso atrasos por este concepto.

Artículo 31º VARIABLE.

Se mantiene un 2% de Variable Absentismo que se regulará de la siguiente manera:

✓ Dependerá del absentismo individual computando como tal la enfermedad común. Se percibirá mensualmente con afectación inter trimestral (del mes en curso y de los dos meses anteriores) en base a los siguientes parámetros:

*Con un día de ausencia se minorará la variable en un 35%

*Con dos días de ausencia se minorará la variable en un 70%

*A partir del tercer día no se percibirá variable

Estos porcentajes de reducción de variable se minorarán en un 50% siempre y cuando no haya Accidentes de Trabajo a lo largo del mismo mes.

Artículo 32º. PLUS DE CONVENIO

1. El Plus de Convenio se percibirá por día natural de trabajo en la cuantía que, para cada categoría se refleja en el ANEXO I (Tablas Salariales) de este Convenio Colectivo (Tablas Salariales). Tendrá los incrementos de conformidad a lo establecido en el art. 30 del presente convenio.

En caso de incapacidad temporal se abonará el Plus Convenio de manera proporcional.

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

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

Artículo 33°. PLUS DE TURNICIDAD

Para los años de vigencia del presente Convenio, el Plus de Turnicidad tendrá los incrementos de conformidad a lo establecido en el art. 30 del presente convenio.

Artículo 34°. PLUS DE SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS (SDF)

Se establece un Plus de Sábados, Domingos y Festivos, que se denominará abreviadamente SDF, y que retribuirá cada jornada de trabajo que se realice en esos días específicos. Para los años de vigencia del presente Convenio, el Plus de SDF se verá incrementado de conformidad a lo establecido en el art. 30 del presente convenio.

Artículo 35°. PRIMA DE ASISTENCIA

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

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

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

El pago de la Prima de Asistencia será mensual.

No se considerará absentismo:

- Permiso por celebración del matrimonio que se celebre en la empresa.
- Horas sindicales.
- En caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, de acuerdo a lo establecido en el artículo 60.5 de la Ordenanza Laboral del Sector.
- En caso de accidente laboral, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social, y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Permisos retribuidos y no retribuidos.

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

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

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

El 100% de dicha paga se cuantifica en las siguientes cantidades para cada año, siendo la paga a 1 de enero del 2022 de 218,71€. Para los años de vigencia del presente Convenio, su valor se incrementará de conformidad a lo establecido en el Art. 30 del presente convenio.

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

Artículo 36º. PRIMA POR INCREMENTO DE PRODUCTIVIDAD

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

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

- OEE = Giro x Relación velocidades x Rechazos internos
- Mermas
- Reclamaciones

ACLARACION DE LOS CONCEPTOS. –

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

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

2. MIX DE PRODUCTO ESTÁNDAR

Se considera mix de producto estándar a la producción de los siguientes productos y líneas:

Pretensado: alambre grafilado o liso entre 4 y 7mm

Postensado: G90's y G100 trefilando para cordón de 05" y/o 06". G70's trefilando carrete pequeño (para cordón de 3/8" y trenza), gestionando un operario las 3 máquinas. En el caso de que la G77 trefile alambón de 10 mm o superior, en el área de las G70's trabajarán dos operarios.

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

Extrusora plastificando cordón de 05" o 06".

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

3. VELOCIDAD ESTÁNDAR

Se considera velocidad estándar la velocidad reflejada en la siguiente tabla para cada máquina y producto:

MÁQUINA	DIAMETRO	Vestandar	MÁQUINA	DIAMETRO	Vestandar	MÁQUINA	DIAMETRO	Vestandar	MÁQUINA	DIAMETRO	Vestandar
G85	4 mm	200 m/min	G75	6,85 mm	7 m/s	G93	3/8"	7 m/s	ETC1	Trenza	90 m/min
	5 mm	150 m/min		3/8"	6,5 m/s		0,5"	8,5 m/s		6,85 mm	100 m/min
G91	4 mm	240 m/min		0,5"	4,5 m/s		0,5" Graf	7 m/s	ETS3	3/8"	110 m/min
	5 mm	240 m/min	6,85 mm	7 m/s	0,6"		6,5 m/s	0,5"		75 m/min	
	X91 - 1,5T	240 m/min	3/8"	6,5 m/s	3/8"	6 m/s	ETS4	3/8"	100 m/min		
	X91 - 3T	240 m/min	0,5"	4,5 m/s	0,5"	7,5 m/s		0,5"	110 m/min		
	6 mm	180 m/min	G77	Trenza	4,7 m/s	0,5" Graf		6,5 m/s	0,6"	100 m/min	
	7 mm	150 m/min		3/8"	6,5 m/s	0,6"	6,5 m/s	ETS5	3/8"	100 m/min	
G92 Pre	4 mm	240 m/min	G95	0,5"	6,2 m/s	3/8"	6 m/s		0,5"	110 m/min	
	5 mm	240 m/min		0,5"	7,5 m/s	0,5"	7,5 m/s		0,6"	100 m/min	
	6 mm	180 m/min		0,5" Graf	6,5 m/s	0,5" Graf	6,5 m/s		Galva	75 m/min	
	7 mm	150 m/min		0,6"	6,5 m/s	0,6"	6,5 m/s	ETS6	3/8"	110 m/min	
G92 Post	9 mm	60 m/min	G96	3/8"	6 m/s	3/8"	6 m/s		0,5"	125 m/min	
	0,5"	5 m/s		0,5"	7,5 m/s	0,5"	7,5 m/s		0,6"	110 m/min	
	0,6"	4,5 m/s		0,6"	6,5 m/s	0,6"	6,5 m/s				
						6,90mm	2,5 m/s				
						Galva	2,7 m/s				
					G100	3/8"	10 m/s				
						0,5"	10 m/s				
						0,6"	9 m/s				

Se establece la siguiente plantilla tipo en los GFH para condiciones estándar (mix de producto estándar y velocidad estándar):

Pretensado3 personas
Postensado6 personas
Cordoneras 7 personas

Nuevas condiciones, diferentes a las definidas como estándar, implicarán equipos que serán estudiadas en Comisión Mixta.

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

4. GIRO = Tiempo máquina / Tiempo trabajo

Tiempo trabajo = Tiempo presencia – Paros no imputables

Paros no imputables:

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

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

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

7. MERMAS = Incentivo según % Merma.

Los rollos cortos expedidos dentro del mes de fabricación se contabilizarán como material computable para el cálculo de la prima y no se considerarán merma.

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

8. RECLAMACIONES = Incentivo según % reclamaciones

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

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

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

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

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

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

9. COMPENSACIONES POR PÉRDIDAS EXCEPCIONALES

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

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

10. COMPENSACIÓN POR EQUIPO REDUCIDO

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

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

El equipo completo de trabajo estará compuesto de 18 personas para el funcionamiento del 100% de las máquinas, incluido el decapado y extrusora, con un mix de producto estándar en condiciones estándar. El objetivo es trabajar siempre con equipo completo, excepto en situaciones excepcionales, cuya duración será la mínima posible. Estas situaciones excepcionales son la parada de máquinas o la falta no prevista de personal, que no haya podido ser cubierta a tiempo.

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

La ausencia no prevista en un grupo de trabajo que impida cumplir el equipo completo, se corregirá a la mayor brevedad posible. La duración máxima de esta situación será de 1 día en periodo de lunes a viernes

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

y de 2 días en periodo de fin de semana desde el conocimiento por parte de la empresa de esta circunstancia, salvo casos excepcionales. Transcurrido ese tiempo límite, la empresa debe completar el grupo de trabajo.

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

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

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

11. TRASCANADO

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

GIROS ÓPTIMOS Y EXIGIBLES

El Giro óptimo (Prima Máxima) se consigue:

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

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

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

FÓRMULA DE CÁLCULO DEL INCENTIVO

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

- OEE80 %
- Merma5 %
- Reclamaciones15 %

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

El OEE se calculará por máquina.

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

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

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

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

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

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

VALORES BASE DE LA PRIMA

Datos base a partir del 01/01/2022 incluyendo el incremento del 5,2% según Acuerdo Parcial 13/05/2022.

INFLEXION	<u>Punto 0</u>	<u>Punto 1</u>	<u>Punto 2</u>	<u>Punto 3</u>
A) EFICIENCIA :				
TARIFAS - € / Hora	0	1,01	1,74	3,04
PRETENSADO	61	74	83	98
POSTENSADO	61	67	74	91
CORDONERAS	61	65	74	87
(La tarifa de cordoneras se incrementará en 45€/mes con asistencia a todas las jornadas de trabajo. En caso contrario se calculará proporcionalmente a dicha asistencia en el periodo de cálculo)				
B) MERMA:				
TARIFAS - € / Hora	0	0,20	0,32	0,51
% MERMA	5	4	3	2
C) RECLAMACIONES EXTERNAS:				
TARIFAS - € / Hora	0	0,12	0,21	0,34
% RECLAMAC.	1,00	0,76	0,50	0,24

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

Para los sucesivos años de vigencia del presente Convenio, dichos importes se verán incrementados de conformidad a lo establecido en el art. 30 del presente convenio.

Para la adecuación de este artículo a las condiciones actuales de productividad y de implantación de nuevas instalaciones y equipos de trabajo, se creará una Comisión Mixta que revise y defina nuevos criterios.

ORGANIZACIÓN DE TRABAJO EN PRETENSADO, POSTENSADO Y CORDONERAS

Se adjunta en Anexo V con la nueva operativa en las diferentes áreas productivas vinculadas a los apoyos y reducciones de velocidad que complementa a los contenidos actuales en este Art.36, así como la definición de las funciones de los profesionales de Apoyo a Producción

Artículo 37º. PLUSES POR TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

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

Artículo 38º. PLUS DE JEFE DE EQUIPO

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

Artículo 39º. PLUS DE NOCTURNIDAD

1. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.
2. La distribución de personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la dirección de la empresa, dentro de las condiciones del contrato, la cual, con objeto de que aquel no trabaje de noche de manera continua, debe cambiar los turnos semanalmente, como mínimo, dentro de la misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo caso oír el informe del Comité de empresa.

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

- El personal ocupado en jornada diurna que hubiera de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

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

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

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

6. Para el período de vigencia de este convenio, la cuantía relacionada con este concepto se refleja en el Anexo I (Tablas Salariales) de este convenio colectivo. Para los años de vigencia del presente convenio, este Plus de Nocturno se incrementará según lo establecido en el art.30 de este convenio.

Artículo 40º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

1. Las gratificaciones de Julio y Navidad a 01/01/2022 según Acuerdo Parcial de 13/05/22 en la cuantía establecida en el Anexo I a partir de 01/01/2022.

Para los años de vigencia del presente Convenio, los importes de las citadas gratificaciones extraordinarias se verán incrementados de conformidad a lo establecido en el Art. 30 del presente convenio.

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

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

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

Artículo 41º. GRATIFICACIÓN ESPECIAL DE VACACIONES

1. La gratificación especial de vacaciones se abonará a razón de 30 días de salario base.

Para los años de vigencia del presente Convenio, los importes de la citada gratificación especial de vacaciones se verán incrementado de conformidad a lo establecido en el art. 30 del presente convenio.

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

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

Artículo 42º. GRATIFICACIONES ESPECIALES

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

a) La base para las gratificaciones especiales (BGE) será la contenida en el Anexo I., siendo el importe a 01/01/2022 según Acuerdo Parcial de 13/05/22.

Para los años de vigencia del presente Convenio, el importe de la citada gratificación especial se verá incrementado de conformidad a lo establecido en el art. 30 del presente convenio.

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

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

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

- 0 ausencias/año: Reducción 0% (ANJ = 0)

- 1 ausencia/año: Reducción 10% (ANJ = 0,1)

- 2 ausencias/año: Reducción 25% (ANJ = 0,25)

- 3 ausencias/año: Reducción 60% (ANJ = 0,6)

- 4 ausencias/año: Reducción 100% (ANJ = 1)

- Bajas por enfermedad (BENF): los días de baja por enfermedad reducirán de forma proporcional la cantidad a percibir aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{BENF} = \text{Días de baja}/365$$

- Así, la Gratificación Especial -GE- a percibir se calculará según la siguiente fórmula:

$$\text{GE} = \text{BGE} (1 - \text{ANJ} - \text{BENF})$$

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

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

Artículo 43º. HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

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

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

7. A los efectos del párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido objeto de compensación con descanso en el plazo de los 4 meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

8. Las horas extraordinarias se clasifican en cuatro tipos:

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

Las cuantías para cada tipo de hora extraordinaria y para cada categoría profesional, son las que se reflejan en el Anexo II (Horas Extraordinarias) a 01/01/2022 según Acuerdo Parcial de 13/05/22-

Para los años de vigencia del presente Convenio, el importe de las horas extraordinarias se verá incrementado de conformidad a lo establecido en el art. 30 del presente convenio.

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

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

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

Artículo 44°. FORMA DE PAGO DEL SALARIO

1. El pago de las remuneraciones ordinarias a los trabajadores se efectuará por meses naturales, satisfaciéndose las mismas, el último día laborable de cada mes.
2. El trabajador podrá percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado sin que aquellos excedan del 90% del importe de éste.
3. El recibo de salarios utilizado para el pago de los mismos se ajustará a lo establecido legalmente.
4. Se definirán todos los conceptos salariales actualmente abonados y vigentes en el presente Convenio Colectivo. En la hoja de la nómina quedará separado por los distintos conceptos, lo que corresponde al salario mensual, del que corresponde a pagas extraordinarias.

Artículo 45°. VIAJES Y DIETAS

1. El importe de las dietas será, el que a continuación se detalla:
 - Dieta completa los cuatro primeros días: 49,96 € /día a 01/01/2022 según Acuerdo Parcial de 13/05/22.
 - Cuando el desplazamiento sea superior a cuatro días, la dieta a partir del quinto día será de 44,80 €/día a 01/01/2022 según Acuerdo Parcial de 13/05/22.
 - La media dieta será de 13,43 €/día para el periodo entre 1 de abril de 2.017 y 31 de diciembre de 2.017.
 - Cuando el trabajador, al ser desplazado individualmente utilizase su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,34 €/kilómetro para el periodo entre 1 de abril de 2.017 y 31 de diciembre de 2.017.
2. Para los años de vigencia del presente Convenio, el importe de las dietas se verá incrementado de conformidad a lo establecido en el art. 30 del presente convenio.
3. Si los gastos originados por el desplazamiento, alojamiento o comida sobrepasaran estas cantidades, el exceso será abonado por la empresa previo conocimiento por las mismas y la debida justificación por el trabajador.
4. Si el trabajador fuera desplazado de su lugar habitual de trabajo dentro de los límites del Ayuntamiento donde se encuentre ubicado éste, y le fuese modificado el horario de su jornada de trabajo, esta modificación estará regulada por el art.41 del Estatuto de los Trabajadores, (cuyo Texto Refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).
5. Si el trabajador desplazado hubiera de emplear, utilizando los medios de transporte ordinarios, un tiempo superior a una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso sobre éste se abonará a razón del 100% del valor prorrateado de la hora ordinaria. En todo caso, el tiempo empleado en el desplazamiento que esté comprendido dentro del horario de la jornada laboral, se considerará como trabajo a todos los efectos.
6. Cuando el trabajador sea desplazado en comisión de servicio, se le abonará por adelantado, en el momento del desplazamiento, el importe de los viajes y de las dietas correspondientes a los días en que haya de permanecer desplazado si éstos no fueran superiores a una semana. Si tales días excedieran de una semana, se le abonarán al comienzo del desplazamiento los viajes y dietas de la primera semana, y al comienzo de cada semana subsiguiente las dietas de la misma.

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

CAPÍTULO V. ASISTENCIA SOCIAL

Artículo 46°. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

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

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

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

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

Artículo 47°. PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES

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

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

Artículo 48°. LOTE DE NAVIDAD

Todos y cada uno de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación, tienen derecho al percibo de un Lote de Navidad. La empresa comunicará cual es el precio correspondiente a este lote.

En el caso en el que un trabajador no pueda acudir por incapacidad temporal a recepcionar el lote, se le ingresará el precio del lote en la nómina del mes de enero. Dicho precio se acreditará ante el comité de empresa.

CAPÍTULO VI. - CONTRATACION LABORAL (ALTAS, MODIFICACIONES, BAJAS) APRENDIZAJE Y FORMACION PROFESIONAL

SECCIÓN PRIMERA. - CONTRATACION LABORAL (ALTAS)

Artículo 49°. PRINCIPIO GENERAL

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

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

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

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

Artículo 50º. CONTRATACION LABORAL Y NUEVAS CONTRATACIONES

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

- En relación con el contrato por circunstancias de la producción, ambas partes autorizan la suscripción de dicho contrato por una duración máxima de 6 (seis) o máximo 12 (doce) meses en función de lo que establezca el convenio sectorial de aplicación
- Por lo que respecta a este tipo de contratos, la empresa se compromete a convertir el 15% de éstos en indefinidos durante la vigencia del presente Convenio.

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

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

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

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

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

Artículo 51º. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

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

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

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

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

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

6. Se organizarán las categorías profesionales en base a la legislación vigente en lo relativo a los Grupos Profesionales.

Artículo 52°. SELECCION E INGRESOS

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

Artículo 53°. PERIODO DE PRUEBA

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

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

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

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

Transcurrido el plazo referido y habiéndose superado el mismo continuará en la empresa cumpliendo el contrato firmado, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba.

Se incorpora como Anexo III (Formación y Capacitación para los trabajadores de reciente incorporación) _TYC-Prod-001 y TYC-Prod-002.

Artículo 54°. GRUPOS PROFESIONALES. CATEGORÍA E INGRESO

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

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

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

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

SECCIÓN SEGUNDA. - CONTRATACIÓN LABORAL (MODIFICACIONES)

Artículo 55º. ASCENSOS

1. En la provisión de vacantes en régimen de ascenso, de cada tres plazas una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud en el trabajador.

Artículo 56º. MOVILIDAD DEL PERSONAL

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

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

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

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

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

SECCIÓN TERCERA: CONTRATACIÓN LABORAL (BAJAS)

Artículo 57º. CESES

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

A. Obreros: Quince días.

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

- B. Administrativos: Un mes.
- C. Jefes o Titulados Administrativos: Dos meses.
- D. Técnicos no titulados: Dos meses
- E. Técnicos titulados: Dos meses.

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

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

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

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

Artículo 58°. CONTRATO RELEVO

La empresa ofrece a los trabajadores de la Compañía, la posibilidad de adherirse al contrato relevo que establece la normativa vigente en cada momento durante la vigencia del presente convenio. La Empresa facilitará los trámites que fueran necesarios para su gestión.

Artículo 59°. INDEMNIZACIÓN POR RESOLUCIÓN DE DETERMINADOS CONTRATOS

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

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

Artículo 60°. RECIBO DE FINIQUITO

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

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

SECCIÓN QUINTA. - FORMACIÓN PROFESIONAL Y APRENDIZAJE

Artículo 61º. FORMACIÓN PROFESIONAL

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

Artículo 62. CREACIÓN DE LA CATEGORÍA DE ESPECIALISTA DE 2ª. ASCENSO DE LA CATEGORÍA DE ESPECIALISTA DE 2ª A LA CATEGORÍA DE ESPECIALISTA.

Se crea la categoría de Especialista de 2ª, previa al acceso a la categoría de Especialista para todos los trabajadores productores con los que se firme un nuevo contrato a partir de la firma de este nuevo convenio colectivo. El motivo de esta tipología de contratación viene dado con el fin de contemplar la adecuación paulatina de los conocimientos y habilidades de las personas a los requerimientos del puesto de trabajo, como consecuencia de la falta de capacitación y adaptación al nuevo rol a desempeñar. El periodo en el que permanecerán los trabajadores en la categoría de Especialista de 2ª será el equivalente a la jornada anual. Las condiciones salariales de los trabajadores que ocupen esta categoría serán las siguientes:

a) Conceptos que con tratamiento específico para la categoría de Especialista de 2ª:

Salario Base	TABLAS al 80% de la categoría Especialista
Plus convenio	TABLAS al 80% de la categoría Especialista
Plus Penoso	TABLAS al 80% de la categoría Especialista
Complemento Bocadillo	(1/4 hora extra categoría Especialista de 2ª)
Gratificación Vacaciones	(s/art 41) sobre categoría Especialista 2º
Prima Producción y Asistencia	80% de la consecución de la prima total
Variable absentismo	Cálculo según convenio en función salario Especialista 2ª
Pagas extraordinarias	TABLAS (80% CATEGORIA ESPECIALISTA)
Paga asistencia anual	80% sobre Precio fijado
Horas Extraordinarias	TABLAS (80% CATEGORÍA ESPECIALISTA)

b) Conceptos cuyo precio se regulará igual que los que contiene el convenio colectivo para todas las categorías:

Plus nocturno	(PRECIO FIJADO EN CONVENIO)
Plus fin de semana (SDF)	(PRECIO FIJADO EN CONVENIO)

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

Plus Turnicidad (PRECIO FIJADO EN CONVENIO)

Pluses vacaciones (SEGÚN CÁLCULO FIJADO EN CONVENIO)

Se añade categoría en Tablas Salariales Anexo I y Anexo II.

Tras ese periodo de adecuación (el equivalente a la jornada anual), capacitación y adaptación al puesto de trabajo, los trabajadores adquirirán la categoría de Especialista con todos los conceptos retributivos según convenio.

CAPÍTULO VII. GARANTIAS y DERECHOS SINDICALES

Artículo 63°. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LAS RELACIONES CON LOS SINDICATOS

1. Las partes firmantes de este Convenio confirman sus condiciones de interlocutores válidos, y se reconocen a sí mismos como tales, en orden a instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas puedan surgir.
2. La empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de la empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.
3. Los Sindicatos que dispongan de afiliación en la plantilla, podrán remitir información a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.
4. En el centro de trabajo existirán tabloneros de anuncios en los que los sindicatos con representación podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas a la Dirección de la Empresa.
5. La Empresa contestará en tiempo y forma en los siguientes 15 días naturales a los escritos entregados por el Comité de Empresa.

Artículo 64°. SECCIONES SINDICALES

1. Cuando los Sindicatos o Centrales posean una filiación superior al 25% de la plantilla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un delegado sindical. Si la plantilla de la empresa superare los cien trabajadores y cuando un Sindicato o Central posea más del 20% de afiliación, el Delegado dispondrá de un crédito mensual de doce horas retribuidas.
2. El Sindicato que alegue poseer derecho de hallarse representado mediante titularidad en la forma señalada en el párrafo anterior deberá acreditarlo de modo fehaciente ante la empresa.
3. Los Delegados Sindicales gozarán de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 65°. DESCUENTO DE LA CUOTA SINDICAL

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

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

Artículo 66°. ASAMBLEAS DE TRABAJADORES

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

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

Artículo 67°. COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA

Competencias

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

- Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa. Igualmente recibirán informes sobre inversiones y contrataciones efectuadas.
- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.
- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
 - Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.
 - Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de la instalación.
 - Planes de Formación Profesional de la Empresa.
 - Implantación o revisión de sistema de organización y control de trabajo.
 - Estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Ser informado de todas las sanciones impuestas por falta muy graves.

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

- Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

2. Ejercer una labor de:

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

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

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

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

Derechos

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

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

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

Garantías

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

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

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

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

Hasta 100 trabajadores: 15 horas.

De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.

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

11. Se mantiene el Acta celebrada con fecha 29 de septiembre de 20216, en la que se trata el número, periodicidad y compensación en descanso de las horas empleadas en las reuniones entre la RLT y la Empresa. Dice así:

PRIMERO.- Las partes manifiestan que los presentes acuerdos no vulneran lo establecido en las disposiciones legales vigentes de aplicación en la Empresa.

SEGUNDO.- Grupos de reuniones. Desde la fecha de la firma del presente acuerdo las reuniones a celebrar se repartirán en tres grupos de trabajo:

- Reuniones de prevención de riesgo laboral y ergonomía. A la que asistirán en representación de los trabajadores los 3 trabajadores designados al efecto.
- Reuniones de la comisión de personal y de seguimiento del convenio y formación. A la que asistirán en representación de los trabajadores los 9 trabajadores miembros del Comité de Empresa y los 2 Delegados de Personal.
- Reuniones de Comisión de producción. A la que asistirán en representación de los trabajadores los 4 trabajadores designados al efecto en el caso en el que sea preciso, de lo contrario, se enviará mail con los datos requeridos mensualmente.

TERCERO.- Periodicidad de reuniones. Las partes acuerdan que se realizarán reuniones de los grupos antes referenciados con la periodicidad mínima siguiente:

- Reuniones de prevención de riesgo laboral y ergonomía. Tendrán carácter bimestral, realizándose 5 reuniones al año (febrero/abril/junio/ octubre/diciembre). Se suprime la derivada del mes de agosto.
- Reuniones de la comisión de personal y de seguimiento del convenio y formación. Tendrán carácter bimestral, a excepción de la época estival, realizándose 5 reuniones al año (febrero/abril/junio/octubre/diciembre).
- Reuniones de Comisión de producción. Serán las necesarias a solicitud de las partes.

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

CUARTO.- Compensación con descanso de las reuniones convocadas por la Empresa. Ambas partes acuerdan las siguientes compensaciones con descanso para los representantes de los trabajadores (tanto miembros del Comité de Empresa como Delegados Sindicales) que hayan acudido a reuniones convocadas por la Empresa:

- Cuando la reunión convocada por la Empresa coincida con el Turno de Mañana, Tarde o Noche que está realizando el representante del trabajador, la asistencia será compensada por parte de la empresa, con 3h mas la duración de la reunión de descanso retribuido.
- Cuando la reunión convocada por la Empresa (en mañana o tarde) coincida con que el representante de los trabajadores está trabajando en el Turno de Noche, la asistencia a la misma será compensada por parte de la empresa, con 8 horas de descanso retribuido el día anterior.
- Cuando la reunión convocada por la Empresa coincida con que el representante de los trabajadores está de vacaciones o descanso, la asistencia a la misma, será opcional y no obligatoria, y será compensada por parte de la empresa, con 3h mas la duración de la reunión de descanso retribuido.

QUINTO.- Delegados Sindicales. Se concede a los Delegados Sindicales un crédito horario retribuido mensual de 12 horas, en las condiciones establecidas en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores y 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad y análogos del texto convencional y el presente acuerdo.

Artículo 68º. ACUMULACIÓN DE HORAS DE LICENCIA PARA ASUNTOS SINDICALES

- 1.- Las horas retribuidas de los miembros del Comité de Empresa podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios de sus componentes siempre que pertenezcan al mismo Sindicato.
2. Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, esta acumulación podrá hacerse efectiva en el Delegado Sindical. Esta acumulación sólo será posible en representantes de la misma Central Sindical.

CAPÍTULO VIII.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 69º. NORMAS GENERALES

1. Las partes firmantes del presente convenio asumen el contenido íntegro de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, así como cuantas disposiciones de desarrollo las suplementen, incorporándose las que pudieran promulgarse en sustitución de aquéllas o bien que las complementen.
2. Concretamente, se obliga al cumplimiento de lo dispuesto en el art.9 del Real Decreto 486/1997 de 14 de abril sobre Disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
3. La empresa se obliga a tener instalado un botiquín con todo lo necesario para el tratamiento urgente de los traumatismos, habilitando un empleado para que efectúe las funciones de sanitario, bien con carácter exclusivo o alternando con otros trabajos de subalterno o administrativo. Igualmente se obliga a poner a disposición de los trabajadores los medios de protección personal que minimicen y/o eliminen los riesgos laborales y, en consecuencia, tras la puesta a disposición de los medios será obligatorio para los trabajadores la utilización de los mismos. De no utilizarse éstos, se considerará responsabilidad exclusiva del trabajador todas las consecuencias derivadas del incumplimiento, respetando en cualquier caso los

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

principios de actividad preventiva que señala el art.15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

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

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

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

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

8. Si en la visita al botiquín el trabajador no está conforme con el diagnóstico resolución, será enviado a la mutua para una segunda opinión. El médico de la mutua es el único que puede dictaminar su incorporación o no al puesto de trabajo.

9. En el caso de accidente de un trabajador no estuviera el médico del botiquín, se trasladará a este a la mutua.

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

Artículo 70º. RECONOCIMIENTO MÉDICO

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

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

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

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

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

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

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

- 5° Manipulación de disolventes.
- 6° Trabajos con plomo, mercurio y arsénico.
- 7° Con cuerpos radioactivos.
- 8° Instalaciones de gases, humos, vapores, nieblas tóxicas o la acción de líquidos o sólidos tóxicos.

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

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

7. Si el reconocimiento médico se realiza fuera del recinto del polígono de Nueva Montaña, el traslado será a cuenta de la empresa y siempre será en horario laboral.

Artículo 71°. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

- 1. La mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.
- 2. Durante el período de embarazo, la trabajadora podrá optar por indicación facultativa de su ginecólogo habitual, a un cambio de puesto de trabajo a cualquier otro en el que pueda ejercer funciones de su categoría, y preferentemente en el mismo departamento en que viniera ejercitando su trabajo, sin riesgos para su salud o la de su futuro hijo.
- 3. Las trabajadoras en estado de gestación no podrán realizar trabajos nocturnos cuando existan diversos turnos de trabajo.
- 4. Se proveerá a las mujeres embarazadas de ropa de trabajo adecuada a su estado.
- 5. En todo caso se aplicará lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 72°. TRABAJO EN PANTALLAS

- 1. Los puestos de trabajo en pantallas se ajustarán en sus condiciones ergonómicas para evitar riesgos a la salud de los trabajadores (Diseño y colocación de mobiliario y del equipo, luminosidad, etc.).
- 2. A todos los trabajadores que de forma habitual hagan uso de pantallas en sus puestos de trabajo se les efectuará un seguimiento médico con pruebas específicas visuales, articulaciones, sistema nervioso, control de radiaciones, pruebas específicas para mujeres embarazadas.
- 3. Su jornada de trabajo en las pantallas será de un máximo de cuatro horas y media por día con pausas de diez-doce minutos cada hora y media.
- 4. Paralelamente a la actuación para el mejoramiento de las condiciones de los puestos de trabajo, se facilitarán con cargo a la empresa, y siempre que exista prescripción facultativa, unas gafas especiales contra la fatiga visual del trabajo en pantallas.

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

Artículo 73º. PRENDAS DE TRABAJO Y PROTECCIÓN

1. Se entregará al personal obrero, al ingreso en la empresa, un total de 2 pantalones, 1 camisa, 2 camisetas, 1 chaqueta, 1 chaleco, 1 par de zapatos y 1 par de botas por cada periodo de vigencia del Convenio, salvo en contrataciones de ámbito temporal inferior al semestre, en cuyo caso se entregará al personal 1 pantalón, 1 camisa, 1 camiseta, 1 chaqueta, 1 chaleco, 1 par de zapatos y 1 par de botas.
2. Se entregará también al personal obrero las prendas de protección personal que sean precisas para la prevención de riesgo de accidente de cada puesto de trabajo.
3. Al resto del personal se le proveerá de las prendas específicas necesarias cada año.
4. Concretamente, con el objeto de proteger a los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido, la dirección de la empresa cumplirá con la normativa sobre la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido (Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo).
5. Para su uso durante la ejecución de las labores que se indican, la empresa proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos; de ropa de lana adecuada en los trabajos que requieran contacto con ácidos; de uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables a los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes.
6. El equipo personal de seguridad que se entregue por la empresa a sus trabajadores será de uso obligatorio.
7. Se entregarán las prendas de trabajo necesarias para el desarrollo del mismo, sin perjuicio del posible deterioro de las prendas que serán repuestas por la empresa siempre que la utilización de las mismas haya sido el correcto en relación a las funciones que el trabajador tenga encomendadas. El trabajador, por ende, entregará la ropa dañada a su responsable para proceder al cambio.

Artículo 74º. PREMIOS

1. Independientemente de la forma normal de premiar al personal, la empresa estimulará a sus trabajadores para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios, que puedan alcanzar aquellos que se distingan por su constancia, asiduidad, competencia, atención e interés, prevención de accidentes o iniciativas sobre esta última materia.
2. También establecerá la empresa recompensas periódicas para el personal de sus plantillas por su buena conducta, especial laboriosidad u otras cualidades sobresalientes, o igualmente en favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia empresa o para sus compañeros.
3. La empresa regulará las modalidades y cuantías de estos premios e informaran al Comité de Empresa a fin de que colabore en la proposición de las personas que hayan de merecerlos.
4. El programa de Reconocimientos implantado en grupo se realiza en base a CELSIS, unidad utilizada en el Grupo para gratificar acciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales y la calidad fundamentalmente.

CAPÍTULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 75°. FALTAS

1. A efectos laborales se entiende por faltas toda acción u omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes, y en particular, las que figuran en el presente Capítulo.
2. La graduación de las faltas y sanciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, se recoge en el presente Convenio Colectivo.
3. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 76°. FALTAS LEVES

Se califican como faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, así como salir de la Fábrica o Departamento antes de la hora marcada, aun cuando sea por breve tiempo.
4. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
5. Pequeños descuidos en la conservación o limpieza del material.
6. Falta de aseo o limpieza personal.
7. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
9. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo. Si tales discusiones dieran lugar a escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves.
10. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 77°. FALTAS GRAVES

Se califican como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.
3. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa.

4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.
5. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc.
7. Si ello implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
8. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
10. La imprudencia en acto de servicio. Si la imprudencia implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
12. La reiteración en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 78º. FALTAS MUY GRAVES

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

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

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

8. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
9. Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
10. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
13. La disminución no justificada en el rendimiento normal del trabajo.
14. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
15. La reiteración en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
16. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa. Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejercen sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán, además de como falta muy grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidad de las personas que los hayan efectuado.
17. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios. Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un trabajador jerárquicamente inferior a él; en este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal y lo comunicará por escrito a su jefe de inmediato quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la empresa. Si cualquiera de ellas no lo hiciera o, a pesar de hacerla insistiera en la ilegalidad cometida, o impusiera una sanción inadecuada el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días y por conducto del Comité o Delegados de Personal a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
18. La falsedad u omisión maliciosa de datos que afecten a la Seguridad Social.
19. Introducir en las instalaciones toda clase de armas.

Artículo 79°. DETENCION: SOBRESEIMIENTO O ABSOLUCIÓN

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

Artículo 80°. SANCIONES

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

1. Por faltas leves:

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

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

Artículo 81º. DESPIDOS

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

Artículo 82º. NORMAS DE PROCEDIMIENTO

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

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. Interpretación del Convenio.

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

SEGUNDO.

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

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

TERCERO. - Inaplicación del Convenio Colectivo

De conformidad a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores ambas partes acuerdan que una vez finalizado el período de consultas del procedimiento de inaplicación del Convenio Colectivo sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Deliberadora del mismo, que se constituirá en Comisión Paritaria que deberá resolver en el plazo de 7 días. Si la discrepancia continúa se deberá acudir a la mediación (no arbitraje) del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), y en el caso de no resolverse la discrepancia cualquiera de las partes podrá acudir al Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria para que resuelva según sus procedimientos internos de funcionamiento en el plazo de 25 días si finalmente es necesario.

CUARTA. -

De conformidad a lo establecido en el artículo 6 del presente Convenio Colectivo y siendo voluntad de las partes firmantes suprimir el devengo y abono del Plus Distancia, las mismas declaran expresamente la no subsidiariedad del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica en lo referente a la regulación que el mismo dé en cada momento sobre el Plus de Distancia.

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

CATEGORIA PROFESIONAL	TABLAS 2022 s/acuerdo parcial 13/05/2022				
	SALARIO BASE		Plus Convenio	PAGAS EXTRAS	PAGAS EXTRAS
	euros/mes	Euros/Día	Euros/día	Marzo/Octub	Julio y diciembre
PERSONAL OBRERO					
Aprendiz 1º Año	- €	27,48 €	- €	2.472,95 €	1.846,78 €
" 2º Año	- €	27,35 €	- €	2.472,95 €	1.838,91 €
" 3º Año	- €	28,75 €	- €	2.472,95 €	1.922,89 €
Peón	- €	40,01 €	4,76 €	2.472,95 €	2.884,11 €
Especialista	- €	40,99 €	5,31 €	2.472,95 €	3.086,28 €
Mozo Almacén	- €	40,99 €	5,31 €	2.472,95 €	2.975,97 €
Oficial de 3ª	- €	41,27 €	5,76 €	2.472,95 €	3.019,93 €
Oficial de 2ª	- €	42,28 €	6,24 €	2.472,95 €	3.109,16 €
Oficial de 1ª	- €	43,22 €	6,77 €	2.472,95 €	3.199,13 €
Per.Siderometalúrgico 3ª	- €	41,27 €	5,69 €	2.472,95 €	3.015,33 €
" " 2ª	- €	41,94 €	5,87 €	2.472,95 €	3.066,51 €
" " 1ª	- €	42,58 €	5,93 €	2.472,95 €	3.108,50 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Jefe de 1ª	1.778,04 €	59,27 €	8,20 €	2.472,95 €	4.248,27 €
Jefe de 2ª	1.640,42 €	54,68 €	7,59 €	2.472,95 €	3.935,35 €
Oficial de 1ª	1.502,81 €	50,09 €	6,94 €	2.472,95 €	3.622,33 €
Oficial de 2ª	1.373,21 €	45,78 €	6,32 €	2.472,95 €	3.325,76 €
Aux. Administrativo	1.261,83 €	42,07 €	5,87 €	2.472,95 €	3.073,63 €
Viajante	1.502,81 €	50,09 €	6,94 €	2.472,95 €	3.622,33 €
Aspirante 16 años	760,47 €	25,36 €	- €	2.472,95 €	1.721,54 €
Aspirante 17 años	872,98 €	29,10 €	- €	2.472,95 €	1.945,94 €
PERSONAL TECNICO					
Ingenieros,Arquitectos,Licenciados	2.294,67 €	76,49 €	10,60 €	2.472,95 €	5.425,35 €
Peritos,Ingenieros Técnicos	2.141,35 €	71,38 €	9,87 €	2.472,95 €	5.074,98 €
Ayudante Ingeniero y Arquitecto	2.075,33 €	69,18 €	9,19 €	2.472,95 €	4.901,76 €
Graduados Sociales	1.763,48 €	58,78 €	8,16 €	2.472,95 €	4.216,12 €
Jefe de Taller	1.763,51 €	58,79 €	8,16 €	2.472,95 €	4.216,77 €
Maestro de Taller	1.526,88 €	50,89 €	7,03 €	2.472,95 €	3.841,91 €
Maestro de Taller 2ª	1.480,96 €	49,36 €	7,06 €	2.472,95 €	3.585,58 €
Encargado	1.352,08 €	45,06 €	6,27 €	2.472,95 €	3.279,83 €
Jefe de laboratorio	1.838,47 €	61,28 €	8,58 €	2.472,95 €	4.391,96 €
Jefe de Sección	1.624,06 €	54,13 €	7,55 €	2.472,95 €	3.900,52 €
Analista 1ª	1.459,87 €	48,66 €	6,77 €	2.472,95 €	3.525,88 €
Analista 2ª	1.301,49 €	43,38 €	6,01 €	2.472,95 €	3.163,70 €
Auxiliar	1.262,87 €	42,10 €	5,87 €	2.472,95 €	3.078,40 €
Jefe de Sección 1ª	1.679,76 €	55,99 €	7,81 €	2.472,95 €	4.027,81 €
Jefe de Sección 2ª	1.650,59 €	55,02 €	7,62 €	2.472,95 €	3.958,26 €

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

S/Acuerdo Parcial 13/05/2023	Categoría Especialista
Salario Base	TABLAS
Plus Convenio	TABLAS
Plus Penoso	20% del SB un de las circunstancias 25% dos de las circunstancias 30% tres de las circunstancias
Comp. Bocadillo	Proporcion a 1/4 de la hora extraordinaria normal
Plus Turnicidad	1,09€ por jornada laboral
Paga Anual Asistencia	218,71€ pago unico en Enero y si se retribuye al 100%
SDF	43,67€ por dia de fin de semana o festivo trabajado
Prima Asistencia	13,33% de la prima de produccion si corresponde al 100%
Prima Produccion	s/convenio variable
Prima por Eq. Reducido	s/convenio variable
Plus nocturnidad	11,47€ por jornada en turno de noche trabajada
Gratíf. Extraordinarias J y D	3084,22 € (SB + PC * 30 * 2) + 306,20€ s/acuerdo 13/05/2022
Gratíf. Esp. Vacaciones	30 dias del salario base (dividido entre 12 a razon de 30 dias)
Gratíf. Especiales M y O	TABLAS
Horas Extraordinarias	TABLAS
V Absentismo	56,30€ mes si se retribuye al 100%

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

ANEXO II. HORAS EXTRAORDINARIAS

TABLAS 2022 HORAS EXTRAS TYCSA s/ acuerdo parcial 13/05/2022				
CATEGORIA PROFESIONAL				
PERSONAL OBRERO	€/Hora extra	€/Hora extra nocturna	€/Hora extra festiva	€/Hora extra festiva noche
Aprendiz 1º Año	12,36 €	14,83 €	27,36 €	32,83 €
" 2º Año	12,30 €	14,76 €	27,36 €	32,83 €
" 3º Año	12,94 €	15,52 €	27,36 €	32,83 €
Peón	20,36 €	24,43 €	27,36 €	32,83 €
Especialista	21,08 €	25,29 €	27,36 €	32,83 €
Especialista de 2º	16,87 €	20,23 €	21,89 €	26,26 €
Mozo Almacén	21,08 €	25,29 €	27,36 €	32,83 €
Oficial de 3ª	21,43 €	25,71 €	27,36 €	32,83 €
Oficial de 2ª	22,12 €	26,55 €	27,36 €	32,83 €
Oficial de 1ª	22,80 €	27,36 €	27,36 €	32,83 €
Per.Siderometalúrgico 3ª	21,39 €	25,67 €	27,36 €	32,83 €
" " 2ª	21,78 €	26,14 €	27,36 €	32,83 €
" " 1ª	21,94 €	26,32 €	27,36 €	32,83 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe de 1ª	30,73 €	36,88 €	27,36 €	32,83 €
Jefe de 2ª	28,37 €	34,04 €	27,36 €	32,83 €
Oficial de 1ª	25,98 €	31,18 €	27,36 €	32,83 €
Oficial de 2ª	23,73 €	28,48 €	27,36 €	32,83 €
Aux. Administrativo	21,84 €	26,21 €	27,36 €	32,83 €
Viajante	25,98 €	31,18 €	27,36 €	32,83 €
Aspirante 16 años	11,41 €	13,68 €	27,36 €	32,83 €
Aspirante 17 años	13,09 €	15,70 €	27,36 €	32,83 €
PERSONAL TECNICO				
Ingenieros,Arquitectos,Licenciados	39,67 €	47,60 €	27,36 €	32,83 €
Peritos,Ingenieros Técnicos	37,02 €	44,42 €	27,36 €	32,83 €
Ayudante Ingeniero y Arquitecto	35,68 €	42,82 €	27,36 €	32,83 €
Maestros Industriales	27,51 €	33,02 €	27,36 €	32,83 €
Graduados Sociales	30,50 €	36,59 €	27,36 €	32,83 €
Jefe de Taller	30,50 €	36,59 €	27,36 €	32,83 €
Maestro de Taller	26,39 €	31,66 €	27,36 €	32,83 €
Maestro de Taller 2ª	25,72 €	30,86 €	27,36 €	32,83 €
Encargado	23,39 €	28,06 €	27,36 €	32,83 €
Jefe de laboratorio	31,83 €	38,20 €	27,36 €	32,83 €
Jefe de Sección	28,10 €	33,72 €	27,36 €	32,83 €
Analista 1ª	25,25 €	30,30 €	27,36 €	32,83 €
Analista 2ª	22,50 €	27,00 €	27,36 €	32,83 €
Auxiliar	21,85 €	26,22 €	27,36 €	32,83 €
Jefe de Sección 1ª	29,07 €	34,88 €	27,36 €	32,83 €
Jefe de Sección 2ª	28,53 €	34,24 €	27,36 €	32,83 €

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

ANEXO III. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE RECIENTE INCORPORACIÓN

	MANUAL DE FORMACIÓN EN CAPACITACIÓN NUEVOS PUESTOS	TYC-PROD-001 Pág. 47 / 1 06/10/2.011
	PERIODO DE FORMACIÓN PARA NUEVAS INCORPORACIONES	

1. PROPÓSITO

Este procedimiento define la formación y periodos que debe de seguir todo trabajador en un nuevo puesto en la planta de TYCSA PSC. Establece cómo debe ser la formación requerida para ocupar dicho puesto.

2. DEFINICIÓN

Se entiende por formación el periodo definido por el cual todo trabajador debe de pasar antes de realizar sus funciones habituales de forma autónoma. El periodo de formación para un trabajador en TYCSA PSC consta de un primer día seguido de tres periodos formativos de seis días cada uno en su puesto de destino.

3. PERIODO DE FORMACIÓN

- **DÍA UNO:**
Formación Básica en Seguridad dentro de las instalaciones por parte de un Técnico de Seguridad del Grupo Celsa.
Entrega de Evaluación de Riesgos del puesto de trabajo por el Técnico de Seguridad de Tycsa PSC.
Formación en Seguridad específica de Tycsa PSC por el técnico de Seguridad de Tycsa PSC:
 - Uso de Equipos de Protección Individual en planta.
 - Manejo de Puentes Grúa
 - Formación en útiles de Izado
 - Normas Específicas de Seguridad en Prevención de Cortes y PinchazosAsignación por el responsable del departamento de producción de una persona y turno a modo de maestro para el periodo de formación.
- **PRIMER PERIODO DE SEIS DÍAS:**
El nuevo trabajador observará a su maestro en todas las operaciones, este a su vez le irá formando en todas las operaciones del puesto. En este primer periodo el trabajador no realizará operaciones específicas del puesto, se limitará a apoyar en las tareas de limpieza y a aprender en la gestión de los documentos.
- **SEGUNDO PERIODO DE SEIS DIAS:**
Formación en el significado de las siglas utilizadas en la planta: Tarjetas de Corrección de Riesgos (TCR), Observaciones Preventivas de Seguridad (OPS), Órdenes de Trabajo (OT), Organización, Orden y Limpieza(OOL), OOE...

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

Formación en SOP's específicas del puesto por parte del responsable del Turno de Producción.
Formación en registros de autocontrol y puntos clave del proceso por parte de un responsable del Departamento de Calidad.
Formación en la gestión de una Orden de Trabajo por uno de los responsables del Departamento de Mantenimiento.
El trabajador nuevo ayudará en todas las operaciones del proceso al maestro siguiendo en todo momento las indicaciones de este último.

- **TERCER PERIODO DE SEIS DÍAS**

El trabajador nuevo realizará todas las operaciones del puesto de una manera autónoma siempre supervisado por el maestro que le corregirá cuando encuentre anomalías en la forma de actuar del trabajador.

Se le realizará evolución de conocimientos finales durante este periodo y se verificará a la finalización de este período la autonomía y capacitación en el nuevo puesto si procede por parte de su responsable.

4. **ACTUALIZACIÓN EN MATRIZ DE COMPETENCIAS DEL NIVEL ADQUIRIDO**

El responsable del trabajador formado una vez finalizado todos los períodos de formación actualizará los niveles de competencias adquiridos en la matriz de competencias.

Si no ha adquirido los conocimientos suficientes se le formará nuevamente hasta adquirir la capacitación.

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

ANEXO IV. PROCESO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN GRUPO CELSA

Introducción a nuestro proceso de reclutamiento y selección**Objetivo**

El activo clave de Celsa Group son las personas. Ellas nos permiten sacar el máximo partido posible a las mejores estrategias, los mejores procesos o las mejores instalaciones. Con ellas alcanzamos nuestra visión "ser líderes en soluciones para nuestros clientes alrededor del acero" de acuerdo con nuestra misión y valores. Precisamente nuestros valores son la piedra angular de la cultura de Celsa Group: honestidad, humildad, perseverancia, inconformismo, trabajo en equipo y pasión.

Celsa Group ha realizado en 2017 más de 350 contrataciones, aproximadamente un 5% del total de personas que forman el Grupo. A este ritmo, en sólo 10 años Celsa Group podría llegar a rotar a la mitad sus profesionales.

Por todo ello, el "Proceso de Reclutamiento y Selección" de profesionales es el proceso sobre personas más importante para Celsa Group.

El objetivo principal de este proceso es incorporar a personas que, sintiendo ya como suyos los valores de la compañía, alcancen el "matching" más alto posible en valores, habilidades y conocimientos profesionales requeridos para una determinada posición.

Para conseguir este objetivo, es necesario que este proceso:

- sea ejecutado con la mejor calidad posible
- sea conocido y utilizado por los profesionales de Celsa Group implicados en la incorporación de personas
- consiga que el pool de candidatos potenciales sea el mayor posible
- sea común a todas las unidades de negocio y empresas de Celsa Group
- nutra a Celsa Group de potenciales futuros líderes

Distintivo de la marca de empleador de Celsa Group

- El employer branding es una estrategia que combina el marketing y los RRHH para conseguir un buen posicionamiento en el mercado laboral. En estos momentos, los procesos de selección comienzan a invertirse y muchos candidatos, especialmente los de mayor talento, son los que eligen a sus empleadores.
- El objetivo es gestionar la marca de la empresa para convertirse en un empleador de referencia.
- Es la marca de una empresa como empleador. En otras palabras, la imagen que tiene la compañía no sólo hacia sus clientes sino también hacia sus propios empleados y sobre todo, la imagen que perciben los propios candidatos.

Segmentación de los candidatos en función de su perfil**Reclutamiento externo:**

- Perfil formativo:
 - MBA's, Ingenieros en sus diferentes especialidades principalmente industriales y civiles,
 - graduados en ADE, Económicas y Matemáticas, escuelas de nuevas tecnologías
 - escuelas de formación profesional.
- Perfil experiencial:
 - su trayectoria previa en sectores afines o complementarios al nuestro.
 - Especial énfasis en referentes de mercado, competidores, compañías de auditoría,

Los programas de entrada, están enfocados a aquellos grupos profesionales que son más demandados por nuestra organización en las diferentes funciones, con especial énfasis en dar trazabilidad profesional a las personas que

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

hayan obtenido su MBA, hayan finalizado su Grado o bien hayan finalizado sus estudios profesionales. Con ello Celsa Group quiere dar a esos profesionales una carrera de largo plazo en nuestra organización, siguiendo nuestra filosofía 80/20 (80% de puestos son cubiertos vía promoción interna y 20% vía selección externa con nuestro programa de Experienced).

Desarrollo de talento interno: La persona en Celsa Group y en función de su background tiene diferentes recorridos profesionales (career path). Ponemos énfasis en el desarrollo de la cantera interna y las carreras a largo plazo en nuestra organización.

Igualmente, y como principio tenemos en cuenta la diversidad de perfiles atendiendo a la procedencia y época cultural de incorporación. Esta diversidad requiere de nuestros managers una sensibilidad adaptada a cada uno.

Soporte tecnológico

La opción es Success Factors –SSFF- por su nivel de integrabilidad con SAP y con las otras herramientas de gestión de personas en Celsa Group y cuyo nivel tecnológico la sitúa en la cumbre de herramientas de gestión de talento a nivel mundial según las fuentes especializadas.

Con el soporte de SSFF podremos dar respuesta a los requerimientos de un proceso de selección a la altura de nuestras aspiraciones.

PHASE 1 NEW HIRING REQUEST

Participantes: Managers funcionales, HRBP, Jerarquía de aprobación.

Resultados esperados: Inicio del proceso de selección

Recursos: Programa de Diseño Organizativo y Análisis de Puestos



El "Hiring Request" es el inicio todo proceso de selección. Contiene información básica tanto del puesto como del futuro ocupante.

El Manager reconsidera la necesidad del puesto, el contenido y diferentes aspectos organizativos básicos antes de seguir a la Fase 2.

Requiere reflexión sobre otras alternativas organizativas para la realización de las funciones necesarias. Si procede generar una vacante, el manager concreta el perfil buscado.

Este documento autorizado por la cadena de mando (DG de la BU y CNC) es imprescindible para seguir a la siguiente fase.

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115



PHASE 2 – HRBP BRIEFING WITH INTERNAL CUSTOMER

Participantes: HRBP y Managers Funcionales

Resultado esperado: Solicitud de Vacante, Briefing del Puesto, alineamiento de búsqueda

Recursos: Briefing tool y SSFF

Esta fase alinea a la persona que propone la búsqueda con su referente de HR en cuanto al perfil buscado: formación, experiencias, competencias Celsa Group, conocimientos (incluyendo idiomas), procedencia, trazabilidad futura, valores y logros esperados.

Este perfil queda definido tanto en la descripción del puesto de trabajo como en los perfiles de las herramientas de selección que se verán en fases posteriores.

El Briefing es asimilable a una carta cliente proveedor por lo que tiene de encargo de búsqueda. Otros aspectos como Grupo organizativo, nivel y grado Hay, así como el paquete retributivo los define POD –HR Celsa Group según la guía / valoración de Hay/ Korn Ferry. Se incluye también el tipo de contrato propuesto

Esta fase determina el perfil exacto del candidato y su encaje con el 100% de nuestros requerimientos.



PHASE 3 - RECRUITMENT MULTI CHANNELS

Participantes: HRBP

Resultados esperados: uso de canales adecuados y candidatos idóneos. 1000 CV's

Recursos: SSFF y los canales de redes sociales, universidades y pooles de talento

En esta fase se trata de publicar interna y / o externamente las vacantes que se produzcan. Bajo estas premisas:

- Por Política todas las vacantes se publican internamente salvo excepciones (casos confidenciales).
- Si el candidato interno está identificado por el proceso de Talento y Sucesión, la oferta se le hará directamente sin darle publicidad.
- Se publican externamente si no hay candidatos internos o para validarlos si los hubiere. La estrategia es publicar multicanal atendiendo al perfil buscado o la zona geográfica (universidades, colegios profesionales, asociaciones, plataformas on-line, job boards, grupos en LinkedIn). En la herramienta informática existirá la posibilidad de publicar directamente desde la misma.
- De forma excepcional y previa autorización del CNC se podrá acudir a agencias de búsqueda externa en lugar del uso de medios propios.

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

PHASE 4 – SCREENING CV'S

Participantes: HRBP

Resultados esperados: máximo número de candidatos adecuados. 100 CV's

Recursos: SSFF y redes sociales



En esta fase se realiza el cribado de los currícula recibidos (target 1000), salvo que por razones locales tal cifra resulte alejada de la realidad demográfica de la zona.

El ratio esperado es obtener de la criba 100 candidaturas adecuadas, salvo que por razones locales tal cifra resulte alejada de la realidad demográfica de la zona.

El proceso de cribado nos ayudará a conseguir el objetivo de forma eficaz y eficiente:

1. Preparación: Consiste en disponer de los documentos necesarios (Descripción del puesto, lista corta de habilidades esperadas, relación de experiencia requerida).
2. Selección rápida. Se trata de pasar el Check list de competencias imprescindibles que ayuden a calificarlos como en proceso o descartados.
3. Sí o Tal vez. Es la revisión y clasificación en estas dos categorías de los perfiles de la fase anterior prestando especial atención a las habilidades, experiencias y cómo han redactado su CV.
4. Revisión de los clasificados como "Sí". Al final nos quedarán unos 10 CV.

PHASE 5 – PHONE INTERVIEW

Participantes: HRBP / Cliente interno –según proceso–

Resultados esperados: criba de candidatos (CV y expectativas). 10 CV's

Recursos: Skype, hang-outs, teléfono.



Se analizan los 10 candidatos que continúan el proceso revisando temas básicos: movilidad, idioma, motivación por el puesto / cambio de empresa, expectativas salariales.

La phone interview garantiza conseguir el objetivo de forma eficaz y eficiente siguiendo sus pasos:

1. Revisión del CV (conocimientos y experiencia). En la parte de experiencia y conocimientos técnicos es donde debe considerarse la participación del cliente interno.
2. Evaluación de los aspectos básicos y grado de interés dando una breve información sobre la oferta. Se sigue la check list de esta fase.
3. Preguntas adicionales tipo: ¿Se acuerda de la oferta? ¿Está en otros procesos? ¿Expectativas? ¿Preaviso?, ¿Disponibilidad para una entrevista en los próximos días? ¿Inglés?. Se sigue la check list.
4. Cierre: Si entendemos que cumple podemos explorar opciones de entrevista personal (fecha, hora...) En caso de ser descartado, el HRBP al cargo del proceso, se lo hará saber en no más de una semana informando objetivamente de las causas.

Al final nos despedimos con cortesía reiterando nuestro agradecimiento por su interés en CELSA GROUP.

De este proceso pasarán a la siguiente fase en torno a 5 candidatos.

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

PHASE 6 – DO SURVEYS

Participantes: HRBP

Resultados esperados: envío y recepción de los cuestionarios. 5 CV's

Recursos: plataformas de soporte a las herramientas (PI-PLI-IQ-EQI-GR8-otras)



Nuestro proceso de selección aspira al máximo de datos objetivos para facilitar la toma de decisiones en reclutamiento. Los cuestionarios nos darán datos objetivos a tener en cuenta.

El estándar a partir del lanzamiento del nuevo proceso en 2018 será el siguiente:

- Para todos los puestos:
 - Comportamientos: PI para el candidato. Se obtiene el patrón del candidato que compararemos con el perfil esperado en relación al puesto (PRO)
 - Capacidad de aprendizaje: PLI o IQ en función del puesto. Valoración numérica en la curva o respecto a la media de la población comparada
 - Valores: GR8 (adecuación con nuestros valores)
- Para los puestos con equipos:
 - Inteligencia emocional: EQI
- En algunos casos: Disc T, MBTI, KF-ALP, IQ



PHASE 7 – SECOND INTERVIEW

Participantes: HRBP / HRPP / CLIENTES I/F PRIMER NIVEL

Resultados esperados: entrevista, gradación de 5 candidatos y pase a la fase siguiente.

Recursos: expediente de selección (briefing, job description, guión de entrevista telefónica y resultados de las pruebas).

El HRBP/HRPP y los clientes/entrevistadores internos de rango jerárquico y/o rango funcional, según el caso. Se entrevistan 5 candidatos apoyándose en la información generada hasta ahora. La idea es reducirla para la siguiente fase.

Contrastará el perfil con el candidato siguiendo este esquema: (se valoran todas en índice 1-5)

- Entrevista curricular explorando las competencias técnicas requeridas. Según check-list
- Entrevista por competencias (gestión y personales). Según check-list
- Entrevista de adecuación a valores (GR8). Según check-list
- Idiomas. Prueba práctica y evaluación externa.
- Pruebas prácticas de trabajo (para determinados casos)
- Assessment Center (para determinados casos)
- Información pública online del candidato (Instagram, linkedin, Facebook, ...)

Los candidatos se gradúan de 1-5 (1: "clearly misses requirements" -5: "far exceeds requirements").

Las entrevistas se documentan igual que en la fase siguiente bien en papel o en el sistema.

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

PHASE 8 – THIRD INTERVIEW – END CANDIDATES

Participantes: HRBP / CLIENTES J/F SEGUNDO NIVEL

Resultados esperados: entrevistas 3-5, gradación de candidatos y pase a la fase siguiente

Recursos: materiales generados en el expediente de selección



Los entrevistadores en esta fase serán de un nivel superior a los participantes en la fase anterior o bien de una unidad o de un servicio diferentes (cliente o proveedor interno). Los tres candidatos finalistas serán también entrevistados por el N+3 si la vacante es de grupos 0 o 1.

Los entrevistadores siguen el mismo esquema de la fase anterior, si bien deben de profundizar en los aspectos que se consideren necesarios y en aquellos aspectos del check list que no hayan sido trabajados en la entrevista anterior. Todos los candidatos se gradúan con el mismo criterio homogéneo de 1-5 (siendo 1 "clearly misses requirements" y siendo 5 "far exceeds requirements").

Las entrevistas se documentan en los formatos en papel o directamente en los formatos del sistema SSFF siguiendo la metodología KFH (Korn Ferry Hay) de forma que los entrevistadores de las diferentes fases tengan la información completa.

Se deben entrevistar entre 3 y 5 candidatos procedentes de la fase anterior.

PHASE 9 – DECISION MEETING

Participantes: los que tomaron parte en las fases 5, 7 y 8

Resultados esperados: candidato finalista. 1 CV's

Recursos: Expediente de selección (SSFF)



En esta Fase se forma el comité que decidirá el candidato al cual se ofertará la vacante. Lo forman las 6 personas que han participado en el proceso. Si hay riesgo de perder candidatos por circunstancias del proceso, RR.HH. definirá el método a seguir para tomar la decisión.

La información de base para la decisión es la del expediente de selección de SSFF. El cual se ha ido cumplimentado en las diferentes fases y que contiene también los informes de assessment.

En el "decisión meeting" se elabora el informe final por parte del HRBP al cargo de la selección.

Tras la decisión procede el background check y la validación por el CNC la cual determinará la emisión de oferta y el pase a la Fase 10. El CNC podrá decidir una entrevista complementaria con un miembro de la organización al máximo nivel.

El Presidente de Celsa Group tiene la posibilidad de validar o no la decisión tomada tras revisar el informe final.

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

PHASE 10 - CANDIDATE CLOSURE & WELCOME & TRACKING 3-6-12

Participantes: HRBP + MGR FUNCIONALES

Resultados esperados: Integración del candidato

Recursos: Expediente de selección (SSFF). Welcome pack. Induction program. Tracking program



1- Cierre del acuerdo con el candidato

Aprobación y propuesta de la carta-oferta según el formato vigente para las vacantes de grupos 3 a 0.

Si es rechazada, se valorará la conveniencia de ajustarla.

Los candidatos descartados serán informados constructivamente.

RRHH local determinará el grado de comunicación que debe tener la contratación .

2- Welcome Pack y Plan de Inducción de nuevos Profesionales

El manager será el responsable del plan de "on boarding" que incluye el proceso corporativo que se diseña y la formación precisa. (Soporte LMS)

3- Programa de seguimiento y superación del periodo de prueba "3-6-12"

El manager llevará un reporte de seguimiento a los 3-6 y a los 12 meses de la incorporación centrado en la adecuación a los valores de Celsa Group y la adecuación del candidato a las expectativas.

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

ANEXO V. PROFESIONALES APOYO. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES

PRETENSADO:

Se definen los apoyos y reducciones de velocidad en función de pesos de rollo y mix de productos por diámetro y máquina:

APOYOS EN PRETENSADO SEGÚN FORMATOS Y MÁQUINAS									
PESO ROLLOS	MÁQUINAS		Diámetro			GESTIÓN			
			4	5	6				
ROLLOS DE 1000 y 1250 Kg	1 SOLA MÁQUINA	G91 ó G92	X	X	X	G85 le carga rollos en potro y le hace las soldaduras (rollos de 1000 Kg). Con rollos de 1250 Kg, G85 carga rollos de alambón Autogestión			
		G85	X	X	X				
	2 MÁQUINAS (Se evitará esta planificación)	G91 + G92	G91	X	X	Se baja velocidad, de 240 m/s a 190 m/s. El operario gestiona toda la máquina Se baja velocidad, de 180 m/s a 120 m/s. El operario gestiona toda la máquina Se baja velocidad, de 150 m/s a 110 m/s. El operario gestiona toda la máquina			
		G92	X	X	X	G85 le carga 3 rollos en potro y le hace 5 soldaduras. G92 a Vstd Se baja velocidad, de 150 m/s a 130 m/s. G85 carga 3 rollos y hace 3 soldaduras			
		G91/G92 + G85	G91 ó G92	X	X	G85 le carga 3 rollos en potro y le hace 5 soldaduras Se baja velocidad, de 150 m/s a 130 m/s. G85 carga 3 rollos y hace 3 soldaduras			
ROLLOS DE 1500 Kg	1 SOLA MÁQUINA	G91/G92	X	X	X	Autogestión G85 le hace 3 soldaduras Autogestión			
		G91/G92	X	X	X				
		G85	X	X	X				
	2 MÁQUINAS	G91 y G92	X	X	X	G85 hace 4 soldaduras (2 soldaduras en cada máquina)			
ROLLOS DE 2000 y 2500 Kg						Autogestión			
ALAMBÓN DE 13 mm						X Endereza G92+G85 X G85 le carga 3 rollos de alambón a potro X G85 le hace 3 soldaduras (1 G92 - 1 G85 - ...) X Con rollos de 1000-1250 Kg, se baja velocidad de 150 a 120 m/min			

-Con G85 parada, las velocidades en G91 y G92 las velocidades serían las siguientes:

Ø6 de salida: reducción de velocidad de 180 a 120 m/min.

Ø7 de salida: reducción de velocidad de 150 a 110 m/min

Se acuerda que los apoyos dados por el personal de G85 a G91 y G92 se mantendrán, en la medida de lo posible, cuando esta máquina deba de realizar cambios de escalado, arranque tras averías u otras circunstancias que requiera de la atención continuada de la persona asignada.

En el caso de contar con una persona de apoyo adicional a las personas asignadas a las máquinas de pretensado y trabajando éstas a velocidad estándar, las reducciones de velocidad definidas, tanto con G85 parada como con G85 en marcha, no serán llevadas a cabo.

POSTENSADO:

-Reparto de trabajo cuando en G77 se esté fabricando alambre para trenza y G94 con alambón de Ø10:

Se acuerda que cuando ETC1 esté parada y las tres máquinas son atendidas por un sólo operario, y el trabajador asignado en G94 tenga que cargar ETS3, en G94 se trabajará a la misma velocidad que lo que estipula la pauta de G77 (para diámetro 10, velocidad 6,2 m/s). Además, se propone que, en este caso, la G94 no parará para la realización de la carga de ETS3, al igual que no debe de parar G77 cuando esté cargando ETS3, salvo en el caso en el que le coincida paro de trefiladora mientras se está haciendo la carga.

Si durante la carga de ETS3, fuera necesario realizar cambio de carrete o intervención en máquina G94, será el Jefe de Turno quien organice al personal para minimizar el tiempo de paro. Esta intervención podrá realizarse por otro trabajador de postensado.

La saturación de trabajo en G94 se vería aminorada únicamente por la reducción de velocidad, aunque seguiría siendo mayor que cuando se trabaja este diámetro en G77, ya que con este diámetro y este material no se suelda en G75, mientras que en G94 se seguiría soldando en G75.

-Trabajo en G70s trefilando para fabricar trenza de Ø6,50 y Ø 3,08 de salida (1 sólo operario en las 3 máquinas)

Se acuerda que en esta situación se ajustará la velocidad de una de las trefiladoras para que la saturación del operario sea análoga al trabajo según mix estándar. Para la trenza de 6,50, la velocidad estándar definida con este mix será de 3 m/s. (vs 6,5 m/s) En el caso de que G75 y G76 trabajen por debajo de su velocidad estándar, la velocidad de G77 podrá ser aumentada, hasta conseguir una saturación equivalente

JUEVES, 15 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 115

a mix estándar, no siendo aceptable reducir la en G75, G76 y G77 para que el nº de carretes fabricados al turno sea equivalente a los fabricados cuando se trabaja según mix estándar.

CORDONERAS:

En ausencia de tareas (supervisión de cambio de suplementos, preparación de puntas...) o incidencias (paradas, cambio de cargas...), las cordoneras serán cargadas por los cordoneros, en caso contrario el personal de rolls, dará apoyo a los cordoneros.

ROLLS:

Se acuerda que, cuando se trocee un plegador de 11 rollos, si simultáneamente se está cordoneando un plegador de 15,70 mm, la velocidad de la cordonera se podrá reducir de 100 a 90 m/m, siempre que la carga de esa cordonera se deba de realizar con la persona asignada al rolls.

NUEVOS FORMATOS Y ESPECIFICACIONES

Ante la introducción de nuevos formatos, tanto en materia prima como en los pedidos de los clientes, las modificaciones que se han planteado en esta negociación deberían de servir como base para futuros cálculos proporcionales para las condiciones de fabricación resultantes

Se acuerda que, ante actividades como Nuevas Trenzas, Soldar rollos más pequeños, fabricación de nuevos productos, cambios de formatos que afecte a las saturaciones, la Comisión de Productividad será informada con anticipación a los mismos.

FUNCIONES PROFESIONALES DE APOYO A PRODUCCIÓN

Se asignan dos profesionales para desarrollar las funciones de este puesto de apoyo.

Las funciones de estos profesionales de apoyo a la producción serán asignadas por el Jefe de Turno, en función de las necesidades de la planta durante la jornada.

Los profesionales asignados de apoyo, podrán ocupar un puesto directo en máquina para cubrir absentismos, con un máximo de 6 jornadas al mes/cada uno y no podrán cubrir más de tres jornadas continuadas por el mismo absentismo del mismo trabajador.

La responsabilidad de la mala gestión del personal de apoyo será del mando que haya en ese momento (JTT/Rble.), no del operario.

La jornada anual será la establecida en el convenio colectivo en vigor.

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

El resto de horas pendientes según Convenio se ajustarán en el horario de la jornada partida.

PLAN DE ROTACIÓN EN CORDONERAS:

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

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

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

Analizar alternativas para mejorar el sistema de apertura de las flores de chatarra