



## 7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

**CVE-2025-1658** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Hitachi Astemo Buelna, SLU, para el periodo de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2026.*

Código 39000172011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa HITACHI ASTEMO BUELNA, SLU, para el periodo 1 de enero de 2020 - 31 de diciembre de 2026, suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 22 de noviembre de 2023 y modificado con fecha 20 de febrero de 2025, 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 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

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, 24 de febrero de 2025.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,  
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.



**I CONVENIO COLECTIVO**

AÑOS 2020 - 2026

**HITACHI ASTEMO BUELNA, S.L.U.**

**San Felices de Buelna  
CANTABRIA**

CVE-2025-1658



Todos los acuerdos contenidos en este documento han sido alcanzados por la Comisión Negociadora constituida por:

Por la Empresa,

Santiago Salavera Alonso

Pablo Fernández Verano

César Ortega Saucés

Por el Comité de Empresa,

Roberto Ríos Rasilla

Luis Alberto Ceballos Saiz

Guillermo Casanueva Martínez

Benito Pérez Moreno

Roberto Ruiz Herrera

José Manuel Aguado Llovio

Y quedan consignados en el texto que sigue por dicha Comisión Negociadora, así como por los siguientes miembros del Comité de Empresa:

Por la Empresa,

Santiago Salavera Alonso

Pablo Fernández Verano

César Ortega Saucés

Por el Comité de Empresa,

Roberto Ríos Rasilla

Luis Alberto Ceballos Saiz

Guillermo Casanueva Martínez

Roberto Ruiz Herrera

Benito Pérez Moreno

Roberto Piñera Bolado

José Manuel Aguado Llovio

Rodrigo García González

Ángel Arroyo Cuadrado

David Agudo Villar

José Enrique Laso García del Rivero

José María Pernía San José

José Manuel Maza Fernández



## **CAPÍTULO I.**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Sección 1ª**

#### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Artículo 1	Ámbito funcional
Artículo 2	Ámbito territorial
Artículo 3	Ámbito personal
Artículo 4	Entrada en vigor y duración
Artículo 5	Denuncia y revisión

#### **Sección 2ª**

#### **COMPENSACIÓN, GARANTÍA PERSONAL Y ABSORCIÓN**

Artículo 6	Compensación y absorción
Artículo 7	Garantía personal

#### **Sección 3ª**

#### **VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Artículo 8	Respeto a lo convenido
------------	------------------------

#### **Sección 4ª**

#### **COMISIÓN PARITARIA**

Artículo 9	Interpretación
Artículo 10	Composición
Artículo 11	Funciones
Artículo 12	Sumisiones de cuestiones a la Comisión

## **CAPÍTULO II.**

### **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **Sección 1ª**

#### **FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN**

Artículo 13	Norma general
Artículo 14	Facultades de la Dirección
Artículo 15	Obligaciones de la Dirección

#### **Sección 2ª**

#### **SISTEMA Y MÉTODO DE TRABAJO**

Artículo 16	Norma general
Artículo 17	Organización
Artículo 18	Racionalización
Artículo 19	Simplificación
Artículo 20	Análisis de rendimientos
Artículo 21	Normalización de tareas
Artículo 22	Plantillas
Artículo 23	Valoración de puestos
Artículo 24	Adaptación a los puestos de trabajo
Artículo 25	Revisión de tiempos
Artículo 26	Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo

#### **Sección 3ª**

#### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Artículo 27	Norma general
-------------	---------------

## **CAPÍTULO III**

### **GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL**

Artículo 28	Contratación
Artículo 29	Medidas para el fomento del empleo
Artículo 30	Colaboración con centros docentes
Artículo 31	Periodo de prueba



Artículo 32	Promociones
Artículo 33	Movilidad funcional
Artículo 34	Permutas y traslados
Artículo 35	Ceses

## **CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS**

### **Sección 1ª RETRIBUCIÓN**

Artículo 36	Norma general
Artículo 37	Incremento salarial
Artículo 38	Salario Convenio
Artículo 39	Igualdad de condiciones y no discriminación

### **Sección 2ª OTRAS RETRIBUCIONES, PRIMAS E INCENTIVOS**

Artículo 40	Reglas generales
Artículo 41	Plus de nocturnidad
Artículo 42	Plus de turnicidad
Artículo 43	Tarjeta gasolina
Artículo 44	Gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad
Artículo 45	Primas
Artículo 46	Horas extraordinarias
Artículo 47	Revisión salarial
Artículo 48	Niveles salariales especialistas

## **CAPÍTULO V. JORNADA Y CALENDARIO DE TRABAJO**

Artículo 49	Jornada
Artículo 50	Flexibilidad de jornada
Artículo 51	Calendario
Artículo 52	Trabajo a turnos
Artículo 53	Vacaciones
Artículo 54	Días de libre disfrute

## **CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES**

Artículo 55	Derechos sindicales de las personas trabajadoras
-------------	--

## **CAPÍTULO VII. PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

Artículo 56	Permisos especiales retribuidos
Artículo 57	Prestaciones por Incapacidad Temporal
Artículo 58	Visitas al médico
Artículo 59	Excedencias
Artículo 60	Licencias sin sueldo
Artículo 61	Absentismo Convenio

## **CAPÍTULO VIII. PAROS IMPRODUCTIVOS, POR CAUSA DE FUERZA MAYOR Y DEFICIENCIAS EN LA CALIDAD**

Artículo 62	Paros improductivos
Artículo 63	Paros por causa de fuerza mayor
Artículo 64	Deficiencias de calidad

## **CAPÍTULO IX. JUBILACIÓN PARCIAL DE LA PERSONA TRABAJADORA**



Artículo 65 Jubilación parcial de la persona trabajadora

## **CAPITULO X**

## **PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y BENEFICIOS SOCIALES**

Artículo 66 Prestación por incapacidad permanente absoluta o muerte  
Artículo 67 Indemnización por Incapacidad Permanente Total personal menor de 55 años

Artículo 68 Becas  
Artículo 69 Hijos y tutelados con discapacidad física o psíquica  
Artículo 70 Ayuda a hijos  
Artículo 71 Anticipos  
Artículo 72 Anticipo sobre salario  
Artículo 73 Ropa de trabajo y calzado, en casos especiales

## **CAPÍTULO XI.**

## **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 74 Norma general

## **CAPÍTULO XII.**

## **DERECHO SUPLETORIO**

Artículo 75 Derecho supletorio

## **CAPÍTULO XIII.**

## **SALUD LABORAL**

Artículo 76 Normas generales  
Artículo 77 Reuniones Comité de Seguridad y Salud  
Artículo 78 Botiquín  
Artículo 79 Reconocimientos médicos  
Artículo 80 Prevención de Riesgos  
Artículo 81 Plan General de Actuaciones  
Artículo 82 Ergonomía de los puestos de trabajo  
Artículo 83 Delegados de Prevención

## **CAPÍTULO XIV**

## **FORMACION DEL PERSONAL**

Artículo 84 Formación del Personal

## **CAPÍTULO XV.**

## **PLAN DE IGUALDAD**

Artículo 85 Plan de igualdad

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

Primera Plus de Ex - vinculación  
Segunda Transporte

## **DISPOSICION ADICIONAL.**



## **CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

### **Sección 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

#### **Artículo 1.-Ámbito funcional**

El ámbito funcional del presente convenio abarca todas las actividades, obras y servicios, que se lleven a cabo, en el centro de trabajo de Hitachi Astemo Buelna en San Felices de Buelna (Cantabria), por personal contratado (o que sea contratado de futuro) por la empresa.

#### **Artículo 2.-Ámbito territorial**

El presente Convenio, acordado entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras es de ámbito de empresa, y, por tanto, aplicable al único centro de trabajo de ésta, sito en San Felices de Buelna (Cantabria)

#### **Artículo 3.- Ámbito personal**

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en la Planta de Buelna salvo:

- a) Equipo Directivo.
- b) El personal nombrado a propuesta de la Dirección que así lo acepte voluntaria y expresamente, incluidos dentro de los grupos de cotización de la Seguridad Social 1 al 4 ambos inclusive.

Por su parte, la Dirección entregará a la Representación Social la relación de las personas excluidas, actualizándose esta relación cada momento en que ocurra alguna novedad o variación.

#### **Ámbito Temporal**

#### **Artículo 4.- Entrada en vigor y duración**

El presente Convenio extiende sus efectos desde el día 1 de enero de 2020, y su duración, que será de 7 años, finalizará el 31 de diciembre de 2026, excepto para aquellos conceptos en los que se especifique concretamente otro plazo de iniciación y/o vigencia.

#### **Artículo 5.- Denuncia y revisión**

1. La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga se tendrá por efectuada de forma automática con una antelación de dos meses a la fecha de su vencimiento.
2. Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se instare su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente convenio hasta que las partes afectadas se rijan por uno nuevo, con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral por la Ley.
3. Las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de parte, en la que se acompañará un proyecto debidamente razonado sobre los puntos a deliberar.



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

4. Las partes acuerdan la adhesión al procedimiento de mediación previsto en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales para solventar las discrepancias existentes en el transcurso del plazo máximo de negociación de un nuevo convenio sin alcanzarse un acuerdo.

## **Sección 2. COMPENSACIÓN, GARANTÍA PERSONAL Y ABSORCIÓN**

### **Artículo 6.- Compensación y absorción**

Las retribuciones y concesiones recogidas en este convenio compensan los conceptos legales y convencionales referentes a las materias que son objeto de este. Por ello, las disposiciones futuras que impliquen variación económica en cualquiera de las cláusulas de este convenio, o en todos o algunos de los conceptos mencionados, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en conjunto, y en cómputo anual, superan las establecidas en el mismo.

### **Artículo 7.- Garantía personal**

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

## **Sección 3. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

### **Artículo 8.- Respeto a lo convenido**

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad de este.
2. En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguno de las cláusulas de este convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su totalidad, para lo cual la Comisión Paritaria deberá, en el plazo máximo de 6 meses desde que fuera firme la resolución dictada al respecto, reparar la situación.

Durante la vigencia del presente convenio queda expresamente excluida la aplicación de cualquier otro convenio, cualquiera que sea su rango, salvo acuerdo entre las partes firmantes del presente.



## **Sección 4. COMISIÓN PARITARIA**

### **Artículo 9.- Interpretación**

La Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, cumplirá el cometido que le venga establecido por la Ley, y por lo dispuesto en el presente convenio.

### **Artículo 10.- Composición**

1. La Comisión Paritaria estará formada como máximo por seis miembros de La Representación Legal de las Personas Trabajadoras y seis de la Dirección.

Se nombrará, de entre sus miembros, un Presidente (coordinador – moderador), y un Secretario (que asumirá la redacción de los escritos).

2. La Comisión Paritaria podrá además utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesorías en cuantas materias sean de su competencia.

### **Artículo 11.- Funciones**

1. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los artículos del presente convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso; y, previo acuerdo de éstas, someter a arbitraje cuantas ocasiones y conflictos, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio, previa audiencia de las partes.
- d) Celebrar cuantas reuniones sean solicitadas por ambas partes.
- e) Planteada la consulta o discrepancia, la Comisión deberá reunirse en el plazo de 15 días a contar desde la fecha en que se le notifique. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de un mes para comunicar su acuerdo o decisión, salvo que por acuerdo de ambas partes se pacte la ampliación de dicho plazo, si ello fuera razonable por la naturaleza o especial complejidad de la consulta o discrepancia.

Se levantarán actas de todas las sesiones. En dichas actas se reflejarán los acuerdos que hayan sido alcanzados, así como las alegaciones que cualquiera de las partes considere convenientes.

Transcurrido el plazo de un mes sin que se haya reunido la comisión o no habiéndose producido acuerdo, la parte promotora de la consulta podrá libremente iniciar los trámites de solución del conflicto de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional de solución de conflictos y en concreto ante el Organismo de Resolución de Conflictos Extrajudiciales de Cantabria (ORECLA).

- f) Ambas partes integrantes de la Comisión Paritaria acuerdan que la solución de conflictos laborales que surjan en el ámbito de aplicación de este Convenio, incluidos los supuestos de inaplicación previstos en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se someterá, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención mediadora del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) de acuerdo a



lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria.

2. El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones laborales y/o administrativas previstas en las disposiciones legales.

#### **Artículo 12.- Sumisión de cuestiones a la Comisión**

1. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista.
2. Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas

## **CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **Sección 1. FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN**

#### **Artículo 13.- Norma general**

Cambios tecnológicos y de organización de trabajo:

La creciente necesidad de mejorar la productividad y competitividad de las empresas, y la situación industrial por la que atraviesan, exige de las mismas la adecuación a los cambios tecnológicos, mejoras constantes en la productividad y la competitividad, así como de la calidad en el trabajo.

Todo ello puede introducir modificaciones en la ordenación del tiempo de trabajo, movilidades funcionales, cambios en los sistemas de incentivos y valoración de puestos de trabajo, necesidades de formación, etc.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a la Dirección, quién la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización del personal, organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, competitividad, calidad y cumplimentación, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa: Dirección y personas trabajadoras.

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras velará por que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual

#### **Artículo 14.- Facultades de la Dirección**

Son facultades de la Dirección de la Empresa, entre otras, y con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio:

- a) Fijar la calificación del trabajo, una vez oídos los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras, según alguno de los sistemas internacionales admitidos.

Página 9



Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo, las comisiones de valoración se compondrán de representantes de la dirección de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras.

- b) Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la Empresa.
- c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles, de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la Empresa o de cualquiera de sus Departamentos.
- d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva de la persona trabajadora.
- e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.
- f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.
- g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la Empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 33 d).
- h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.
- i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- j) Mantener los sistemas de trabajo aun cuando las personas trabajadoras no estuvieran de acuerdo con los mismos. En caso de discrepancia en cuestión de medición del trabajo en la cantidad de tiempo, o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo a cualquier otro, la Comisión Paritaria, o la persona trabajadora formada, si existiera, con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo oídos los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras. Si, a pesar de dicha intervención, persistiera la falta de entendimiento se someterá al arbitraje que de mutuo acuerdo hubieran podido definir la Dirección y los Representantes de personas trabajadoras o, en su defecto, resolverá la autoridad competente.
- k) Establecer la fórmula para los cálculos de salario, oídos los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras.
- l) Establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere al personal que a las tareas.
- m) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

Si la Dirección precisara implantar, modificar o sustituir los sistemas de organización del trabajo, se establecerá una comisión paritaria que estará compuesta como máximo por tres miembros de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y tres de la Dirección. La composición, competencias y funcionamiento de la comisión serán las que las partes acuerden.



## Artículo 15.- Obligaciones de la Dirección

Son obligaciones de la Dirección, entre otras:

- a) Informar previamente a los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras sobre los cambios de carácter general que se vayan a establecer en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.
- b) Limitar hasta un máximo de 30 y un mínimo de 10 días laborables la experimentación de los nuevos sistemas de organización, computándose dicho período por departamento, sección o subsección determinados, garantizando como mínimo la remuneración media percibida durante los tres meses anteriores, siempre que se constate una mejora progresiva y permanente en el rendimiento. Se considerará concluido el período de experimentación, incluso antes de agotar los límites indicados cuando el operario obtenga un rendimiento igual o superior a 76 puntos en la escala Bedaux durante 3 días consecutivos o 5 alternos.
- c) Transcurrido el período de experimentación, en caso de desacuerdo con las personas trabajadoras, deberá presentar ante la Comisión Paritaria de interpretación del convenio, definida en el artículo 9, una propuesta razonada de los sistemas en discusión sobre establecimiento de primas o incentivos para la resolución que proceda.
- d) Poner a disposición de las personas trabajadoras la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como los métodos operativos de los productos a realizar y el tiempo óptimo total del puesto.
- e) Estimular toda iniciativa encaminada a la mejora de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre Dirección y las personas trabajadoras.
- f) Establecer y redactar la fórmula de los cálculos del salario con arreglo a un sistema claro y sencillo, cualquiera que sea la medida o criterios empleados para valorar los rendimientos.

## Sección 2. SISTEMA Y MÉTODOS DE TRABAJO

### Artículo 16- Norma general

1. La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en la Empresa, corresponde a la Dirección, una vez oídos los representantes legales de las personas trabajadoras.
2. Con carácter general, y sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Dirección en el artículo 14 j), las discrepancias que surjan entre las partes sobre la medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo, serán objeto de examen conjunto por representantes de la Dirección y Representantes Legales de las personas trabajadoras. Si persistiera el desacuerdo se estará a lo que disponga la autoridad competente en la materia.

### Artículo 17.- Organización

1. La organización del trabajo en la Empresa se llevará a efecto a través de las siguientes fases:
  - a) Racionalización de las tareas.
  - b) Análisis, valoración y clasificación de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos.



- c) Adaptación de la persona trabajadora al puesto, según sus aptitudes.
2. La Dirección prestará atención específica en esta labor a las exigencias de la formación profesional de sus personas trabajadoras, en orden al perfeccionamiento de estas.

## **Artículo 18.- Racionalización**

El proceso de racionalización se realizará de acuerdo con los cuatro objetivos siguientes:

1. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
2. Análisis de rendimientos.
3. Normalización de tareas.
4. Fijación de la plantilla de personal.

## **Artículo 19.- Simplificación**

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo se llevará a cabo por la Dirección de la Empresa de acuerdo con sus necesidades y las posibilidades que para efectuarlo permitan los avances técnicos y la iniciativa del personal.

## **Artículo 20.- Análisis de rendimientos**

1. El sistema actual de análisis y control de rendimientos en la Planta Buena es el MTM. La determinación de un nuevo sistema de análisis y control de rendimientos personales será de libre iniciativa por parte de la Empresa, aunque la implantación de un nuevo método requerirá la consulta previa a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. Durante su implantación, y en caso de disconformidad en cuanto a los resultados, los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras o, en su defecto, las personas trabajadoras podrán adoptar las medidas legales oportunas, sin que por ello se paralice la experimentación del método implantado.
2. La fijación de un rendimiento óptimo tendrá por objeto limitar la aportación del personal, de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico, tomando como punto de referencia el representado por una persona trabajadora capacitada y conocedora del trabajo en el puesto que ocupa. Todo ello sin perjuicio de lo que se dispone en los artículos siguientes.

## **Artículo 21.- Normalización de tareas**

Es facultad privativa del empresario la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de su grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin podrá disponer la especificación de tareas y las máquinas o instalaciones que deberá atender cada persona trabajadora.

## **Artículo 22.- Plantillas**

La determinación de la plantilla de la Empresa se hará por la Dirección de conformidad con sus necesidades, y sin que la persona trabajadora haya de superar el rendimiento óptimo o máximo.



## Artículo 23.-Valoración de puestos

La valoración de los puestos de trabajo será competencia de la Comisión de Producción. A petición de cualquiera de las partes integrantes de ésta se iniciará el proceso de valoración de un puesto de trabajo o su revisión en el caso de que se hubiesen producido cambios a considerar

La valoración de puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta, fundamentalmente, la concurrencia de los siguientes factores:

- a) Conocimiento teórico y práctico.
- b) Esfuerzo necesario.
- c) Responsabilidad exigible.
- d) Condiciones ambientales.

## Artículo 24.-Adaptación a los puestos de trabajo

La adaptación de la persona trabajadora al puesto de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes:

- a) Selección del personal, que se realizará utilizándose por la Dirección los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.
- b) La adaptación de la persona trabajadora al puesto de trabajo que le asigne la Dirección comprenderá, entre otras, las siguientes medidas o consideraciones:
  - Formación adecuada.
  - Experiencia necesaria.
  - Acomodación al puesto de trabajo.
  - Interés suficiente.
  - Calidad del material utilizado.
  - Cambios en los factores de medio ambiente.
  - Eficacia de las herramientas.
  - Incapacidad física o psíquica para realizar este trabajo.

## Artículo 25.-Revisión de tiempos

1. Cuando se superen habitualmente rendimientos de 80 puntos Bedaux o 133 en el sistema centesimal en la realización de una tarea, se considerará que obedece posiblemente a una de las siguientes causas:
  - a) Error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo.
  - b) Cambio en el método de trabajo.
  - c) Inclusión en la prima de conceptos tales como penosidad, toxicidad u otros. En tal caso podrá procederse al examen de las causas y a la adopción de las oportunas correcciones.
  - d) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
  - e) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.



- f) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de personas trabajadoras, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.
  - g) Por acuerdo entre la Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
2. Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación cuya duración en función del porcentaje de reducción será la siguiente:
- a) Si reducción  $\leq 5\%$ , adaptación 5 días.
  - b) Si reducción  $> 5\% \leq 10\%$ , adaptación 10 días.
  - c) Si reducción  $> 10\%$ , adaptación 20 días.
- Este periodo de adaptación se remunerará igual que el especificado en el artículo 15 b) y se considerará concluido cuando se den las mismas condiciones establecidas en dicho artículo.
3. Las personas trabajadoras disconformes con la revisión podrán reclamar individual o colectivamente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.
4. Previamente a cualquier reclamación, será preceptivo el informe de la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 26.- Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo**

Se considerará rendimiento normal o mínimo y por lo tanto exigible el 100 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas (Bedaux 60). Se considera rendimiento óptimo el 140 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas (Bedaux 80).

Rendimiento habitual es el que repetidamente se viene obteniendo en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales y en un período de tiempo significativo.

El rendimiento se calculará por la relación existente entre la producción obtenida respecto a la producción óptima en el tiempo de trabajo real deducidos los de paros.

### **Sección 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 27.-Norma general**

El personal afectado por este convenio se clasifica conforme a los grupos y categorías profesionales establecidos en el anexo III del Convenio Colectivo del sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria, para el periodo 2021-2024. Respecto de la definición de los Grupos profesionales, se está a lo establecido en el II Convenio estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOE 19/06/2017).

La clasificación resultante se muestra en el siguiente cuadro:



GRUPO PROFESIONAL	PERSONAL OBRERO (MOD)	PERSONAL SUBALTERNO (MOI)	PERSONAL ADMINISTRATIVO (MENSUALES)	TÉCNICOS (MENSUALES)
1				Ingenieros Superiores, Licenciados
2				Peritos e Ingenieros Técnicos Diplomados
3			Técnico de Organización de 1ª	
4			Técnico de Organización de 2ª	Delineante 1ª
5	Oficial 1ª Oficial 2ª	Oficial 1ª Oficial 2ª	Oficial 1ª Oficial 2ª	Delineante 2ª
6	Oficial 3ª Especialista B Especialista A	Oficial 3ª Especialista B Especialista A		
7	Especialista	Especialista		

Como fruto de la negociación del presente convenio y con la voluntad de favorecer la capacidad competitiva de la empresa, para el período comprendido entre el 1 de marzo de 2023 y el 31 de diciembre de 2026, ambas partes negociadoras han acordado reactivar la categoría de Especialista, que se creó en el convenio colectivo anterior, siendo esta la categoría en la que se encuadrará todo el personal temporal, tanto de MOD como MOI, que se incorpore a la plantilla hasta la finalización del período de vigencia del convenio colectivo.

A partir del 31 de diciembre de 2026 la categoría de Especialista sólo se podrá aplicar con el acuerdo expreso entre la Dirección y los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras. De no llegarse a un acuerdo, todos los contratos vigentes de categoría Especialista, pasarán a Especialista A a partir del 1 de enero del 2027.

Durante la vigencia de este convenio, esto es, hasta el 31 de diciembre del 2026, las personas trabajadoras contratadas como Especialista, pasarán a Especialista A en el momento que su contrato se convierta en indefinido.

### **CAPITULO III. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL**

#### **Artículo 28.-Contratación**

1. En el caso de que la Empresa tenga que contratar nuevo personal se procurará previamente, si ello comporta promoción o mejora profesional, que éste sea de la propia plantilla debiendo reunir para ello los requisitos exigidos, publicando la información precedente en el Tablón de Anuncios y el consiguiente proceso de selección, ejecutado por la Dirección o en quienes ella delegue.
2. Igualmente, en el proceso de contratación se prestará especial atención a:
  - a) Personal que haya prestado anteriormente sus servicios satisfactoriamente en la Empresa.
  - b) El colectivo juvenil en desempleo de la comarca, con la debida formación.
  - c) Las personas a las que hace referencia el artículo 29.
3. En las reuniones entre la Dirección y La Representación Legal de las Personas Trabajadoras se informará de las previsiones de nuevas contrataciones.



4. La contratación laboral se realizará de acuerdo con la legalidad vigente, tendiendo en lo posible, a la contratación estable de las personas trabajadoras.

Cuando sea necesario contratar personas trabajadoras mediante contrato temporal por circunstancias de la producción, las 30 primeras contrataciones se harán por Hitachi Astemo Buelna, S.L.U. directamente.

Cuando las necesidades de contratación bajo esta modalidad contractual sean superiores a 30 personas, a partir de este número la empresa podrá realizar la contratación a través de ETT.

Los contratos de interinidad (sustitución) serán en todos los casos cubiertos por un contrato Hitachi Astemo planta Buelna.

## **Artículo 29.- Medidas para el fomento del empleo**

Teniendo en cuenta la problemática del desempleo, que incide en determinados colectivos de personas trabajadoras, las partes signatarias de este Convenio han coincidido en la conveniencia de potenciar la contratación laboral a través de las siguientes modalidades, y de conformidad con las normas y requisitos previstos en las disposiciones legales aplicables a cada caso, y en cada momento.

### Contrato a tiempo parcial, prácticas, aprendizaje y formación en alternancia

Para este colectivo será de aplicación la normativa legal vigente.

#### Contrato por circunstancias de la producción.

La duración máxima de este tipo de contratos será la establecida en el convenio colectivo sectorial de aplicación a la empresa, en concreto, en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Cantabria.

La contratación por circunstancias de la producción no excederá del 20% de la plantilla fija (los contratos de sustitución no se contabilizarán a estos efectos).

#### Contratacion indefinida

Para las contrataciones indefinidas que se realicen se tendrá en cuenta:

- Antigüedad.
- Jornadas trabajadas

Cada año en enero se realizarán contrataciones fijas, cuyo número será igual al 10% de la media de contratos temporales por circunstancias de la producción (por empresa y ETT) que haya habido durante el año anterior, a los efectos de este cálculo, no se tendrán en cuenta para el cómputo de jornadas las prestadas bajo la modalidad de los contratos de sustitución. Si el decimal es igual o superior a 0,4 se redondeará hacia arriba. La comisión paritaria se reunirá durante la segunda semana de enero para revisar las nuevas contrataciones que se deban realizar.

Después del 31 de diciembre de 2026, esta medida sólo se podrá aplicar por acuerdo expreso entre las dos partes integrantes de la comisión negociadora del Convenio Colectivo, excepto aquellas transformaciones que tengan su origen en los contratos temporales celebrados en 2026.

Para establecer las contrataciones indefinidas se crea una fórmula en la que se tendrán en cuenta las jornadas trabajadas y la antigüedad:

$$(Número de Jornadas Trabajadas \times Número de Jornadas de Antigüedad) / 1.000.000$$



Las personas trabajadoras contratadas mediante contrato por circunstancias de la producción que, habiendo prestado servicios para la empresa en el pasado, lleven sin trabajar para la empresa más de dos años no se tendrán en consideración a los efectos de este artículo, cuya entrada en vigor es el 1 de enero de 2023, por lo que las primeras contrataciones se efectuarán en enero de 2024.

Si antes de transcurridos cuatro años de haber dejado la empresa, se vuelve a contratar a personas trabajadoras a los que se refiere el párrafo anterior, se tendrán en cuenta nuevamente las jornadas trabajadas y la antigüedad.

### **Artículo 30.- Colaboración con Centros Docentes**

En el camino de las experiencias anteriores realizadas, se podrán establecer formas de colaboración de tipo formativo con Universidades y Escuelas de Formación Profesional, informando oportunamente a la Representación Social.

### **Artículo 31.- Período de prueba**

1. En las relaciones de trabajo podrán fijarse, siempre que se concierten por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:
  - a) Peones, especialistas, aprendices y subalternos: quince días laborables.
  - b) Profesionales siderometalúrgicos, profesionales de oficio, y administrativos: un mes.
  - c) Técnicos no titulados: dos meses.
  - d) Técnicos titulados: seis meses.
2. Durante el transcurso del período de prueba la Empresa y la persona trabajadora podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin dar lugar a reclamación alguna.
3. La persona trabajadora percibirá, durante este período, la remuneración correspondiente a su categoría o puesto de trabajo.
4. Transcurrido el período de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, la persona trabajadora continuará en la Empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

### **Artículo 32.-Promociones**

La promoción del personal sujeto a Convenio se efectuará por la Dirección sobre la base de las propuestas de los respectivos jefes de departamento. La Dirección de la Empresa procederá libremente a su designación, siempre que no se trate de supuestos de reclasificación profesional por desempeño anterior prolongado de funciones de superior categoría.

Se publicará internamente los puestos de trabajo vacantes que pudieran suponer una promoción, con los requisitos para cubrirlos.

Asimismo, el Comité de Empresa tendrá derecho de información y consulta de las posiciones abiertas.

En ningún caso podrá incurrirse en discriminación por las circunstancias personales previstas en el artículo 14 de la Constitución Española, en relación con el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo tenerse en consideración lo previsto en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores sobre ascensos y promoción profesional.



## Artículo 33.- Movilidad Funcional

La movilidad funcional del personal podrá obedecer a las siguientes causas:

- a) Petición del interesado, por solicitud por escrito y motivada. Caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario a la persona trabajadora de acuerdo con lo que corresponda a la categoría que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.
- b) Mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.
- c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña.

La Dirección, oídos los oportunos informes de los Servicios Médicos, del Comité de Seguridad y Salud y de los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras, según los casos, procederá al traslado de la persona trabajadora interesada a otro puesto más acorde con sus facultades.

Las condiciones económicas del traslado se regirán dentro del obligado respeto a las que deba disfrutar en atención a su categoría profesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

- d) Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará, como único criterio de selección, la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional de la persona trabajadora. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en el taller, categoría o Empresa, respectivamente.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

## Artículo 34.- Permutas y Traslados

Las personas trabajadoras con destino en localidades o centros de trabajos distintos, pertenecientes a la misma Empresa, categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que puedan apreciarse.

De realizarse la permuta, las personas trabajadoras aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio sin que haya lugar a indemnización por gastos de traslado.

En los casos de Movilidad Geográfica se estará a lo legislado en cada momento como condiciones mínimas, siendo susceptibles de negociación.

## Artículo 35.- Ceses

1. Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito y con recibí, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:
  - a) Obreros y subalternos: quince días.
  - b) Administrativos: un mes.



- c) Jefes o titulados administrativos: dos meses.
  - d) Técnicos no titulados: dos meses.
  - e) Técnicos titulados: dos meses.
2. Por parte de la Dirección podrán ser estudiados otros plazos a petición de la persona interesada, dependiendo de las necesidades de cada momento.
  3. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.
  4. 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 lo será en el momento habitual del pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe de un día de salario 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 la persona trabajadora incumplió la de avisar con la antelación debida.

## **CAPITULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS**

### **Sección 1. RETRIBUCIÓN**

#### **Artículo 36.- Norma general**

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación de la persona trabajadora al puesto de trabajo.

#### **Artículo 37.- Incremento y revisión salarial**

##### **1. Incremento salarial.**

- **Año 2022:** Con efectos de 1 de enero de 2022, se llevará a cabo un incremento a cuenta del 5%, aplicándolo sobre las tablas salariales de 2021, excepto a la categoría de Especialista, que se incrementará en tablas el 2%.

A la firma del convenio, y tras aplicar el incremento pactado para 2022, se abonarán los atrasos correspondientes en una paga única.

- **Año 2023:** Con efectos de 1 de enero de 2023, se llevará a cabo un incremento a cuenta del 3%, aplicándolo sobre las tablas salariales de 2022, excepto a la categoría de Especialista, que se incrementará en tablas el 2%.

A la firma del convenio y tras aplicar el incremento pactado para 2023, se abonarán los atrasos correspondientes a las nóminas de enero y febrero de este año en una paga única.

- **Año 2024:** Con efectos de 1 de enero de 2024, se llevará a cabo un incremento a cuenta del 2%, aplicándolo sobre las tablas salariales de 2023, excepto a la categoría de Especialista, que se incrementará en tablas el 1%.



- **Año 2025:** Con efectos de 1 de enero de 2025, se llevará a cabo un incremento a cuenta del 1%, aplicándolo sobre las tablas salariales de 2024.
- **Año 2026:** Con efectos de 1 de enero de 2026, se llevará a cabo un incremento a cuenta del 1%, aplicándolo sobre las tablas salariales de 2025.

## 2. Revisión salarial.

- Para el período comprendido por los años 2022, 2023 y 2024 se establece el siguiente sistema de revisión: si la suma de los IPC reales interanuales de diciembre de cada uno de los tres años es superior a la suma de los incrementos a cuenta aplicados en ese mismo período, las tablas salariales de 2024 se regularizarán aplicándoles el porcentaje resultante de dicha diferencia y se pagarán los atrasos correspondientes al período de enero a diciembre de 2024.
- Para el año 2025 se establece el siguiente sistema de revisión: si el IPC real interanual de diciembre de 2025 es superior al incremento a cuenta aplicado ese año, las tablas salariales de 2025 se regularizarán aplicándoles el porcentaje resultante de dicha diferencia y se pagarán los atrasos correspondientes al período de enero a diciembre de 2025.
- Para el año 2026 se establece el siguiente sistema de revisión: si el IPC real interanual de diciembre de 2026 es superior al incremento a cuenta aplicado ese año, las tablas salariales de 2026 se regularizarán aplicándoles el porcentaje resultante de dicha diferencia y se pagarán los atrasos correspondientes al período de enero a diciembre de 2026.

### Artículo 38.- Salario Convenio

Se abonará según el valor fijado en el anexo I.

### Artículo 39.- Igualdad de condiciones y no discriminación

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de las personas trabajadoras en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

Cualquier referencia hecha al género masculino en el texto de este convenio colectivo debe entenderse que incluye necesariamente su homónimo en femenino. Los géneros han sido empleados conforme a las normas de la gramática y a las recomendaciones de la Real Academia de la Lengua Española y al uso generalmente admitido, en aras a la agilidad lingüística.

## **Sección 2. OTRAS RETRIBUCIONES. PRIMAS E INCENTIVOS**

### Artículo 40.- Reglas generales

El régimen de incentivos a la producción existente tiene como punto de referencia la actividad óptima de 80 puntos Bedaux.

El hecho de hallarse establecidos con anterioridad a la entrada en vigor sistemas de primas con incentivo, no presupone que sean correctas las tareas y/o su valoración en tiempo asignado hasta el presente a cada puesto de trabajo.



La fijación de los rendimientos exigibles, así como la implantación o modificación de nuevos sistemas de incentivos, surtirán efecto desde la fecha de su implantación.

Los trabajos controlados, tanto los de nueva implantación como los existentes, y sus revisiones para quienes trabajan a rendimiento medido, se percibirán según valores indicados en el anexo IV.

#### **Artículo 41.- Plus de nocturnidad**

Este plus se abonará de acuerdo con el anexo III.

#### **Artículo 42.- Plus de turnicidad**

Este plus se abonará en el mes de agosto, de acuerdo con el anexo III.

#### **Artículo 43.- Tarjeta gasolina o cheque restaurante**

Con efectos de 1 de enero de 2023, para todo el personal mensual y los empleados de MOI de jornada partida, se establece una ayuda de 400€ al año en tarjeta gasolina o cheque restaurante. El personal incluido podrá en enero de cada año realizar su elección de tarjeta gasolina o cheque restaurante, manteniéndose dicha elección a lo largo del año.

En caso de producirse un cambio de turno se estudiará cada caso en particular.

#### **Artículo 44.- Gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad**

1. Las gratificaciones de junio y Navidad se satisfarán, el día 30 de junio, y el 15 de diciembre, respectivamente, y si cualquiera de ambos días fuese festivo, se abonará el día laborable inmediato anterior. La cantidad a abonar es la establecida en el anexo II para el personal semanal.
2. Para el personal con antigüedad inferior al año, la liquidación del importe de dichas gratificaciones se realizará en cuantía proporcional a los días de permanencia en la Empresa en el momento del devengo.

#### **Artículo 45.- Primas**

1. Prima de Progreso

Este incentivo económico tendrá las características siguientes:

- a) Se basará en un cierto número de indicadores relacionados con:

- productividad.
- satisfacción cliente.
- calidad.
- seguridad, orden y medio ambiente
- implicación del personal.

Estos indicadores serán establecidos anualmente por la Dirección, una vez oídos los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras. Los que se establezcan durante la vigencia de este convenio colectivo se efectuarán mediante comunicación al Comité de Empresa, si bien los principios de esta prima seguirán vigentes durante la vigencia de convenio.



- b) La percibirá la totalidad del personal que haya estado contratado en la empresa en su período de devengo (a partir de 2023, de abril a marzo, en consonancia con el año financiero de aplicación en la compañía), en proporción al tiempo que haya estado efectivamente de alta durante ese período, si bien el abono de dicho concepto se realizará previo acuerdo con el Comité de Empresa.
  - c) Su seguimiento y aplicación mensual global de resultados se hará por el departamento de RR.HH. quien lo publicará para conocimiento general, una vez oídos los representantes legales de las personas trabajadoras.
  - d) La prima de progreso queda fijada durante la vigencia de este convenio colectivo en un importe mínimo de 400€ año. Se abonará con la nómina del mes de abril del año siguiente al que corresponda.
2. Prima directa:
- El personal de mano de obra directa percibirá este concepto según lo dispuesto en los artículos 26 y 40 del presente Convenio.
  - Desde el mes de enero del 2008 el valor prima al 78 se consolidó en el salario base. Se establece que durante la vigencia del presente convenio la diferencia hasta el valor prima 80 se abone al personal directo, en concepto prima, mientras no exista variación del sistema. En dicho caso se estará a lo establecido en artículo 20 del presente convenio.
3. Se establece una Paga Especial Convenio consolidada con los siguientes importes brutos a percibir:
- Año 2020: valor anual: 1.030€ brutos.
  - Año 2021, valor anual: 1.060€ brutos.
  - Año 2022, valor anual: 1.100€ brutos.
  - Año 2023, valor anual: 1.140€ brutos.
  - Año 2024, valor anual: 1.180€ brutos.
  - Año 2025, valor anual: 1.220€ brutos.
  - Año 2026, valor anual: 1.260€ brutos.

Se abonará el 15 de julio.

#### Artículo 46- Horas extraordinarias

Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 80 horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes. La realización de estas lleva implícita la necesaria información al Comité de Empresa.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

Retribución de las horas extras;

- Valor/hora extra "A" es el importe de las horas trabajadas de lunes a viernes hasta las 22.00h y sábado hasta las 18.00h.
- Valor/hora extra "B" es el importe de las horas trabajadas de 22.00h a 6.00h de lunes a viernes. Sábados 18.00h. hasta las 24.00h y domingos y festivos de 6.00h a las 24.00h.



- Valor/hora extra "C" es el importe de las horas trabajadas en sábado, domingo y vigilias de festivos de las 24.00h. hasta 6.00h.

Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán compensarse dentro de la jornada ordinaria de los cuatro meses siguientes, si así lo acuerdan la Dirección y las personas trabajadoras afectadas, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que empresarios y personas trabajadoras hagan para poner fin al crecimiento del paro. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria dentro de los cuatro meses siguientes no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

Si inicialmente la empresa hubiera acordado con la persona trabajadora retribuir el exceso de jornada y posteriormente propusiera a la persona trabajadora compensarlo con tiempo de descanso, en caso de acuerdo entre ambas partes, para calcular la compensación cada hora extraordinaria trabajada se multiplicará por 2 y el resultado será el correspondiente a las horas a disfrutar.

#### **Artículo 47.- Revisión salarial**

Según Art. 37

#### **Artículo 48- Niveles salariales Especialistas**

Todo el personal con categoría Especialista percibirá las pagas extraordinarias de junio y diciembre con arreglo a las tablas salariales de la categoría de Especialista A.

Todo el personal Especialista con calificación A pasará a la calificación B cuando se tenga una antigüedad en dicha categoría de cuatro años. La efectividad será a partir de su vencimiento en el semestre siguiente.

Todo el personal Especialista con calificación B, pasará a Oficial de 3ª con la calificación C cuando se tenga una antigüedad en dicha categoría de dieciséis años. La efectividad será a partir de su vencimiento en el semestre siguiente.

No se tendrán en cuenta los plazos de los párrafos anteriores cuando la persona trabajadora promocione a un puesto que sea de superior categoría o cuando sean de aplicación las reglas de la movilidad funcional a categoría superior.

Todo el personal de MOD que, por decisión de la empresa, pase a desempeñar tareas de MOI y, por lo tanto, se les aplique las tablas salariales de este grupo, recibirán el complemento necesario para compensar las diferencias salariales que haya entre una y otra tabla.

### **Capítulo V. JORNADA Y CALENDARIO DE TRABAJO**

#### **Artículo 49.- Jornada**

La jornada anual de trabajo real y efectivo durante los años 2020 al 2026 será la siguiente:

- a) 2020: 1.744 horas
- b) 2021: 1.744 horas
- c) 2022: 1.736 horas
- d) 2023: 1.736 horas
- e) 2024: 1.736 horas
- f) 2025: 1.736 horas
- g) 2026: 1.736 horas



Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, la persona trabajadora tendrá un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos, el cual se considerará tiempo de trabajo efectivo.

## Artículo 50.- Flexibilidad de jornada

Voluntariedad para trabajar sábados, domingos, festivos y días no laborables para todo el personal, cuando existan necesidades de producción u organización, percibiendo una compensación económica de:

- a) 2020: 67€ / día, además del día de descanso.
- b) 2021: 67€ / día, además del día de descanso.
- c) 2022: 67€ / día, además del día de descanso.
- d) 2023: 69€ / día, además del día de descanso.
- e) 2024: 71€ / día, además del día de descanso.
- f) 2025: 72€ / día, además del día de descanso.
- g) 2026: 73€ / día, además del día de descanso.

Bajo el mismo concepto de voluntariedad se vigilará que los desajustes de pedidos en menos, a lo largo de un año, no superen las 40 horas/año por persona. En los casos de falta de trabajo en que se suspenderán jornadas de forma individual se comunicará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras con una antelación mínima de tres semanas.

Al final de cada año, el saldo de horas trabajadas de cada persona por exceso o defecto se restará o adicionará a las horas pactadas para el año siguiente, no pudiendo superar nunca las 56 horas a adicionar. A excepción de los días generados en el mes de diciembre, que se podrán adicionar a las 56 horas, debiéndose regularizar este exceso en los tres primeros meses del año siguiente.

Tanto las 56 horas a adicionar como los descansos se regirán por los mismos límites fijados en el artículo 54 de "Libre Disfrute", salvo acuerdo expreso en contrario.

Se respetarán los descansos mínimos diarios y semanales previstos por la Ley.

## Artículo 51.- Calendario

La elaboración del Calendario Laboral, que se llevará a cabo anualmente y será expuesto en lugar visible, será facultad de la Dirección, una vez oídos los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras, respetándose al confeccionarlo:

- Fiestas Locales, Regionales y Nacionales.
- Horas de trabajo al año.

Los Representantes Legales de las Personas Trabajadores tendrán derecho a fijar dos días de los disponibles para libre disfrute en el calendario excepto en enero, julio y diciembre.

## Artículo 52.- Tiempo de trabajo y trabajo a turnos

El Personal de la Empresa trabajará en sistema de trabajo a Jornada Partida y a Turnos de Jornada Continuada de lunes a viernes.

- Jornada Partida: de 8:00 a 13:00 y de 14:30 a 17:30 horas. El personal indirecto a turno partido podrá acortar su tiempo para comer a media hora.
- Jornada Continuada:
  - Turno de mañana: de 6:00 a 14:00 horas
  - Turno de tarde: de 14:00 a 22:00 horas
  - Turno de noche: de 22:00 a 6:00 horas



Para el personal mensual se establece un horario flexible / continuo comprendido entre las 07.00h y las 19.00h cumpliendo siempre con la jornada diaria. El personal acogido a este horario podrá suspender voluntariamente su jornada 30 minutos para comer.

Para el personal mensual a jornada partida, y sin perturbar el funcionamiento del departamento, se tendrá la posibilidad durante todo el año de que los viernes de cada semana se realice un horario especial de 8:00 a 15:00 horas, recuperando la hora de diferencia de acuerdo con el jefe de Departamento respectivo.

El personal mensual tendrá la posibilidad desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre de realizar un horario especial de 08:00 a 15:00 o de 08:00 a 14:00, recuperando las horas de diferencia de acuerdo con el Jefe de Departamento respectivo.

La ejecución de todo lo dispuesto en este artículo con referencia a horario flexible y horario especial durante los meses de verano está condicionada a la correcta atención de las necesidades del servicio y deberá ser aprobado previamente a su disfrute por el responsable del departamento al que pertenezca la persona trabajadora que lo quiera disfrutar.

Para cubrir las futuras necesidades de producción de la planta de Buelna, la Dirección previa comunicación a los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras, podrá generar un relevo especial o 4º relevo (18 turnos, de lunes a sábado).

Este relevo podrá aplicarse para cubrir las cargas de trabajo de los fines de semana con una duración mínima de un mes. Para ello se generará calendarios específicos.

El personal perteneciente a este relevo estará formado por:

- a) Personal voluntario de la Planta de Buelna que se adscriba al mismo, con permanencia mínima de 6 meses.
- b) Con personal de nueva contratación. Este personal permanecerá como máximo no más de 3 años en este relevo una vez pasen a ser personal fijo de Planta de Buelna.

La retribución del personal que forme parte de este relevo, a partir de la firma del presente convenio, será la siguiente:

- Año 2020: 88€ brutos.
- Año 2021: 88€ brutos.
- Año 2022: 88€ brutos.
- Año 2023: 91€ brutos.
- Año 2024: 93€ brutos.
- Año 2025: 94€ brutos.
- Año 2026: 95€ brutos.

Estos conceptos serán abonados por sábados, domingos, festivos y días no laborables trabajados. Asimismo, se creará una comisión de seguimiento formada por cuatro miembros de los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras y tres de la Dirección que velarán por el cumplimiento de la normativa con relación a turnos de fin de semana.

Las personas que perciban este complemento no percibirán el concepto de flexibilidad indicado en el artículo 50 del presente convenio.

En el caso de que las necesidades de trabajo en sábados, domingos y festivos no pudieran ser cubiertas por el sistema previsto, se reunirá la comisión de seguimiento con carácter de urgencia para activar el calendario laboral para el sistema de trabajo en fines de semana y festivos (21 turnos, de lunes a domingo), conforme a lo acordado en la reunión celebrada entre la Dirección y la Comisión Paritaria el 15 de diciembre del 2022, cuyos puntos principales se reproducen a continuación.



En el calendario laboral para el sistema de trabajo de fines de semana y días festivos se harán los siguientes ajustes:

- a) Se indican los 14 festivos nacionales, autonómicos y locales.
- b) Se consideran días de vacaciones a los efectos de este calendario los días 24 y 31 de diciembre.
- c) Se establecen períodos de 15 días laborables de vacaciones, distribuidos para cada equipo en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. El resto de días laborables de vacaciones se distribuirán en los períodos de descanso, si bien no aparecen identificados como tales, ambas partes reconocen expresamente el cumplimiento de la obligación legal en la materia.
- d) La jornada laboral anual es de 214 días de trabajo, 1.712 horas; todas ellas calendarizadas.
- e) Cada trabajador inscrito en este calendario de trabajo de fines de semana y días festivos podrá generar o disfrutar los días que voluntariamente decida, independientemente de si los genera primero y los descansa después o los descansa primero para después recuperarlos.

Los 3 primeros días que se generen o se recuperen en sábado, domingo, festivo o los días de ajuste de calendario del calendario ordinario de 3 turnos se compensarán con el plus establecido como compensación para los sábados, domingos, festivos y días no laborables. Los restantes días que se pudiesen generar o recuperar serán compensados con el importe establecido para el Plus Festivo en el convenio colectivo. Los días que se generen o recuperen entre semana para disfrutar serán compensados día por día.

Ya que los trabajadores adscritos a este régimen de trabajo comienzan el año sin derecho a días de libre disfrute (aunque tampoco tengan obligación de recuperar jornadas), la empresa facilitará a los trabajadores que así lo deseen la posibilidad de generar o recuperar al menos 6 días: 3 días en sábado, domingo, festivo o días de ajuste del calendario ordinario y otros 3 entre semana, sin perjuicio de que ambas partes puedan llegar a un acuerdo diferente. El personal que quiera generar más de 6 días lo hará según la disponibilidad o necesidades de producción de cada momento, como el resto de la plantilla a 3 turnos.

Al final del año, el saldo de horas trabajadas de cada persona por exceso o defecto se restará o añadirá a las horas de jornada pactadas para el año siguiente, con el tope de 56 horas.

- f) La compensación económica (plus) por trabajar en sábado, domingo, festivo, o día de ajuste de calendario será de 106€ en 2023. En los años sucesivos de vigencia del presente Convenio el importe de esta compensación será de 108€ en 2024, de 110€ en 2025 y de 113€ en 2026).
- g) Se establece un complemento mensual de 56€ para el año 2023, que se percibirá mientras el trabajador esté adscrito a este régimen de trabajo, que sustituye al Complemento de Vacaciones que habitualmente se percibe durante las vacaciones de verano y en diciembre. Para los años siguientes se calculará este importe según la siguiente fórmula:



- Media de días en que se cobra el plus (de los 5 equipos) multiplicada por la cuantía del plus; el resultado se dividirá entre 11 (meses que se genera el plus), después se dividirá nuevamente entre 12 (los meses en que se prorratea)
- h) La permanencia mínima de los trabajadores en este régimen de trabajo será de un mes.
- i) La empresa podrá suprimir total o parcialmente este sistema de trabajo de fines de semana y días festivos y pasar a un régimen de 3 turnos o a uno de 4 turnos previamente pactado entre la dirección de la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, por las siguientes circunstancias:
  - Necesidades de mercado.
  - Eficiencia, mejoras en las máquinas.
  - Inversión.
  - Mejoras en la organización del trabajo.
  - Fuerza mayor.

En caso de que sea de manera parcial:

- Saldrá de este régimen de trabajo primero el personal que acepte abandonarlo de forma voluntaria y, si no fuera suficiente, lo abandonará después el personal contratado mediante contrato temporal por circunstancias de la producción.
- La empresa avisará con 15 días de antelación a los trabajadores implicados su decisión de suprimir el régimen de trabajo de fines de semana y festivos.
- De darse el caso en el que trabajadores tengan que cambiar de calendarios de trabajo durante el año, se tratará entre la DE y la RLT cada caso concreto de como fijar las jornadas anuales a trabajar, estando las dos partes de acuerdo en que los criterios aplicados y la buena fe en la negociación que se produjo durante el 2021 en estos mismos casos se seguirá aplicando.
- El trabajador, de manera excepcional, podrá abandonar el sistema de trabajo de fines de semana y días festivos preavisando de tal circunstancia con 15 días de antelación y con la aceptación por parte de la empresa.
- j) El transporte seguirá estando disponible con los horarios actuales de lunes a viernes.
- k) Organización de los equipos de trabajo del sistema de trabajo de fines de semana y días festivos:
  - Ambas partes son conscientes de la necesidad de trabajar en un sistema de trabajo de fines de semana y días festivos para poder cubrir las necesidades de producción.
  - La entrada de trabajadores en el sistema se hará de forma voluntaria., teniendo prioridad los trabajadores fijos sobre los temporales, en el caso de que las peticiones para entrar en este régimen de trabajo superen las necesidades de la empresa.
  - El día 1 de diciembre se hará público para todos los trabajadores el calendario y las condiciones del sistema de trabajo de fines de semana y días festivos.
  - Los trabajadores tendrán hasta el 15 de diciembre para comunicar a la empresa su voluntad de incorporación.
  - La empresa será quien organice los 5 equipos de trabajo.

Corresponde a la Dirección de la Empresa en función de criterios Organizativos y de Producción, definir el turno y las personas que asigna al mismo. Siempre respetando el descanso mínimo entre jornadas.



De conformidad con lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, en la organización del trabajo se tendrá en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo.

**Teletrabajo:** ambas partes acuerdan someterse en esta materia a lo establecido por las normas legales que sean de aplicación.

### Artículo 53.- Vacaciones

El periodo de Vacaciones será de 30 días naturales, de los cuales se disfrutarán tres semanas consecutivas (21 días) en el mes de agosto, que serán fijadas en el calendario del año correspondiente.

La semana restante se disfrutará a lo largo del resto del año, debiéndose solicitar por cada persona trabajadora interesada con tres semanas de antelación, y sin que puedan coincidir en las mismas fechas más de un 20% de la plantilla. Siendo dicho porcentaje de plantilla independiente del considerado para días de libre disfrute y días de descanso.

El Calendario de Vacaciones se fijará de modo que la persona trabajadora conozca las fechas de disfrute 3 meses antes de las mismas.

En caso de que el periodo vacacional coincida con una incapacidad temporal o una suspensión del contrato de trabajo se actuará según lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 54. Días de libre disfrute

Los días de libre disfrute se establecerán al elaborar el calendario.

Las normas que regirán para el disfrute serán las siguientes:

1. Se disfrutarán hasta el 31 de diciembre del año correspondiente, al igual que los días de descanso, excepto las 56 horas trabajadas que se pueden traspasar al año siguiente.
2. Se debe avisar con 7 días naturales de antelación. Si no se produce comunicación en contra en las 48h laborables siguientes a la emisión de la solicitud se considerarán concedidos. Se pueden estudiar causas especiales con plazos inferiores a los indicados, siempre que no afecten al buen funcionamiento del Departamento.
3. Podrán disfrutar tales días, al mismo tiempo:
  - a) 4 operarios de taller por turno.
  - b) 3 operarios de cincado por turno.
  - c) 1 operario por turno del resto de grupos.
  - d) En el caso de grupos de más de 5 operarios al turno, lo podrán hacer 2 por turno.
4. Todo lo anterior será de aplicación salvo acuerdo expreso en contrario entre las partes interesadas.



Se podrán disfrutar con un mínimo de 1 hora y un máximo de 8 por jornada laboral.

## **CAPITULO VI. DERECHOS SINDICALES**

### **Artículo 55.- Derechos sindicales de las personas trabajadoras**

Los derechos sindicales de las personas trabajadoras serán los que establezca la Legislación Vigente en cada momento.

#### Facultades complementarias.

Las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa:

- a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad a los Estatutos del Sindicato al que pertenezcan.
- b) Celebrar reuniones previa notificación a la Dirección, distribuir información fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo expreso y previo, sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Recibir todo tipo de información que le remita su Sindicato.
- d) A las asambleas de las personas trabajadoras celebradas en locales de la Empresa, podrán asistir representantes legales de los organismos de dirección de las Centrales Sindicales con implantación representativa en la propia Empresa.
- e) Previa autorización escrita del afiliado, la Empresa descontará de la nómina la cuota sindical correspondiente al Sindicato al que pertenezca.

#### Secciones Sindicales:

Las Centrales Sindicales que tengan una implantación en la Región como mínimo del 10% de los delegados elegidos en el Metal, tomando los datos del ORECLA, tendrán derecho a nombrar un Delegado Sindical dentro de la Empresa, con el crédito horario que marque la Ley. Si el Delegado Sindical fuera al mismo tiempo miembro del Comité de Empresa, tendrá derecho, además de al crédito horario derivado de esa condición, a un 50% más de las que le correspondan al mes por su cargo de delegado sindical.

#### Comité de Empresa:

Para la elección y funcionamiento del Comité de Empresa, serán de aplicación los artículos del Estatuto de los Trabajadores referidos al funcionamiento de los Comités de Empresa. Las horas de crédito trimestral, tanto de los miembros del Comité de Empresa como de los Delegados Sindicales, serán acumulables por Centrales Sindicales o grupos de personas trabajadoras respectivamente, comunicándolo a la Empresa previamente a su puesta en práctica.

En las aplicaciones derivadas del artículo 14 g), h) e i) previa a su ejecución se informará al Comité de Empresa, salvo decisiones de urgencia.



## **CAPITULO VII. PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

### **Artículo 56.- Permisos especiales retribuidos**

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de salario Convenio, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, en caso de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.
- c) Cinco días por hospitalización; accidente o enfermedad grave, así como por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. En la Cirugía Mayor Ambulatoria (CMA) no es necesario justificar el reposo domiciliario. Todo ello referido a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluidos hermanos políticos de uno u otro cónyuge.

Exclusivamente en los casos de familiares de primer grado de consanguinidad (padres, hijos y cónyuge) se establece que, si el periodo de hospitalización es de 15 días consecutivos, se tiene derecho a un día más y, si la hospitalización se extiende a 30 días consecutivos, este permiso se amplía dos días más. Estas licencias se podrán disfrutar mientras dure la hospitalización, con el límite de los días señalados en cada caso, contando el día de alta como día de hospitalización.

Si los días se disfrutan de manera consecutiva se acreditará con el justificante del ingreso. Si los días se disfrutan alternos, se acreditará con los justificantes correspondientes a cada día disfrutado.

Cuando se haya completado el 100% de la jornada, el permiso empieza a contar desde el día laborable siguiente.

- d) Durante dos días en los casos de fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador (nietos, abuelos o hermanos) incluidos hermanos políticos de uno u otro cónyuge. Durante tres días en los casos de fallecimiento de padres de uno u otro cónyuge y cinco días en el caso de fallecimiento de hijos o cónyuge.

Para los casos expuestos en los puntos b y d del presente artículo, si la persona trabajadora necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días. Se seguirá el siguiente criterio:

- Si es a una provincia limítrofe con Cantabria 4 días.
- Si es a una provincia no limítrofe con Cantabria 5 días.
- e) De un día natural por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad (incluye hasta tíos, sobrinos y bisabuelos).
- f) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.



Si el trabajador tiene que cumplir un deber inexcusable y está en el relevo de noche, y tal hecho se produce antes de las 10:00h de la mañana, se podrá ausentar a las 04:00h de la mañana.

- h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los Trabajadores.
- i) En caso de que parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluidos hermanos políticos de uno u otro cónyuge, deban ser tratados en la unidad de hospital de día o servicio de urgencias dentro de la jornada laboral, la persona trabajadora emparentada se podrá ausentar desde el momento en que ocurra la urgencia hasta el final de la jornada.

Si contando 12 horas desde la finalización de la consulta en la unidad de hospital de día o servicio de urgencias, la hora resultante está comprendida dentro de las cuatro primeras horas de la jornada siguiente, la persona trabajadora se reincorporará a esa hora hasta la finalización de la jornada.

Si contando 12 horas desde la finalización de la consulta en la unidad de hospital de día o servicio de urgencias, la hora resultante está comprendida dentro de las cuatro últimas horas de la jornada siguiente, ésta se disfrutará al completo como día de permiso retribuido.

Si la urgencia se produce en un día no laborable, se disfrutará como día retribuido el día laborable inmediatamente siguiente.

En todos los casos, será necesario presentar el justificante de la asistencia con la hora de salida.

- j) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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.

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

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



- l) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Para todos los casos recogidos a lo largo del presente artículo, cuando el permiso coincida con un sábado, domingo, festivo o día no laborable no se contabilizará, disfrutándose como retribuida la jornada inmediata siguiente.

En cada uno de los apartados anteriores, a excepción del i), cuando el trabajador haya iniciado la jornada de trabajo se seguirá el siguiente criterio: si la ausencia se inicia antes de haber trabajado el 50% de la jornada, ese día se contabilizará a todos los efectos como día completo de permiso especial retribuido; si la ausencia se inicia cuando ha transcurrido más del 50% de la jornada, el resto de ésta se incrementará al permiso reglamentario correspondiente.

A los efectos de lo previsto en cualquier disposición de este convenio colectivo y, particularmente, en lo referido a los permisos retribuidos, las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro público oficial correspondiente disfrutarán de los mismos derechos que los cónyuges.

## **Artículo 57.- Prestaciones por Incapacidad Temporal**

Durante la vigencia del convenio, cada año, de darse un absentismo menor del 4% en los seis meses anteriores, se complementará hasta el 100% del salario dentro del cual se encuentran los complementos personales, excepto el de nocturnidad.

De darse un absentismo mayor del 4% en los seis meses anteriores, se complementará del 1º al 20º día hasta el 60% de la base reguladora y a partir del 21º día hasta el 75% de dicha base.

Las prestaciones de I.T. derivadas de accidente o enfermedad profesional, se complementarán hasta el 100% del salario real. Este estará compuesto por salario base, ex vinculación y la media de los tres últimos meses de la prima de producción y plus nocturno.

La Empresa complementará las prestaciones que tengan que abonar por accidente de trabajo, hasta el 100% de la base reguladora en los accidentes ocurridos en el centro de trabajo, si como consecuencia de este se producen lesiones con internamiento hospitalario, durante la hospitalización.

En el cálculo del índice del absentismo, no se tendrán en cuenta aquellas personas que hayan solicitado la baja para pensionarse, siempre y cuando que la demora entre la presentación de la documentación y la contestación a ésta por parte del I.N.S.S., no sea superior a 60 días, volviéndose a contar para el absentismo, superados estos días.

## **Artículo 58.- Visitas al médico**

En el caso de que la persona trabajadora requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.



En los demás casos los permisos serán hasta el límite de dieciséis horas al año, estas horas, también podrán utilizarse, según establece el Plan de Igualdad de la empresa, para acompañar a la consulta de pediatría a hijos y a personas dependientes a consulta de la SS.

#### **Artículo 59.- Excedencias**

De acuerdo con lo recogido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 60.- Licencia sin sueldo**

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

Si el proceso productivo lo permite, las personas trabajadoras con una antigüedad mayor de cinco años podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano de la persona trabajadora.

#### **Artículo 61.- Absentismo convenio**

Para el cálculo del absentismo se tendrá en cuenta la enfermedad, falta de asistencia y puntualidad, sanción y visita médica.

### **CAPITULO VIII**

#### **PAROS IMPRODUCTIVOS, POR CAUSA DE FUERZA MAYOR Y DEFICIENCIAS EN LA CALIDAD**

#### **Artículo 62.- Paros improductivos**

1. Los tiempos de paro improductivos por encima de los objetivos fijados para cada puesto de trabajo, mientras la persona trabajadora permanezca en el mismo, se abonará únicamente el 100 % del Salario Convenio.
2. Los aspectos fuera de condiciones de proceso se registrarán en hoja 82 o similar. En su caso y previo análisis del responsable de área podrán ser compensadas, comunicando el resultado.

#### **Artículo 63.- Paros por causa de Fuerza Mayor**

Si el paro es debido a causa de Fuerza Mayor, independiente de la voluntad de la Empresa, podrá suspenderse el trabajo. Las dos partes reconocen la prioridad de recuperación según las modalidades a definir en su momento.

#### **Artículo 64.- Deficiencias de Calidad**

En el caso de piezas rechazadas por Control de Calidad, si a iniciativa de la Dirección la persona trabajadora que lo realizó, al que se considera responsable del rechazo, decidiese efectuar la reparación o selección a su cargo el tiempo que esta labor le emplee, no se le exigirán otras responsabilidades.

Para el caso de que a la persona trabajadora no se le diera la opción de recuperación fuera de jornada o ésta no la aceptase, la Dirección podrá aplicar las medidas disciplinarias que crea oportunas, las cuales, podrán ser recurridas en la jurisdicción pertinente.



## CAPITULO IX.

### JUBILACION PARCIAL DEL TRABAJADOR

#### **Artículo 65.- Jubilación parcial de la persona trabajadora**

Se regirá por lo establecido en el acuerdo firmado entre la Dirección y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras con fecha 26 de marzo de 2013.

## CAPITULO X

### PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y BENEFICIOS SOCIALES

#### **Artículo 66.- Prestación por incapacidad permanente absoluta o muerte**

Como consecuencia de serle reconocida a la persona trabajadora la INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA para toda clase de trabajo por la Seguridad Social, o por la Jurisdicción Laboral, y en el caso de MUERTE de ésta, la Empresa abonará en el primer caso a la persona trabajadora y en el segundo a su cónyuge o a sus derechohabientes en el caso de haber fallecido el cónyuge con anterioridad, en concepto de indemnización los importes siguientes por una sola vez:

1. Personal casado, y las parejas de hecho legalmente reconocidas (debiendo aportar certificado del Ayto. o Registro Civil, cuando así lo recoja este Organismo como acreditativo de la situación y de antigüedad), personal viudo o soltero con hijos menores: dos anualidades de sus percepciones netas medias (Salario Convenio, promedio prima y pagas extras de junio y diciembre).
2. Personal soltero o viudo sin hijos: una anualidad de sus percepciones netas medias (Salario Convenio, promedio prima y pagas extras de junio y diciembre).

Las discrepancias que surgieran de la aplicación de este artículo serán solventadas por la Jurisdicción Laboral competente.

#### **Artículo 67.- Indemnización por Incapacidad Permanente Total personal menor de 55 años**

Se establece durante la vigencia del Convenio una indemnización para el personal que cese en la Empresa por Incapacidad Permanente Total menor de 55 años, y que oficialmente se reconozca por la S. Social o por la Jurisdicción Laboral, de acuerdo con la siguiente escala:

- De 50 a 54 años 15.000 €
- De 45 a 49 años 20.000 €
- Menores de 44 años 25.000 €



## Artículo 68.- Becas

Se establece durante la vigencia del presente Convenio las siguientes becas.

1. Tres becas de estudios universitarios o módulos de formación profesional para personas trabajadoras empleadas por la empresa, por un importe de 500 euros. Estas se aplicarán siempre y cuando los estudios realizados tengan una relación directa con el proceso productivo.
2. Quince becas de estudios universitarios para hijos de personas trabajadoras por importe de 600 euros.
3. Diez becas para estudios de módulos de formación profesional para hijos de personas trabajadoras por importe de 300 euros.

Las solicitudes deberán cumplir los requisitos exigidos en el reglamento que se elaborará a tal fin.

## Artículo 69.- Hijos y tutelados con discapacidad

Se fija el Plus de ayuda por persona con discapacidad en 350 € / mes, para los hijos, cónyuges, parejas de hecho debidamente inscritas en el registro correspondiente, hermanos, cuñados y nietos que convivan con el empleado y a su cargo, y que la Seguridad Social haya reconocido, como mínimo, el 33 % de discapacidad.

La Dirección se reserva el derecho de revisar en cualquier momento la condición de beneficiarios de esta ayuda.

## Artículo 70.- Ayudas a HIJOS.

De 1 a 3 años: 100€ año /hijo  
Desde los 4 hasta los 16 años: 75€ año/hijo

Se trata de ayudas al hijo, por lo que sólo las percibirá uno de los progenitores.  
Se cobrará con la nómina de agosto.

## Artículo 71.- Anticipos

Como regla general, el pago íntegro de la nómina se realizará el último día del mes, y si este fuese festivo se abonará el día laborable inmediatamente anterior.

La fecha de corte para la recepción de variables (nocturnidad, prima, horas extraordinarias y plus festivo) será el día 20 de cada mes. Las que se produzcan a partir del día 21 se tendrán en cuenta para la confección de la nómina del mes siguiente.

En el caso de que se produzcan errores en la nómina, aquellos que sean puestos en conocimiento del departamento de RRHH hasta el día 10 de cada mes serán abonados el día 15. Los errores que se notifiquen posteriormente al día 10 se liquidarán en la nómina del mes siguiente, excepto en aquellos casos en los que excepcionalmente el responsable de RRHH decida anticipar el pago en atención a circunstancias especiales.

Los errores en nómina se podrán comunicar también mediante correo electrónico dirigido al departamento de Recursos Humanos.



## **Artículo 72.-Anticipo sobre salario**

Se acuerda crear por parte de la Empresa, un anticipo sobre salario con un montante máximo total para la Planta de 24.000 €. Este anticipo debe estar destinado a atender necesidades de tipo médico o vivienda. La cantidad máxima que se podrá solicitar será de 3.000€ por persona, no devengando interés alguno, y será reintegrado en el plazo máximo de 14 meses desde su concesión.

La Dirección estudiará cada solicitud, aprobando o denegando las mismas según proceda. Se establecerá un periodo de seis meses entre el fin de un anticipo y la petición de uno nuevo para la misma persona. En los casos excepcionales, la Dirección estudiará la solicitud.

## **Artículo 73.- Ropa de trabajo y calzado, en casos especiales**

La Empresa proveerá, tanto de la ropa adecuada a los trabajos que así lo exijan, como de las botas o calzado impermeable cuando lo disponga la naturaleza de las labores, de conformidad con el artículo 88 de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, así como el equipo personal de seguridad en los casos en que el uso de este resulte obligatorio.

En caso de discrepancias entre la Empresa y las personas trabajadoras, con respecto a lo establecido en el anterior apartado, la Comisión Paritaria de la interpretación del Convenio tendrá facultad para determinar, según las circunstancias concurrentes, la obligación de la observancia de los preceptos legales antes mencionados, sin perjuicio de la competencia de las jurisdicciones contencioso - administrativa o laborales.

Para las nuevas contrataciones de personas trabajadoras que se concierten a partir de la vigencia del presente Convenio, la Empresa vendrá obligada a entregar a cada trabajador contratado dos monos de trabajo, o prenda similar, para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral.

Actualmente, y como fecha tope el primero de diciembre, se entregará al personal dos conjuntos de chaqueta, pantalón y camisa de trabajo, así como un par de botas de seguridad. Desde enero de 2017 la plantilla dispondrá de servicio de lavandería para la ropa de trabajo.

## **CAPITULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 74.- Norma general**

En cuanto al régimen disciplinario o código de conducta, en materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo autonómico del sector, así como en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias de aplicación.

## **CAPITULO XII. DERECHO SUPLETORIO**

### **Artículo 75.-Derecho supletorio**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo sectorial y autonómico para la industria siderometalúrgica de Cantabria, y demás disposiciones generales.



## **CAPÍTULO XIII. SALUD LABORAL**

### **Artículo 76.- Normas generales**

La normativa en materia de Salud Laboral es de obligada aplicación en el Centro de Trabajo afectado por el presente Convenio, con la participación del Comité de Seguridad y Salud o Delegados de Prevención, como representantes de las personas trabajadoras.

### **Artículo 77.-Reuniones Comité de Seguridad y Salud**

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud (COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD) serán de periodicidad trimestral, estableciéndose otras reuniones de trabajo de periodicidad aproximadamente mensual, en la que se tratarán aquellos temas más inmediatos.

### **Artículo 78.- Botiquín**

La Empresa estará obligada a tener instalado un botiquín regido por las normas vigentes en cada momento.

### **Artículo 79.-Reconocimientos médicos**

Se efectuarán con la frecuencia establecida en la Ley y Reglamentos que desarrollan la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se garantiza, al menos, un reconocimiento anual.

Se realizará acuerdo con la Mutua correspondiente para una ampliación de la analítica.

Se negociará la posibilidad de contar con un servicio de fisioterapia.

### **Artículo 80.- Prevención de Riesgos**

La Evaluación de Riesgos es el documento en el que están analizados, evaluados y registrados los riesgos que potencialmente entrañen riesgo para la salud, el medio ambiente o la propia actividad fabril, además de fijar medidas preventivas para evitar y/o minimizar dichos riesgos.

La Dirección hará entrega puntualmente de una copia de la evaluación al Comité de Seguridad y Salud, así como de cuantas modificaciones y actualizaciones se realicen a la misma.

El Comité de Seguridad y Salud participará en el contenido de este documento, así como en su posterior mejora, actualización y seguimiento de su aplicación.

### **Artículo 81.- Plan General de Actuaciones**

El Comité de Seguridad y Salud tendrá conocimiento y recibirá copia del Plan Anual de Seguridad, Higiene y Medioambiente cuyo seguimiento podrá formar parte de las reuniones sistemáticas del Comité de Seguridad y Salud indicadas en el artículo 77. Igualmente se le mantendrá informado de las modificaciones que supongan variación de la valoración de riesgos de los puestos de trabajo.



## **Artículo 82.- Ergonomía de los puestos de trabajo**

Los Servicios Técnicos de la Empresa adecuarán los perfiles ergonómicos de los puestos de trabajo. A tal fin el Comité de Seguridad y Salud colaborará en las mejoras a realizar en los distintos puestos de trabajo de la Planta. Las actuaciones derivadas se integrarán en el Plan Anual de Seguridad, Higiene y Medioambiente anteriormente citado.

## **Artículo 83.- Delegados de Prevención**

Los delegados de prevención serán nombrados por el Comité de Empresa sin que sea preciso ser miembro de ese Comité. Para el desempeño de las funciones de Delegado de Prevención, si es miembro del Comité de Empresa dispondrá de 6 horas mensuales adicionales de crédito horario. En caso de que no sea miembro del Comité de Empresa, disfrutará de las 30 horas mensuales establecidas legalmente.

## **CAPITULO XIV. FORMACION DEL PERSONAL**

### **Artículo 84.- Formación**

El establecimiento de los planes de formación corresponde a la Dirección, quién los canaliza a través del Departamento de Recursos Humanos y en base a los procedimientos existentes al efecto. La formación solicitada por el Comité de Empresa será tenida en cuenta para su posible inclusión previo acuerdo y valoración en el Plan Anual de la Planta.

## **CAPITULO XV. PLAN DE IGUALDAD**

### **Artículo 85.- Plan de igualdad**

Del Plan de Igualdad vigente en la empresa se hará seguimiento a través de la comisión paritaria. Se adaptará a la legislación vigente.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

### **Plus de Ex-Vinculación**

Se reconoce este complemento "ad personam" a todas aquellas personas que a la firma de este Convenio lo tienen como derecho reconocido debido a la supresión del concepto de antigüedad denominado "Plus de vinculación".

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.-**

### **Transporte**

Se mantienen las condiciones actuales para el personal que lo tiene como derecho adquirido.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-**

Durante la vigencia de este Convenio cada persona que cese en la Empresa será sustituida por un trabajador fijo excepto si la plantilla fija fuera igual o superior a 192 personas o excepto si fuese consecuencia de reestructuración de plantilla parcial o total de una sección, departamento, etc. La contratación fija no reemplazará necesariamente el cese en el mismo puesto.



CONVENIO COLECTIVO

CENTRO DE TRABAJO DE SAN FELICES DE BUELNA - CANTABRIA -

## TABLAS SALARIALES 2025

### ANEXO I

#### PERSONAL SEMANAL

Calificación	Salario Convenio /día natural	€-MOD
Especialista	69,21	
Espta. A	80,74	
“ B	81,71	
Oficial 3ª C	83,61	
“ 2ª D	86,68	
“ 1ª E	89,43	
“ 1ª N /	100,43	
		€-MOI
Especialista	66,26	
Espta. A	77,28	
“ B	78,39	
Oficial 3ª C/I	80,96	
“ 2ª D/J	84,25	
“ 1ª E/K	87,79	
“ 1ª F/L	90,52	
“ 1ª G/M	93,13	
“ 1ª N /	98,79	

#### PERSONAL MENSUAL

CATEGORIA	Salario mínimo de entrada (incluido pagas extras)	€
Ingeniero/Licenciado	39.311,88	
Ing. Técnico/Diplomado	38.541,07	
Técnico Organización de 1ª	37.461,90	
Técnico Organización de 2ª	36.536,93	
Delineante de 1ª	36.999,39	
Delineante de 2ª	36.228,59	
Oficial Administrativo de 1ª	35.766,08	
Oficial Administrativo de 2ª	34.686,91	



## ANEXO II

### PAGAS EXTRAORDINARIAS JUNIO Y NAVIDAD

#### PERSONAL SEMANAL

Calificación	Importe Paga
<b>Pagas Extras Junio/Navidad</b>	
€	
ESPECIALISTA	2.299,52
A	2.299,52
B	2.332,54
C/I	2.409,79
D/J	2.509,32
E/K	2.614,62
F/L	2.697,24
G/M	2.775,26
N /	2.945,01

## ANEXO III

### PLUS NOCTURNIDAD

Para todas las calificaciones: 2,858 €/Hora

### PLUS TURNICIDAD

Para todas las calificaciones: 190,32 €/Año

## ANEXO IV

### PLUS PUESTO TRABAJO DIRECTO PERSONAL A CONTROL POR CALIFICACION

Calificación:	ESPECIALISTA	A	B	C	D	E/N
<u>€/ valor punto obtenido</u> (Rto. a partir del 79)	0,0837	0,0976	0,0946	0,0792	0,0720	0,0546



## ANEXO V

### PLUS JEFE EQUIPO

Calificación	€/ Día:
I	9,51
J	9,83
K	11,00
L	11,13
M	11,27
N	11,27

## ANEXO VI

### HORAS EXTRAORDINARIAS

#### VALOR / HORA

Calificación	A	B	C
	€	€	€
ESPECIALISTA	18,87	22,00	25,80
A	22,01	25,64	30,07
B	22,42	26,16	30,48
C/I	22,78	26,54	31,20
D/J	23,49	27,43	32,20
E/K	24,16	28,55	33,15
F/L	24,65	28,97	33,97
G/M/N	25,17	29,45	34,61



## **TABLAS SALARIALES 2024 a 2020**

CENTRO DE TRABAJO DE SAN FELICES DE BUELNA - CANTABRIA -

### **TABLAS SALARIALES 2024**

#### **ANEXO I**

#### **PERSONAL SEMANAL**

Calificación	Salario Convenio /día natural	€-MOD
Especialista	68,52	
Espta. A	79,94	
“ B	80,90	
Oficial 3ª C	82,78	
“ 2ª D	85,82	
“ 1ª E	88,54	
“ 1ª N /	99,44	
		€-MOI
Especialista	65,60	
Espta. A	76,51	
“ B	77,61	
Oficial 3ª C/I	80,16	
“ 2ª D/J	83,42	
“ 1ª E/K	86,92	
“ 1ª F/L	89,62	
“ 1ª G/M	92,21	
“ 1ª N /	97,81	

#### **PERSONAL MENSUAL**

CATEGORIA	Salario mínimo de entrada (incluido pagas extras)	€
Ingeniero/Licenciado	38.922,65	
Ing. Técnico/Diplomado	38.159,48	
Técnico Organización de 1ª	37.090,99	
Técnico Organización de 2ª	36.175,18	
Delineante de 1ª	36.633,06	
Delineante de 2ª	35.869,89	
Oficial Administrativo de 1ª	35.411,96	
Oficial Administrativo de 2ª	34.343,48	



## ANEXO II

### PAGAS EXTRAORDINARIAS JUNIO Y NAVIDAD

#### PERSONAL SEMANAL

Calificación	Importe Paga
	<b>Pagas Extras Junio/Navidad</b>
	€
ESPECIALISTA	2.276,75
A	2.276,75
B	2.309,45
C/I	2.385,93
D/J	2.484,48
E/K	2.588,73
F/L	2.670,53
G/M	2.747,78
N /	2.915,85

## ANEXO III

### PLUS NOCTURNIDAD

Para todas las calificaciones: 2,82 €/Hora

### PLUS TURNICIDAD

Para todas las calificaciones: 188,44 €/Año

## ANEXO IV

### PLUS PUESTO TRABAJO DIRECTO PERSONAL A CONTROL POR CALIFICACION

Calificación:	ESPECIALISTA	A	B	C	D	E/N
<u>€/ valor punto obtenido</u> (Rto. a partir del 79)	0,0829	0,0966	0,0937	0,0784	0,0713	0,0541



## ANEXO V

### PLUS JEFE EQUIPO

Calificación	€/ Día:
I	9,42
J	9,73
K	10,89
L	11,02
M	11,16
N	11,16

## ANEXO VI

### HORAS EXTRAORDINARIAS

#### VALOR / HORA

Calificación	A	B	C
	€	€	€
ESPECIALISTA	18,68	21,78	25,54
A	21,79	25,39	29,77
B	22,20	25,90	30,18
C/I	22,55	26,28	30,89
D/J	23,26	27,16	31,88
E/K	23,92	28,27	32,82
F/L	24,41	28,68	33,63
G/M/N	24,92	29,16	34,27



CENTRO DE TRABAJO DE SAN FELICES DE BUELNA - CANTABRIA -

## TABLAS SALARIALES 2023

### ANEXO I

#### PERSONAL SEMANAL

Calificación	Salario Convenio	
	/día natural	€-MOD
Especialista	66,77	
Espta. A	77,14	
“ B	78,07	
Oficial 3ª C	79,88	
“ 2ª D	82,81	
“ 1ª E	85,44	
“ 1ª N /	95,95	

  

		€-MOI
Especialista	63,93	
Espta. A	73,83	
“ B	74,89	
Oficial 3ª C/I	77,35	
“ 2ª D/J	80,50	
“ 1ª E/K	83,87	
“ 1ª F/L	86,48	
“ 1ª G/M	88,98	
“ 1ª N /	94,38	

#### PERSONAL MENSUAL

CATEGORIA	Salario mínimo de entrada (incluido pagas extras)	€
Ingeniero/Licenciado	37.558,52	
Ing. Técnico/Diplomado	36.822,10	
Técnico Organización de 1ª	35.791,06	
Técnico Organización de 2ª	34.907,34	
Delineante de 1ª	35.349,18	
Delineante de 2ª	34.612,75	
Oficial Administrativo de 1ª	34.170,87	
Oficial Administrativo de 2ª	33.139,84	



## ANEXO II

### PAGAS EXTRAORDINARIAS JUNIO Y NAVIDAD

#### PERSONAL SEMANAL

Calificación	Importe Paga
	<b>Pagas Extras Junio/Navidad</b>
	€
ESPECIALISTA	2.196,96
A	2.196,96
B	2.228,51
C/I	2.302,31
D/J	2.397,40
E/K	2.498,00
F/L	2.576,93
G/M	2.651,48
N /	2.813,66

## ANEXO III

### PLUS NOCTURNIDAD

Para todas las calificaciones: 2,73 €/Hora

### PLUS TURNICIDAD

Para todas las calificaciones: 181,83 €/Año

## ANEXO IV

### PLUS PUESTO TRABAJO DIRECTO PERSONAL A CONTROL POR CALIFICACION

Calificación:	ESPECIALISTA	A	B	C	D	E/N
<u>€/ valor punto obtenido</u> (Rto. a partir del 79)	0,0808	0,0932	0,0904	0,0757	0,0688	0,0522



## ANEXO V

### PLUS JEFE EQUIPO

Calificación	€/ Día:
I	9,09
J	9,39
K	10,51
L	10,64
M	10,76
N	10,76

## ANEXO VI

### HORAS EXTRAORDINARIAS

#### VALOR / HORA

Calificación	A	B	C
	€	€	€
ESPECIALISTA	18,21	21,23	24,89
A	21,03	24,50	28,73
B	21,42	24,99	29,12
C/I	21,75	25,36	29,80
D/J	22,44	26,21	30,76
E/K	23,08	27,27	31,67
F/L	23,56	27,68	32,45
G/M/N	24,05	28,14	33,07



CENTRO DE TRABAJO DE SAN FELICES DE BUELNA - CANTABRIA -

## TABLAS SALARIALES 2022

### ANEXO I

#### PERSONAL SEMANAL

Calificación	Salario Convenio /día natural	€-MOD
Especialista	65,46	
Espta. A	74,89	
“ B	75,80	
Oficial 3ª C	77,55	
“ 2ª D	80,40	
“ 1ª E	82,95	
“ 1ª N /	93,16	
		€-MOI
Especialista	62,68	
Espta. A	71,68	
“ B	72,71	
Oficial 3ª C/I	75,10	
“ 2ª D/J	78,16	
“ 1ª E/K	81,43	
“ 1ª F/L	83,96	
“ 1ª G/M	86,39	
“ 1ª N /	91,63	

#### PERSONAL MENSUAL

CATEGORIA	Salario mínimo de entrada (incluido pagas extras)	€
Ingeniero/Licenciado	36.464,58	
Ing. Técnico/Diplomado	35.749,61	
Técnico Organización de 1ª	34.748,60	
Técnico Organización de 2ª	33.890,62	
Delineante de 1ª	34.319,59	
Delineante de 2ª	33.604,61	
Oficial Administrativo de 1ª	33.175,60	
Oficial Administrativo de 2ª	32.174,60	



## ANEXO II

### PAGAS EXTRAORDINARIAS JUNIO Y NAVIDAD

#### PERSONAL SEMANAL

Calificación	Importe Paga
	<b>Pagas Extras Junio/Navidad</b>
	€
ESPECIALISTA	2.132,97
A	2.132,97
B	2.163,60
C/I	2.235,25
D/J	2.327,57
E/K	2.425,24
F/L	2.501,87
G/M	2.574,25
N /	2.731,71

## ANEXO III

### PLUS NOCTURNIDAD

Para todas las calificaciones: 2,65 €/Hora

### PLUS TURNICIDAD

Para todas las calificaciones: 176,53 €/Año

## ANEXO IV

### PLUS PUESTO TRABAJO DIRECTO PERSONAL A CONTROL POR CALIFICACION

Calificación:	ESPECIALISTA	A	B	C	D	E/N
<u>€/ valor punto obtenido</u> (Rto. a partir del 79)	0,0792	0,0905	0,0878	0,0735	0,0668	0,0507



## ANEXO V

### PLUS JEFE EQUIPO

Calificación	€/ Día:
I	8,83
J	9,12
K	10,20
L	10,33
M	10,45
N	10,45

## ANEXO VI

### HORAS EXTRAORDINARIAS

#### VALOR / HORA

Calificación	A	B	C
	€	€	€
ESPECIALISTA	17,85	20,81	24,40
A	20,42	23,79	27,89
B	20,80	24,26	28,27
C/I	21,12	24,62	28,93
D/J	21,79	25,45	29,86
E/K	22,41	26,48	30,75
F/L	22,87	26,87	31,50
G/M/N	23,35	27,32	32,11



CENTRO DE TRABAJO DE SAN FELICES DE BUELNA - CANTABRIA -

## TABLAS SALARIALES 2021

### ANEXO I

#### PERSONAL SEMANAL

Calificación	Salario Convenio /día natural	€-MOD
Especialista	64,18	
Espta. A	71,32	
“ B	72,19	
Oficial 3ª C	73,86	
“ 2ª D	76,57	
“ 1ª E	79,00	
“ 1ª N /	88,72	
		€-MOI
Especialista	61,45	
Espta. A	68,27	
“ B	69,25	
Oficial 3ª C/I	71,52	
“ 2ª D/J	74,44	
“ 1ª E/K	77,55	
“ 1ª F/L	79,96	
“ 1ª G/M	82,28	
“ 1ª N /	87,27	

#### PERSONAL MENSUAL

CATEGORIA	Salario mínimo de entrada (incluido pagas extras)
	€
Ingeniero/Licenciado	34.728,17
Ing. Técnico/Diplomado	34.047,25
Técnico Organización de 1ª	33.093,90
Técnico Organización de 2ª	32.276,78
Delineante de 1ª	32.685,32
Delineante de 2ª	32.004,39
Oficial Administrativo de 1ª	31.595,81
Oficial Administrativo de 2ª	30.642,48



## ANEXO II

### PAGAS EXTRAORDINARIAS JUNIO Y NAVIDAD

#### PERSONAL SEMANAL

Calificación	Importe Paga
<u>Pagas Extras Junio/Navidad</u>	
€	
ESPECIALISTA	1.828,25
A	2.031,40
B	2.060,57
C/I	2.128,81
D/J	2.216,73
E/K	2.309,75
F/L	2.382,73
G/M	2.451,67
N /	2.601,63

## ANEXO III

### PLUS NOCTURNIDAD

Para todas las calificaciones: 2,52 €/Hora

### PLUS TURNICIDAD

Para todas las calificaciones: 168,12 €/Año

## ANEXO IV

### PLUS PUESTO TRABAJO DIRECTO PERSONAL A CONTROL POR CALIFICACION

Calificación:	ESPECIALISTA	A	B	C	D	E/N
<u>€ / valor punto obtenido</u> (Rto. a partir del 79)	0,0776	0,0862	0,0836	0,0700	0,0636	0,0483



## ANEXO V

### PLUS JEFE EQUIPO

Calificación	€/ Día:
I	8,41
J	8,69
K	9,71
L	9,84
M	9,95
N	9,95

## ANEXO VI

### HORAS EXTRAORDINARIAS

#### VALOR / HORA

Calificación	A	B	C
	€	€	€
ESPECIALISTA	17,50	20,40	23,92
A	19,45	22,66	26,56
B	19,81	23,10	26,92
C/I	20,11	23,45	27,55
D/J	20,75	24,24	28,44
E/K	21,34	25,22	29,29
F/L	21,78	25,59	30,00
G/M/N	22,24	26,02	30,58



CENTRO DE TRABAJO DE SAN FELICES DE BUELNA - CANTABRIA -

## TABLAS SALARIALES 2020

### ANEXO I

#### PERSONAL SEMANAL

Calificación	Salario Convenio /día natural	€-MOD
Especialista	59,11	
Espta. A	65,68	
“ B	66,49	
Oficial 3ª C	68,03	
“ 2ª D	70,52	
“ 1ª E	72,76	
“ 1ª N /	81,71	
		€-MOI
Especialista	56,59	
Espta. A	62,88	
“ B	63,78	
Oficial 3ª C/I	65,87	
“ 2ª D/J	68,56	
“ 1ª E/K	71,43	
“ 1ª F/L	73,64	
“ 1ª G/M	75,78	
“ 1ª N /	80,38	

#### PERSONAL MENSUAL

CATEGORIA	Salario mínimo de entrada (incluido pagas extras)
	€
Ingeniero/Licenciado	31.985,42
Ing. Técnico/Diplomado	31.358,28
Técnico Organización de 1ª	30.480,22
Técnico Organización de 2ª	29.727,63
Delineante de 1ª	30.103,91
Delineante de 2ª	29.476,76
Oficial Administrativo de 1ª	29.100,45
Oficial Administrativo de 2ª	28.222,41



## ANEXO II

### PAGAS EXTRAORDINARIAS JUNIO Y NAVIDAD

#### PERSONAL SEMANAL

Calificación	Importe Paga
<b>Pagas Extras Junio/Navidad</b>	
<b>€</b>	
ESPECIALISTA	1.683,86
A	1.870,96
B	1.897,83
C/I	1.960,68
D/J	2.041,65
E/K	2.127,33
F/L	2.194,54
G/M	2.258,04
N /	2.396,16

## ANEXO III

### PLUS NOCTURNIDAD

Para todas las calificaciones:	2,32	€/Hora
--------------------------------	------	--------

### PLUS TURNICIDAD

Para todas las calificaciones:	154,84	€/Año
--------------------------------	--------	-------

## ANEXO IV

### PLUS PUESTO TRABAJO DIRECTO PERSONAL A CONTROL POR CALIFICACION

Calificación:	ESPECIALISTA	A	B	C	D	E/N
<u>€/ valor punto obtenido</u> (Rto. a partir del 79)	0,0715	0,0794	0,0770	0,0645	0,0586	0,0445



## ANEXO V

### PLUS JEFE EQUIPO

Calificación	€/ Día:
I	7,74
J	8,00
K	8,94
L	9,06
M	9,17
N	9,17

## ANEXO VI

### HORAS EXTRAORDINARIAS

#### VALOR / HORA

Calificación	A	B	C
	€	€	€
ESPECIALISTA	16,12	18,79	22,03
A	17,91	20,87	24,47
B	18,25	21,26	24,79
C/I	18,52	21,59	25,37
D/J	19,11	22,33	26,20
E/K	19,65	23,23	26,98
F/L	20,06	26,56	27,63
G/M/N	20,49	23,96	28,17