

# COORDINADORA

## III CONVENIO COLECTIVO ACERINOX EUROPA, S.A.U



[coordinadora.acx@gmail.com](mailto:coordinadora.acx@gmail.com)



649 29 45 99

WhatsApp

### III CONVENIO COLECTIVO ACERINOX EUROPA, S.A.U.

#### ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en la factoría de ACERINOX EUROPA, S.A.U. (en adelante, ACERINOX EUROPA o la Empresa) en Palmones, Los Barrios (Cádiz).

#### ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores mayores de 18 años contratados por la Empresa que estén prestando servicio en el momento de la entrada en vigor del mismo, o se contratasen durante su vigencia.

En todo caso, quedan excluidos del presente convenio colectivo los trabajadores que tengan suscrito con la Empresa un contrato individual en el que expresamente se pacte esa exclusión.

#### ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años, y su vigencia se establece desde las seis horas del día 1 de enero de 2019 hasta la misma hora del día 1 de enero de 2023.

#### ARTÍCULO 4.- PRÓRROGA Y DENUNCIA.

El presente convenio quedará prorrogado tácitamente de año en año si no se denunciara por alguna de las partes firmantes en la forma prevista por las disposiciones legales. La denuncia habrá de formalizarse con una antelación de un mes, como mínimo, respecto a la fecha de finalización de la vigencia inicial del convenio colectivo o de cualquiera de sus prórrogas.

#### ARTÍCULO 5.- UNICIDAD.

Las cláusulas de este convenio constituyen un solo conjunto, de manera que no entrará en vigor en sus disposiciones si no son aprobadas en su totalidad.

#### ARTÍCULO 6.- REVISIÓN

Los conceptos económicos y salariales del presente convenio colectivo tendrán los siguientes incrementos para los periodos que se indican:

##### A) PRIMER AÑO: 1 DE ENERO DE 2019 A 31 DE DICIEMBRE DE 2019.

A.1) Incremento salarial.- Todos los conceptos salariales y tablas del Convenio Colectivo, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarán en un 2% con efecto de 1 de enero de 2019. Dicho incremento será consolidable en tablas y será abonado a la firma del convenio colectivo.

A.2) Incremento salarial adicional sujeto a beneficios netos después de impuestos.- Con carácter adicional al incremento salarial previsto en el apartado A.1), todos los conceptos salariales, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarán de acuerdo a los porcentajes que figuran en la tabla que se indica a continuación, siempre y cuando la Empresa obtenga beneficios netos después de impuestos en el año 2019.

- 0,5% adicional si el beneficio neto después de impuestos en dicho año fuese de 50 millones de euros.

- 1% adicional si el beneficio neto después de impuestos en dicho año fuese de 100 millones de euros.

- 1,5% adicional si el beneficio neto después de impuestos en dicho año fuese de 150 millones de euros.

- 2% adicional si el beneficio neto después de impuestos en dicho año fuese de 200 millones de euros.

Para beneficios netos después de impuestos inferiores o superiores a alguno de los importes indicados anteriormente, el incremento se aplicaría con criterio de proporcionalidad. Dicho incremento, sea cual fuese, no será consolidable y se abonaría en una sola paga.

##### B) SEGUNDO AÑO: 1 DE ENERO DE 2020 A 31 DE DICIEMBRE DE 2020.

B.1) Incremento salarial.- Todos los conceptos salariales y tablas del Convenio Colectivo, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarán en un 2% con efecto de 1 de enero de 2020. Dicho incremento será

consolidable en tablas y será abonado en el mes de enero del año 2020.

B.2) Incremento salarial adicional sujeto a beneficios netos después de impuestos.- Con carácter adicional al incremento salarial previsto en el apartado B.1), todos los conceptos salariales, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarán de acuerdo a los porcentajes que figuran en la tabla que se indica a continuación, siempre y cuando la Empresa obtenga beneficios netos después de impuestos en el año 2020.

- 0,5% adicional si el beneficio neto después de impuestos en dicho año fuese de 50 millones de euros.

- 1% adicional si el beneficio neto después de impuestos en dicho año fuese de 100 millones de euros.

- 1,5% adicional si el beneficio neto después de impuestos en dicho año fuese de 150 millones de euros.

- 2% adicional si el beneficio neto después de impuestos en dicho año fuese de 200 millones de euros.

Para beneficios netos después de impuestos inferiores o superiores a alguno de los importes indicados anteriormente, el incremento se aplicaría con criterio de proporcionalidad. Dicho incremento, sea cual fuese, no será consolidable y se abonaría en una sola paga.

##### C) TERCER AÑO: 1 DE ENERO DE 2021 A 31 DE DICIEMBRE DE 2021.

C.1) Incremento salarial.- Todos los conceptos salariales y tablas del Convenio Colectivo, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarán en un 2% con efecto de 1 de enero de 2021. Dicho incremento será consolidable en tablas y será abonado en el mes de enero del año 2021.

C.2) Incremento salarial adicional sujeto a beneficios netos después de impuestos.- Con carácter adicional al incremento salarial previsto en el apartado C.1), todos los conceptos salariales, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarán de acuerdo a los porcentajes que figuran en la tabla que se indica a continuación, siempre y cuando la Empresa obtenga beneficios netos después de impuestos en el año 2021.

- 0,5% adicional si el beneficio neto después de impuestos en dicho año fuese de 50 millones de euros.

- 1% adicional si el beneficio neto después de impuestos en dicho año fuese de 100 millones de euros.

- 1,5% adicional si el beneficio neto después de impuestos en dicho año fuese de 150 millones de euros.

- 2% adicional si el beneficio neto después de impuestos en dicho año fuese de 200 millones de euros.

Para beneficios netos después de impuestos inferiores o superiores a alguno de los importes indicados anteriormente, el incremento se aplicaría con criterio de proporcionalidad. Dicho incremento, sea cual fuese, no será consolidable y se abonaría en una sola paga.

##### D) CUARTO AÑO: 1 DE ENERO DE 2022 A 31 DE DICIEMBRE DE 2022.

D.1) Incremento salarial.- Todos los conceptos salariales y tablas del Convenio Colectivo, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarán en un 2% con efecto de 1 de enero de 2022. Dicho incremento será consolidable en tablas y será abonado en el mes de enero del año 2022.

D.2) Incremento salarial adicional sujeto a beneficios netos después de impuestos.- Con carácter adicional al incremento salarial previsto en el apartado D.1), todos los conceptos salariales, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarán de acuerdo a los porcentajes que figuran en la tabla que se indica a continuación, siempre y cuando la Empresa obtenga beneficios netos después de impuestos en el año 2022.

- 0,5% adicional si el beneficio neto después de impuestos en dicho año fuese de 50 millones de euros.

- 1% adicional si el beneficio neto después de impuestos en dicho año fuese de 100 millones de euros.
- 1,5% adicional si el beneficio neto después de impuestos en dicho año fuese de 150 millones de euros.
- 2% adicional si el beneficio neto después de impuestos en dicho año fuese de 200 millones de euros.

Para beneficios netos después de impuestos inferiores o superiores a alguno de los importes indicados anteriormente, el incremento se aplicará con criterio de proporcionalidad. Dicho incremento, sea cual fuese, no será consolidable y se abonará en una sola paga.

**ARTÍCULO 7.- INTERPRETACIÓN DE LOS TÉRMINOS DEL CONVENIO. COMISIÓN MIXTA PARITARIA.**

Cualquier problema basado en la interpretación de los términos del convenio será expuesto en reunión entre la representación del Comité de Empresa (Presidente y Secretario) y Representante de Recursos Humanos. Dicha reunión tendrá lugar a instancia de cualquiera de las partes en el plazo de dos días hábiles a partir de la fecha de la solicitud por escrito, en la cual se haga constar el motivo de la reunión, siendo cauces válidos para formular la petición la Jefatura de Personal, por parte de la Empresa, y la Presidencia o la Secretaría del Comité, por parte de los trabajadores.

En el caso de que las diferencias de interpretación no hubiesen quedado resueltas en dicha reunión, se reunirá en el plazo de tres días hábiles una Comisión Mixta Paritaria compuesta por cuatro vocales en representación de la Empresa y cuatro en representación del Comité, designados de entre sus miembros, pudiendo estar asistidos por asesores en número no superior a tres por cada parte.

Se levantará acta en la que se hará constar en forma breve el acuerdo o discrepancia a que se hubiere llegado. En caso de discrepancia se someterá el conflicto al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía y, en su defecto, se iniciará el procedimiento previsto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para Conflictos Colectivos.

**ARTÍCULO 8.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa. Esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas legales y respetando las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

**ARTÍCULO 9.- GRUPOS PROFESIONALES, PUESTOS DE TRABAJO, NIVELES SALARIALES Y PROMOCIONES.**

El personal será clasificado, según las funciones que desempeñe, en el puesto de trabajo que se le asigne en el Departamento correspondiente. Los puestos de trabajo son los relacionados en el ANEXO VIII del presente convenio, que a su vez expresa por cada puesto de trabajo los niveles salariales que al mismo corresponden (A, B, C y D). El nivel A es el nivel salarial mínimo o de entrada para cada puesto de trabajo. El nivel B o C será el nivel salarial intermedio, y el nivel C o D será el nivel salarial máximo de cada puesto de trabajo.

La adscripción de un trabajador al nivel salarial A, B, C o D dependerá de su absentismo, formación específica, polivalencia, tiempo de permanencia en su puesto de trabajo, tiempo transcurrido desde el último ascenso e informe de la cadena de mandos, factores todos ellos que deberán ser valorados y tenidos en cuenta por los Jefes de Departamento, permitiéndose con ello el derecho a la promoción profesional y ascensos a que todo trabajador aspira, según el Estatuto de los Trabajadores y la Constitución Española.

La Empresa se compromete a seguir aplicando su política de ascensos en la misma línea que ha sido práctica habitual a lo largo del tiempo.

Con objeto de llevar un seguimiento, se creará a tal efecto una Comisión de Progresión y Promoción Profesional, en la que participarán el Comité de Empresa, el Departamento de RR.HH. y los Departamentos implicados, en caso de que sea necesario.

Igualmente, todos los trabajadores serán encuadrados en cualquiera de los grupos profesionales que se contienen en el ANEXO I del presente convenio colectivo. El escalonamiento de niveles de los puestos de trabajo incluidos en el ANEXO VIII responde asimismo al anterior derecho expresado a la promoción profesional a que todo trabajador puede y debe aspirar.

No obstante, la Empresa podrá promocionar a sus trabajadores a un nivel salarial distinto de los A, B, C o D, propios del puesto de trabajo que ocupa el trabajador promocionado, siempre que se trate de un nivel salarial existente en el convenio colectivo, aunque sea para otros puestos de trabajo, excepto cuando el trabajador tenga los niveles 6 o 10 de conformidad con lo expresado en el artículo 52.

**ARTÍCULO 10.- PROVISIÓN DE VACANTES.**

1º.- Las vacantes que se produzcan en la plantilla por baja, habrán de proveerse por una de estas tres formas en orden relativo:

- Un tercio por antigüedad en categoría y línea, siempre que no se declare la ineptitud en el puesto.
  - Un tercio por Concurso-Oposición restringido.
  - Un tercio por Concurso-Oposición libre entre el personal de Factoría.
- 2º.- En los casos de puestos de nueva creación, con independencia del puesto que se requiera, se cubrirá por los siguientes sistemas en orden rotativo:
- Un tercio por Concurso-Oposición libre entre el personal de la Factoría.
  - Un tercio por designación directa entre el personal de la Factoría.
  - Un tercio por Concurso libre entre personal ajeno a la Factoría.

3º.- Los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas, que estén incluidos en la clasificación de niveles por encima del 8 inclusive que se especifica en el ANEXO VIII de este convenio, se cubrirán por Concurso-Oposición restringido. Si quedara vacante se proveerá por designación directa de la Empresa.

**ARTÍCULO 11.- PROVISIÓN DE VACANTES POR CONCURSO-OPOSICIÓN.**

La Empresa se reserva la facultad de restringir el Concurso entre el personal, cuando concurren circunstancias especiales tales como: crisis, reorganización total o parcial de la plantilla y otros similares, previa audiencia del Comité de Empresa.

Serán requisitos indispensables para poder optar al Concurso-Oposición:

- Llevar mínimo un año en el puesto de trabajo que desempeñe cuando se anunció la vacante.
- No pasar o no estar en situación de excedencia voluntaria.
- No tener contrato por duración determinada o interino.
- No haber renunciado en dos años inmediatos anteriores a cubrir una vacante obtenida por vía Concurso.
- No tener anotadas faltas graves o muy graves, en los 6 o 12 meses respectivamente anteriores a la convocatoria del Concurso.

A) PROCEDIMIENTO. El procedimiento para el anuncio de la vacante a cubrir y para el desarrollo del proceso selectivo, es el establecido en el ANEXO X de este convenio colectivo.

B) TRIBUNAL. La composición del tribunal que calificará los concursos será la siguiente:

- Presidente: El Director o persona en quien delegue.
- Dos vocales: Uno designado por la Empresa y otro designado entre los vocales del Comité de Empresa, a quien se mandará copia del programa desarrollado y condiciones requeridas para aspirar al puesto.

C) BAREMO CALIFICATIVO. Los Concursos-Oposición serán calificados de acuerdo con los siguientes baremos:

- C.1) - Jefe de Turno y Coordinador, serán seleccionador por la Empresa
- C.2) Responsables de Grupo/Responsable de Grupo de Mantenimiento/Responsable de Inspección/ Responsable de Mantenimiento
- |  |             |
|--|-------------|
| a) Valoración de la cadena de mando: .....               | 40%         |
| b) Examen: .....   | 25%         |
| (la calificación en el examen debe ser superior a 3/10). |             |
| c) Antigüedad en el puesto de trabajo: .....             | 15%         |
| d) Absentismo: .....                                     | 10%         |
| e) Polivalencia:.....                                    | 10%         |
| <b>TOTAL PUNTUACIÓN MÁXIMA: .....</b>                    | <b>100%</b> |

C.3) Responsable de Línea/Inspector Volante/Programador de SSI/Operador de SSI / Supervisor de Inspección

- |  |             |
|--|-------------|
| a) Valoración de la cadena de mando: .....   | 30%         |
| b) Examen: .....                             | 20%         |
| c) Antigüedad en el puesto de trabajo: ..... | 20%         |
| d) Absentismo: .....                         | 15%         |
| e) Polivalencia: .....                       | 15%         |
| <b>TOTAL PUNTUACIÓN MÁXIMA: .....</b>        | <b>100%</b> |

C.4) Operador de Línea/Oficial de Mantenimiento/Inspector RF-BA y P4/Programador Dptº. Técnico/ Analista de Laboratorio/Gestor/Delineante/Operador Especial Mov. Materiales

- |   |             |
|---|-------------|
| a) Valoración de la cadena de mando: .....        | 10%         |
| b) Examen: .....                                  | 10%         |
| c) Antigüedad en el puesto de trabajo: .....      | 40%         |
| d) Absentismo: .....                              | 15%         |
| e) Polivalencia: .....                            | 10%         |
| f) Formación en el puesto a cubrir .....          | 5%          |
| g) Tiempo transcurrido desde último ascenso ..... | 10%         |
| <b>TOTAL PUNTUACIÓN MÁXIMA: .....</b>             | <b>100%</b> |

Ambas partes acuerdan que sea facultad exclusiva de la Empresa la elección de los Jefes de Turno y Coordinadores.

D) En el caso de que el Concurso-Oposición se declarara desierto, por no presentarse concursantes o por no merecer la aprobación de ninguno de los presentados, se convocará un nuevo Concurso-Oposición para el personal ajeno a la Empresa.

E) El Concurso-Oposición será convocado y gestionado por Recursos Humanos para puestos de trabajo con nivel mínimo igual o superior al 8, y por el propio Departamento donde se haya producido la vacante en los casos en que la plaza disponible sea para puestos de trabajo con nivel mínimo 5. Solo en los casos en que quedara desierto el Concurso-Oposición, podrá aplicarse el artículo 10.

**ARTÍCULO 12.- PERIODO DE PRUEBA EN LOS SUPUESTOS DE CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.**

Todo trabajador que cambie de puesto de trabajo para cubrir una vacante como consecuencia de una baja del trabajador titular (baja por I.P., jubilación, prejubilación, fallecimiento, excedencia, baja voluntaria o movilidad por necesidades de servicio) o por la creación de un nuevo puesto, consolidará el nivel salarial del puesto cuando haya cumplido un periodo de dos meses (60 días) continuados, o de 4 meses alternos (120 días) en el plazo de 2 años.

En el caso de que el puesto sea como "Responsable de Línea" o superior, el período será de 6 meses continuados u 8 meses alternos (240 días) en el plazo de 2 años.

**ARTÍCULO 13.- SUSTITUCIONES Y MOVILIDAD DEL PERSONAL.**

A).- Sustituciones.- La Empresa, al objeto de mantener su proceso productivo podrá recurrir a un trabajador o conjunto de trabajadores, para sustituir total o parcialmente, a otra u otras personas en su puesto de trabajo. En el supuesto de sustituciones parciales, las funciones a desempeñar serán compatibles y se considerará a los efectos oportunos una menor productividad en su conjunto.

Las sustituciones totales se abonarán de acuerdo con el nivel mínimo del puesto de trabajo que se sustituye, siempre que sea superior, salvo que la sustitución sea por enfermedad o accidente, maternidad, paternidad o lactancia, cesará al incorporarse el sustituido, pasando el sustituto a su situación (nivel) original, cualquiera que sea el tiempo transcurrido.

Cuando la sustitución implique cambio de puesto de trabajo, se pondrá inexcusablemente en conocimiento del sustituto las condiciones mínimas de seguridad en este puesto de trabajo mediante la entrega de la Norma de Seguridad NDT -6020 (Norma de cambio de puesto de trabajo) y se aplicará en toda su extensión.

B).- Movilidad del Personal.- En cuanto a la movilidad, se estará a lo dispuesto en los artículos 39, 40, 41 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Se denomina cambio de puesto de trabajo a la movilidad del personal dentro del límite del centro de trabajo de acuerdo con lo regulado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, y se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador y no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y profesionales y la pertenencia al grupo profesional.

El cambio de puesto podrá efectuarse con carácter provisional o permanente. La movilidad del personal podrá tener su origen en alguna de las causas siguientes:  
1º.-A petición del trabajador interesado.

2º.-Por la necesidad del servicio y/o conveniencia de la Empresa.

Cuando el cambio de puesto de trabajo dentro de la movilidad funcional definida en el ANEXO I no modifique el régimen de turno ni de horario, no será necesario preaviso alguno.

Si hubiera que cambiar el régimen de jornada del trabajador, tendrá que haber un preaviso de cinco días como mínimo.

La remuneración en cada uno de estos supuestos será la siguiente:

1º.-A petición del trabajador: será la que corresponda al puesto de trabajo solicitado.  
2º.-Por necesidad del servicio y/o conveniencia de la Empresa: la Empresa vendrá obligada a respetar todas las precepciones que por todos los conceptos tuviese asignado el trabajador incluido el Plus de Turnos, respetándole en cualquier caso su nivel salarial y grupo profesional. No obstante lo anterior, las partes acuerdan (i) que el valor del Plus de Turnos del puesto de trabajo de origen se congelará, y (ii) que en caso de que el trabajador volviera a trabajar en régimen de turnos la Empresa procederá a abonar el Plus de Turnos en la cuantía que se estuviera percibiendo en el régimen de turno correspondiente en el momento de volver a desempeñar su trabajo en este régimen.

En el caso de que la movilidad traiga como consecuencia un cambio de letra (horario) dentro de su turno, pero no de régimen de jornada, se le respetará el descanso semanal devengado y el coincidente con el descanso dominical, además del descanso legal diario de las doce horas ininterrumpidas, con independencia de que el cambio de letra pueda alterar la jornada en cómputo anual, y se le respetará como mínimo los pluses que hubiese generado en su turno (letra) de origen.

Cuando un trabajador tuviese que cambiar de régimen de jornada, cuyo complemento de jornada fuese de mayor entidad económica, y sólo estuviese en tal situación de forma transitoria y excepcional, percibirá el complemento de esta jornada sólo por el tiempo que dure dicha situación, volviendo a percibir su complemento de jornada habitual en el momento en que fuese reintegrado a su normal régimen de jornada y turno. La duración de tal período de transitoriedad no podrá exceder en más de tres meses continuados o seis alternos.

Las diferencias de nivel serán abonadas en función al número de días efectivamente trabajados, así como los descansos devengados.

#### ARTÍCULO 14.- RECLAMACIONES.

Todo trabajador podrá hacer uso del derecho a elevar reclamaciones, quejas, sugerencias, formulándolas ante el mando intermedio por escrito.

El interesado que en el plazo de dos días hábiles no recibiese contestación o no estuviese conforme con la misma podrá dirigirse a la Dirección de la Empresa por escrito, en un plazo no superior a dos días. Podrá hacer uso este derecho personalmente o a través de los Representantes del Comité de Empresa.

La Dirección de la Empresa, una vez recibidos los informes requeridos, contestará a la reclamación en un plazo no superior a diez días hábiles. Si sobre la resolución no existiese conformidad por el interesado podrá reproducirla ante el Comité de Empresa en el plazo de dos días.

#### ARTÍCULO 15.- PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA.

Con objeto de mantener en el trabajo a aquel personal que por deficiencia o reducción de sus condiciones físicas da lugar a la disminución del rendimiento normal de su capacidad o categoría, el afectado pasará a efectuar otro trabajo en la Empresa, con el nivel salarial retributivo que tenía en su anterior puesto de trabajo.

Si como consecuencia de accidente o enfermedad se produjera una limitación de aptitud física Permanente Total para su trabajo habitual, la Empresa, previo informe de su Servicio Médico y del Comité de Empresa, acoplará necesariamente al trabajador si se encuentra en algunos de los supuestos descritos en este artículo a un puesto de trabajo compatible con su capacidad, manteniéndole su nivel salarial y sueldo proporcionalmente. El porcentaje de tal acoplamiento será el 2% como máximo de la plantilla fija de la Factoría (personal DC, personal NT y prejubilados) a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo (01/01/2019), porcentaje que se actualizará cada 1 de enero de los años de vigencia del convenio.

Para el cálculo del mencionado 2% se contabilizarán aquellos trabajadores con I.P. Total y con un grado de discapacidad declarado por el IASS de al menos un 33%, no pudiendo formar parte de dicho colectivo cualquier trabajador con discapacidad que fuese contratado ex novo.

Las condiciones y circunstancias del citado acoplamiento quedan definidas por las siguientes estipulaciones.

El trabajador dispondrá de un mes de plazo, contado desde la fecha de recepción de la carta donde se le comunica la resolución, para expresar y solicitar por escrito al Departamento de Personal su deseo de extinción de contrato o solicitud de reincorporación. Una vez cumplido el citado plazo solo podrá optar a la extinción del contrato.

Trabajadores con 55 años cumplidos: deberán extinguir su relación laboral y recibir las indemnizaciones establecidas (103.784 euros en caso de accidente y 44.257 € en caso de enfermedad).

Trabajadores con edades entre 51 años cumplidos y menos de 55 años: deberán extinguir su relación laboral y recibir las indemnizaciones establecidas (103.784 €) en caso de accidente y 44.257 € en caso de enfermedad). Además recibirán una mejora, en función de las circunstancias personales, máxima de 10.740,70 €.

Trabajadores con edades inferiores a 51 años: existen las siguientes posibilidades.

a) Que el trabajador opte por extinguir voluntariamente el contrato: recibirá las indemnizaciones establecidas (103.784 €) en caso de accidente y 44.257 € en caso de enfermedad). Además recibirán una mejora, en función de las circunstancias

personales, máxima de 10.740,70 €.

b) Que el trabajador solicite su reincorporación. En este caso se pueden dar dos casos.

b.1) Si la bolsa del 2% no está completa, la Empresa le reincorporará con un contrato a tiempo parcial del 33%. En caso de que el trabajador rechazase acogerse a esta reincorporación, su relación laboral quedaría automáticamente extinguida, con derecho únicamente a percibir la indemnizaciones establecidas (103.784 €) en caso de accidente y 44.257 € en caso de enfermedad) sin derecho a ningún tipo de mejora económica por parte de la Empresa.

b.2) Si la bolsa estuviese completa, existen dos nuevas opciones.

b.2.1) Que el trabajador opte por extinguir voluntariamente el contrato: recibirá las indemnizaciones establecidas (103.784 €) en caso de accidente y 44.257 € en caso de enfermedad). Además recibirá un complemento económico en concepto de mejora de la acción protectora de la Seguridad Social hasta que cumpla los 51 años. El importe sería de un máximo de 563,89 euros mensuales por 12 pagas y un fondo anual máximo y único de 175.000 euros. Esta cantidad podría llegar hasta los 200.000 euros como máximo en caso de que en el año anterior haya excedentes.

b.2.2) Que aunque la bolsa esté completa, el trabajador mantenga su interés en la reincorporación. En este caso el trabajador quedará en una lista de espera, que respetará el orden de llegada, pendiente de que quede alguna plaza en la bolsa. Durante este periodo de espera no percibirá ninguna cantidad por parte de la Empresa, según lo establecido en este artículo.

La fecha de referencia para las edades que se definen a continuación será la de la resolución efectiva de la declaración de incapacidad dada por el INSS o de discapacidad por el IASS.

La invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez por contingencias comunes o accidente no laboral las tratará la Empresa caso por caso en función de las circunstancias personales, familiares y económicas del afectado, dando audiencia a un miembro del Comité de Empresa, garantizándole un mínimo de 44.257 euros de indemnización por la extinción laboral.

Las indemnizaciones fijadas en este artículo serán revisadas anualmente según lo establecido en el artículo 6 de este Convenio.

Este artículo entrará en vigor a la fecha de firma del presente Convenio.

#### ARTÍCULO 16.- COMEDOR.

El comedor funcionará durante todo el año, salvo el periodo comprendido entre los días 16 y 31 de agosto que se dedicarán a mantenimiento de las instalaciones, bajo las siguientes normas:

1º.- La organización, control y responsabilidad serán llevados por una Comisión integrada por:

- A) Dos representantes de la Empresa.
- B) Dos representantes del Servicio Médico.
- C) Cuatro representantes del Comité de Empresa.

2º.- Horario de Comida:

Sólo almuerzos, de lunes a viernes, no festivos, en turnos establecidos dentro de las diferentes secciones, compatibles con el descanso del personal a jornada partida.

La Empresa se hará cargo de los gastos de las comidas o cenas efectuadas por el personal que por necesidades de servicio haya de quedarse para realizar trabajos extraordinarios no previstos en la jornada del día anterior y que coincidan con las horas de las comidas o cenas.

Tanto la comida como la cena, se llevarán a cabo en las formas y lugares establecidos, debiéndose fichar al inicio y al término de ellas, entendiéndose que si se omite este requisito se considerará que ha habido un descanso de una hora no computable como hora de trabajo.

ACERINOX EUROPA podrá extender vales contra el Comedor de la Empresa, de la misma forma que en los Restaurantes exteriores.

El precio será convenido con el Contratista a instancia de la Comisión de Comedores. Todo el personal en régimen de trabajo a jornada partida, percibirá una subvención de comedor por día asistido al trabajo, incluido el período de vacaciones y permisos retribuidos, a excepción del período de jornada intensiva. No obstante, aquellos trabajadores en régimen de jornada partida que almuercen durante el periodo de jornada intensiva, recibirá la subvención por cada día que asista al Comedor. Dicha subvención consiste en 3,96 euros por día. El precio del vale para el personal de ACERINOX EUROPA se bonificará además con 2,626 €.

Los trabajadores que elijan realizar una jornada continuada no tendrán derecho a percibir la subvención del Comedor, salvo el día que hagan uso del Comedor.

Personal con régimen de jornada a turnos:

a) El personal de turnos que se encuentre en horario de mañana o de tarde, cuando almuerce en el comedor recibirá la misma subvención que recibe el personal de Jornada Partida.  
b) Cuando el personal de turnos que no se encuentre en horario de mañana o tarde, almuerce en el Comedor Laboral percibirá la misma bonificación que percibe el personal de Jornada Partida.

3º.- Contrata. La explotación del Comedor se sacará a concurso-subasta.

4º.- Serán por cuenta de ACERINOX EUROPA el suministro de combustible, adquisición del mobiliario, menaje de cocina y comedores suficientes al número de usuarios, así como la revisión y mantenimiento de las instalaciones.

#### ARTÍCULO 17.- INDEMNIZACIONES POR ACCIDENTES Y FALLECIMIENTO.

La Empresa pagará una indemnización que se gestionará mediante una póliza que cubra los capitales que se indican por cada una de las personas de la plantilla una vez superado el período de prueba.

A los efectos del seguro, se entiende por accidente toda lesión corporal que proceda de una causa fortuita, espontánea, exterior, violenta e independiente de la voluntad del asegurado, que haya producido directamente alguna de las consecuencias siguientes:

- A) La muerte sobrevenida dentro de los 12 meses que siguen al accidente.
- B) La mutilación o incapacidad permanente, parcial o total para su trabajo habitual en



la Empresa, de acuerdo con el cuadro de incapacidades e indemnización de la póliza de seguro.

A efectos del capital asegurado será de 32.002 euros para todos los niveles salariales.

La póliza del seguro de accidente que la Empresa paga por cada uno de sus trabajadores, dejará de estar cubierta en el momento en que cese el servicio del mismo.

Con independencia del Seguro de Accidentes antes mencionado, la Empresa pagará una póliza de Seguro de Vida que cubrirá un capital asegurado de 14.269 euros, en caso de fallecimiento de cualquier trabajador incluido en el ámbito personal del presente convenio colectivo.

Todas las cuantías indicadas en el presente artículo serán revisadas anualmente conforme al artículo 6 de este convenio colectivo.

#### ARTÍCULO 18.- AYUDA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Todo trabajador que tenga a su cargo cónyuge o hijos con una discapacidad igual o superior al 33% percibirá una ayuda mensual consistente en el abono de la cantidad de:

- 220 euros mensuales, si el grado de discapacidad es mayor o igual al 33% y menor del 55%
- 300 euros mensuales, si el grado de discapacidad es mayor o igual al 55% y menor al 75%
- 400 euros mensuales, si el grado de discapacidad es mayor o igual al 75% y menor al 100%
- 500 euros mensuales, si el grado de discapacidad es del 100%.

Asimismo, también tendrá derecho a recibir la ayuda en los términos establecidos en el anterior párrafo (i) en aquellos supuestos en los que la pareja de hecho del trabajador a su cargo tenga una discapacidad igual o superior al 33%, siempre que dicho vínculo se acredite mediante certificación de la inscripción en algunos de los registros específicos que a tales efectos existen en los Ayuntamientos; y (ii) cuando el trabajador ostente la condición jurídica de tutor legal del discapacitado y así se acredite documentalmente.

La condición de discapacitado y grado de discapacidad se acreditará mediante Resolución del organismo competente a tales efectos.

El trabajador que solicite la ayuda deberá acreditar, además, que el cónyuge, hijo o pareja de hecho viven a su cargo, entendiéndose por vivir a su cargo la convivencia en el mismo domicilio y a sus expensas, es decir, que no perciban rentas de trabajo por cuenta propia o ajena ni prestaciones públicas contributivas, derivadas del trabajo.

Los beneficiarios presentarán en Recursos Humanos la documentación que acredite el mantenimiento de la ayuda cuando dicha documentación le sea requerida por el citado Departamento.

Asimismo, el trabajador beneficiario de la ayuda tiene la obligación de notificar a la Empresa a la mayor brevedad posible cualquier cambio en las circunstancias tenidas en cuenta para la concesión de la ayuda.

En caso de internamiento del discapacitado en centros especiales de educación, la Empresa incrementará esta ayuda en 81,73 euros más, y si los gastos en dicho centro fueran superiores al total de 296,10 euros para el supuesto contemplado en el apartado a) del presente artículo; 376,10 euros para el supuesto contemplado en el apartado b) del presente artículo; 476,10 euros para el supuesto contemplado en el apartado c) del presente artículo; y 576,10 euros para el supuesto previsto en el apartado d) del citado artículo, en este caso la diferencia irá a cargo del Fondo de Asistencia Social establecido en la Empresa.

Este artículo entrará en vigor el 1 de enero de 2019.

#### ARTÍCULO 19.- AYUDA ESCOLAR.

La Empresa abonará en un único pago anticipado a primeros de septiembre de cada año de vigencia del convenio, por cada hijo comprendido entre los 0 y 16 años inclusive, en concepto de ayuda escolar, la cantidad de 17.669 euros mensuales, a excepción de los meses de julio y agosto.

Asimismo, se aportará la misma cantidad mensual referida en el párrafo anterior a aquellos hijos mayores de 16 años y hasta los 21 años que justifiquen estar matriculados en cursos de formación profesional y en bachiller. Queda expresamente excluida de esta ayuda la enseñanza universitaria.

Este artículo entrará en vigor el 1 de enero de 2019.

#### ARTÍCULO 20.- PLUS DE TRANSPORTE.

Con el fin de facilitar el desplazamiento de los empleados desde sus domicilios a la Factoría y viceversa, la Empresa pone a disposición de sus trabajadores un servicio gratuito de transporte en autobús desde varias localidades de la Comarca. No obstante, los trabajadores de ACERINOX EUROPA que residen en poblaciones en las que no exista el transporte establecido por la Empresa al que se refiere el párrafo anterior, percibirán un Plus de Transporte en función de la distancia a Factoría de 0,275 € por Km de distancia de ida y vuelta desde el domicilio a Factoría y viceversa, y con un máximo de 8,21 euros, por día asistido.

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio vinieran percibiendo las subvenciones establecidas para Transporte en función de los lugares de residencia, continuarán percibiendo dichas subvenciones cuyo importe máximo será 8,21 €/día. En caso de percibir dicho plus por un importe superior a 8,21 €/día se mantendrá dicho abono pero no se le aplicarán las revisiones salariales de este convenio, hasta que el valor máximo establecido para el abono del plus en función de los km de distancia de ida y vuelta supere el de 8,21 € por día asistido.

En el caso de que el trabajador cambie el domicilio que figura en el contrato de trabajo no se abonará dicho plus. Se exceptúa de lo anterior aquellos casos en los que el trabajador cambie el domicilio que constituye su vivienda habitual y que figura en el contrato de trabajo, a una población en la que no exista transporte de la Empresa, siempre y cuando acredite que el nuevo domicilio constituye su vivienda habitual.

Aquellos trabajadores que vivan o cambien su vivienda habitual a barriadas del extrarradio por expansión de una localidad que ya disponga de servicio de transporte, se le abonará al precio de 0,275 €/Km la distancia entre la urbanización y la parada más cercana, cuando esta sea superior a 500 metros.

La Comisión de Transporte estudiará la inclusión de las nuevas barriadas que puedan surgir por la expansión de los núcleos urbanos.

#### ARTÍCULO 21.- PRÉSTAMOS.

Se establecerá por parte de la Empresa un fondo de 150.000 euros para préstamos a los trabajadores afectados por el presente Convenio.

La cantidad máxima a percibir de una sola vez será de entre 1.500 a 2.000 euros, según el fondo mensual disponible y su cancelación se hará en plazos, como mínimo, del 10% de los pagos percibidos.

#### ARTÍCULO 22.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa proveerá a todo su personal de dos conjuntos de ropa de trabajo al año (chaqueta, pantalón y polo), según su puesto de trabajo.

Además, en los puestos de trabajo que autorice Seguridad, se entregará a los trabajadores dos camisetas de manga corta por año, únicamente para su uso como ropa interior.

De igual forma, los trabajadores recibirán para su puesto de trabajo, una vez cada tres años una prenda de abrigo.

Todo trabajador que lo necesite por su puesto de trabajo, recibirá un chaquetón de abrigo cada tres años.

La entrega de las prendas relacionadas anteriormente se hará con la confirmación de que las actualmente en uso fueron entregadas en un plazo no menor al estipulado para cada una de ellas. Asimismo, en caso que se produzca antes de la finalización de los plazos previstos anteriormente un deterioro importante que afecte a sus prestaciones, se procederá a entregar una prenda nueva, previa devolución y comprobación de la prenda deteriorada.

Para los trabajos a la intemperie se proporcionará una prenda de protección adecuada.

#### ARTÍCULO 23.- RELEVOS.

Los relevos del personal de turno se harán en los puestos de trabajo. Ningún trabajador en régimen de turno podrá abandonar el trabajo sin que haya sido ocupado el puesto por quien deba relevarlo, durante las cuatro primeras horas del turno siguiente en el primer día de ausencia de relevo, a menos que le sea notificado por escrito que puede abandonar su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, la falta de relevo será cubierta siempre, como norma general, en las siguientes áreas:

- Hornos Eléctricos
- Preparación de Cargas
- Convertidores AOD
- Colada Continua de Desbastes
- Colada Continua de Palanquillas
- Esmerilado (en función de la programación/necesidades)
- Refractarios (en función de la programación/necesidades)
- Depuradora de Humos
- Movimiento de Materiales de Acería
- Laboratorio de Acería
- Tren de Laminación en Caliente
- Bobinadora LC
- Taller de Cilindros LC
- Planta de Agua LC
- Movimiento de Materiales LC
- CB Empalme de Bobinas
- GP2-GP-3
- AP-2- AP-3- P4 - AP5 (si están en funcionamiento)
- ZM1-ZM2-ZM3-ZM4-ZM5-ZM6-ZM7
- BA'S
- BL Hornos Campana
- PRA-PN
- Inspección
- Personal del Dpto. de Mantenimiento en régimen de 5 turnos (si no hay ninguno en el turno)

En caso de prolongación de jornada por no haber sido sustituido el trabajador por el entrante o suplente, se cobrará el importe de media jornada, cualquiera que sea el tiempo trabajado en exceso, siempre que sea superior a quince minutos y no exceda de cuatro horas. La realización de estas cuatro horas completas conllevará el abono de cuatro horas extraordinarias y un plus de llamada con las percepciones indicadas en el ANEXO V.

Si excede este tiempo, percibirá el importe de la jornada completa, considerándose las horas de exceso como extraordinarias, pagándolas como tales con los recargos vigentes. Si el trabajador prolonga su jornada en día festivo se le abonará, además del festivo correspondiente, la parte proporcional de la jornada realizada en exceso, al valor establecido en el Anexo IV de este Convenio. El trabajador que prolongue las primeras cuatro horas por falta de relevo, y complete voluntariamente el turno con las cuatro horas siguientes, percibirá además de ocho horas extraordinarias el equivalente a dos pluses de llamada. En ambos casos, cuando la ausencia del sustituido no sea debidamente justificada, se procederá disciplinariamente con arreglo a la normativa vigente.

La Empresa correrá con los gastos de las comidas cuando estas coincidan con una prolongación de la jornada de trabajo del personal de que se trate, no prevista en el día anterior, debiendo fichar al inicio y al término de ellas, entendiéndose que si se omite este requisito se considerará que ha habido un descanso de una hora no computable como hora de trabajo.

En caso de no estar el comedor de fábrica en funcionamiento, la Empresa facilitará vales de comida para los restaurantes de la zona o alternativamente facilitará un servicio de comidas preparadas.

La prolongación de la jornada por falta de relevo, ya sean las cuatro primeras horas que son obligatorias, como las restantes, hasta alcanzar las ocho, además de abonarse según lo establecido en este artículo, serán descansadas.

#### ARTÍCULO 24.- COMIENZO DE TRABAJO.

El tiempo de trabajo comienza y finaliza en el puesto de trabajo, estando

obligado todo trabajador (i) a iniciar su jornada puntualmente, a la hora fijada en el horario correspondiente con una flexibilidad de 5 minutos antes y después de la hora establecida y con la ropa de trabajo, (ii) así como a cumplir el horario de trabajo. Para el control del tiempo de trabajo rigen las pantallas de Control de Presencia existentes en los distintos puestos de trabajo.

El lavarse y cambiarse de ropa ha de hacerse fuera de las horas de trabajo y en los vestuarios generales de Fábrica.

#### ARTÍCULO 25.- JORNADA DE TRABAJO Y TURNOS.

El régimen de trabajo de la factoría de ACERINOX EUROPA es de ciclo continuo e ininterrumpido, y la jornada de trabajo se realizará en cómputo anual, con arreglo a los horarios y calendarios siguientes:

A) PERSONAL CON JORNADA CONTINUADA. Se constituirá una Comisión que sobre la base de los términos negociados, concretará las opciones reales de la jornada continuada, para que ésta entre en vigor en fecha 1 de enero de 2020.

Los términos negociados, de los que partirá y servirá de base a la citada Comisión son los siguientes:

De lunes a jueves con tres posibles horarios: (a) de 07:00 horas a 15:00 horas; (b) de 07:30 horas a 15:30 horas y (c) de 08:00 horas a 16:00 horas, y con una flexibilidad en cada horario de 5 minutos antes y después de la hora establecida. Este personal finalizará su jornada todos los viernes del año a las 15:00 horas.

En todo caso, el trabajador deberá adscribirse a uno de los horarios de entrada referidos anteriormente con carácter preferente, esto es, a las 07:00h, a las 07:30h o a las 08:00h.

Por razones organizativas, la posibilidad de inicio de jornada diaria en los horarios establecidos anteriormente no será admitida por la Empresa en las áreas concretas que a continuación se señalan si no se dieran las circunstancias de presencia en el puesto de trabajo que se estipulan:

- Sección de compras: sólo se admitirá por la Empresa la adscripción del trabajador a uno de los horarios de entrada mencionados anteriormente si el personal adscrito a esta sección al menos 2 trabajadores prestan sus servicios hasta las 17 horas.

- Sección de control de contratas: sólo se admitirá por la Empresa la adscripción del trabajador a uno de los horarios de entrada mencionados anteriormente si el personal adscrito a esta sección al menos 2 trabajadores prestan sus servicios hasta las 17 horas.

- Sección de laboratorio químico: sólo se admitirá por la Empresa la adscripción del trabajador a uno de los horarios de entrada mencionados anteriormente si el personal adscrito a esta sección al menos 2 trabajadores prestan sus servicios hasta las 17 horas.

- Sección de mantenimiento y los tres departamentos productivos: sólo se admitirá por la Empresa la adscripción del trabajador a uno de los horarios de entrada mencionados anteriormente si desde el punto de vista organizativo pueden adoptarse las medidas necesarias para que el desempeño de la actividad se realice dentro de la jornada ordinaria de trabajo y no se generen situaciones de trabajo extraordinario. Este apartado únicamente será de aplicación para los trabajadores que dentro de esta sección ocupen puestos de trabajo de gestores y técnicos.

- Jornada intensiva: desde el 15 de junio al 15 de septiembre ambos inclusive de lunes a viernes de 08:00 horas a 15:00 horas.

- Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como no laborables a todos los efectos.

- Jornada anual: Jornada ordinaria de 1.720 horas en cómputo anual para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

B) PERSONAL CON DESCANSO AL MEDIODÍA (JORNADA PARTIDA).

-Hasta el 31 de diciembre de 2019: de lunes a jueves de 08:00 horas a 17:15 horas, con descanso de cincuenta y seis minutos al mediodía. Este personal finalizará su jornada todos los viernes del año a las 15:00 horas.

- Desde el 1 de enero de 2020: de lunes a jueves de 08:00 a 17:00 horas, con un descanso de cuarenta minutos al mediodía. Este personal finalizará su jornada todos los viernes del año a las 15:00 horas

- Jornada intensiva: desde el 15 de junio al 15 de septiembre ambos inclusive de lunes a viernes de 08:00 a 15:00 horas.

El personal con régimen de jornada partida disfrutará de flexibilidad horaria durante todo el año, pudiendo entrar y salir 30 minutos antes y después de la hora nominal establecida en el anterior párrafo, de manera que el cómputo horario total diario sea el establecido en el primer párrafo. Asimismo los trabajadores con jornadas reducidas estarán acogidos a la misma flexibilidad.

- Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como no laborables a todos los efectos.

- Jornada anual: Jornada ordinaria de 1.720 horas en cómputo anual para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

A) y B). – El servicio de autobús funcionará en el horario de entrada al que se adscriba el mayor número de trabajadores.

C) PERSONAL EN RÉGIMEN DE 1, 2 Y 3 TURNOS. El horario será el siguiente:

- Jornada de 1 y 2 turnos: De Lunes a Viernes: de 6:00 horas a 14:00 horas y de 14:00 a 22:00 horas.

- Jornada a 3 turnos: De Lunes a Viernes: de 6:00 horas a 14:00 horas; de 14:00 a 22:00 horas y de 22:00 a 06:00 horas.

Todo el personal con este régimen de jornada de 1, 2 y 3 turnos no trabajará el 24 y 31 de diciembre de cada año. El personal de 3 turnos disfrutará de los descansos compensatorios que correspondan al turno de noche de los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

- Jornada anual: Jornada ordinaria de 1.720 horas en cómputo anual para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

D) PERSONAL EN RÉGIMEN DE CINCO TURNOS. El personal que trabaje en régimen de cinco turnos se regirá por los calendarios de turnos anexos al presente Convenio. Su jornada anual será de 1.696 horas, estando descontadas en dicho cómputo las horas correspondientes a todos los días de vacaciones por antigüedad.

Las Jornadas Especiales de los días 24 de diciembre (turno de noche), 25 de diciembre (turnos de mañana y tarde), 31 de diciembre (turno de noche) y 1 de enero (turnos de mañana y tarde) solo trabajarán las líneas BAs y los Servicios Mínimos que se requieran. Estas jornadas darán lugar a recibir una compensación equivalente a

8 horas extraordinarias con sus correspondientes descansos compensatorios, más dos pluses de llamada y una gratificación de 187.978 €.

Si alguno de los obligados a trabajar en su turno y letra correspondientes no pudiese hacerlo, ni pudiese ser sustituido por cualquiera de los procedimientos habituales, la ausencia al trabajo se regulará por cuanto dispone el artículo 23 del vigente Convenio Colectivo sobre «relevo».

El personal de Nuevas Instalaciones o de otras Secciones y/o Departamentos, cedidos a Nuevas Instalaciones para obras de montajes, deberá amoldar su horario al de las Empresas contratistas mientras dura la obra o puestas en marcha, y sometido al calendario laboral de ACERINOX EUROPA.

E) CAMBIO DE JORNADA DE CINCO A CUATRO TURNOS Y VICEVERSA. La Empresa podrá cambiar el régimen de jornada de 5 a 4 turnos y viceversa de los Departamentos de Acería y Laminación en Caliente, cumpliendo los siguientes requisitos:

a) El paso de 4 a 5 turnos tendrá un preaviso de 15 días.

b) El paso de 5 a 4 a turnos tendrá un preaviso de un mes.

c) La permanencia mínima en el turno de que se trate será de 2 meses.

d) El cambio se hará a primeros de mes en Acería con un desfase de dos días en Laminación en Caliente.

e) Las vacaciones será programadas igual que las del 5º turno: 6 días

f) El excedente de personal no tendrá pérdidas económicas, su jornada será de 4 o 5 turnos y permanecerán en sus Departamentos y en caso de ser cambiados de Departamento, volverán al de origen cuando se produzca un nuevo cambio de jornada.

g) Los conceptos salariales que en este convenio se refieren al 4º turno se aplican exclusivamente al supuesto contemplado en este apartado, es decir, al paso de 5 a 4 turnos en los Departamentos de Acería y Laminación en Caliente.

F) MOVILIDAD DEL PERSONAL. – Por razones organizativas, y como medida alternativa a posibles medidas que pudieran llevar la extinción del puesto de trabajo, las partes acuerdan que se podrá reubicar a los trabajadores en otros puestos de trabajo con independencia de su grupo profesional y previo proceso de formación que permita el desarrollo del puesto de trabajo al que sería trasladado el trabajador.

G) Los días de vacaciones que a cada trabajador cuya jornada sea de 1, 2, 3 turnos, jornada partida y jornada continuada correspondan en función de su antigüedad, se disfrutarán con independencia de la jornada laboral pactada.

#### ARTÍCULO 26.- VACACIONES.

El período de vacaciones será el siguiente:

- Para el personal de Jornada Continuada, Jornada Partida, 1, 2 y 3 turnos: será de 21 días laborables considerándose a efectos de cómputo de vacaciones los sábados, domingos y festivos como no laborables.

Se incrementarán en un día más por cada tres años de antigüedad y hasta un máximo de 3 días laborables al año el período vacacional.

Para el personal de jornada continuada, jornada partida, 1, 2 y 3 turnos la planificación anual de vacaciones se hará de acuerdo con las necesidades del servicio, y en ningún caso se mezclarán con las del personal de 5º turno.

El personal de jornada continuada y jornada partida podrá fraccionar dos días de sus vacaciones reglamentarias en horas de disfrute para dedicarlo a su conveniencia, preavisando en todo caso a sus jefes inmediatos de tal circunstancia.

- Para el personal de 5 Turnos: Será de 6 días laborables.

La Empresa, procurando complacer a los trabajadores, en cuanto a la fecha del disfrute de sus vacaciones siempre que atienda a las necesidades del servicio y no se irroque perjuicio a terceros, programará con anterioridad al 1 de abril de cada año el cuadro de distribución de vacaciones para conocimiento del personal, que podrá solicitar en un plazo de quince días, el cambio de fechas si lo estima oportuno. La Empresa resolverá sobre tales solicitudes, dando preferencia, dentro de los integrantes de su equipo de trabajo, teniendo en cuenta, las circunstancias de categorías, familiares y antigüedad.

La distribución del personal para el disfrute de vacaciones, se hará mediante un sistema rotativo, de forma que al tomar las vacaciones en uno de los meses que se señalan a continuación, el próximo año deberá elegirse entre los otros meses. Los grupos de personas que alternen un año en el disfrute de vacaciones serán de 12, si bien en algunos casos puede ser menor el número del grupo señalado, respetándose en cualquier caso los grupos históricos establecidos. Los huecos que quedasen vacantes, por haberse desplazado algún trabajador a una fecha distinta del período que se indica más adelante, podrán ser ocupados por otro trabajador que así lo solicite.

En caso de que el grupo esté integrado por más de 12 personas, se establecerá un segundo período de disfrute paralelo, formado por un colectivo cuyo número será el que exceda de los 12.

Periodo vacaciones: Junio – Julio – Agosto – Septiembre

Las solicitudes de días sueltos serán contestadas, mediante aceptación o denegación, con una antelación de al menos 5 días. En caso de que la misma solicitud sea rechazada por segunda vez, dará traslado a Recursos Humanos para alcanzar una solución.

Por causa muy justificada o por necesidades del servicio, el trabajador o la Empresa podrán solicitar o pedir el cambio del período de disfrute de las vacaciones. La Dirección en aquellos casos que estime oportuno podrá señalar fechas de disfrute de vacaciones simultáneamente para un conjunto de personas, quedando anulado para éstos el sistema de períodos.

Recuperación de vacaciones para personal de 5 turnos en situación de Incapacidad Temporal:

• Por cada 30 días de baja corresponde un día de vacaciones.

• Por cada 60 días de baja corresponden dos días de vacaciones.

• A partir de 90 días la parte proporcional de días de vacaciones que corresponda.

El disfrute de los citados días de vacaciones se realizará de acuerdo con la Jefatura de la Sección correspondiente.

#### ARTÍCULO 27.- LICENCIAS Y PERMISOS.

El trabajador, siempre y cuando avise a la Empresa a ser posible con una antelación mínima de tres días en los casos de ausencia previsible y hasta cinco días después en los casos de ausencia no previsible, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los supuestos siguientes:

1º.- Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales. Tres días podrán ser disfrutados antes de la fecha de la celebración del matrimonio.

2º.- Por fallecimiento del cónyuge o hijos: 5 días naturales.

3º.- Por fallecimiento de parientes del trabajador hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales. El plazo será de cuatro días naturales a partir del día en que se produzca el fallecimiento si el trabajador necesitase hacer un desplazamiento por tal motivo

GRADO 1º:	Por Consanguinidad:	Padres e Hijos	
	Por Afinidad:	Suegros,nuera,yerno	
GRADO 2º:	Por Consanguinidad:	Línea Directa	Abuelos
			Nietos
		Línea Colateral	Hermanos
	Por Afinidad:	Línea Directa	Abuelos del Cónyuge
Línea Colateral		Hermanos del Cónyuge Cónyuges de Hermanos	

4º.- Por enfermedad grave de parientes del trabajador hasta el 2º grado.

a) Con internamiento en centro hospitalario con duración de al menos 1 día y hasta 3 días: 1, 2 o 3 días naturales, según caso, contados desde la fecha de ingreso en el centro hospitalario.

b) Con internamiento en centro hospitalario con duración de más de 3 días: 3 días naturales contados desde la fecha de ingreso en el centro hospitalario.

c) Si no supone internamiento en centro hospitalario deberá acreditarse específicamente la gravedad de la enfermedad por el facultativo correspondiente y la necesidad o conveniencia de la permanencia del trabajador junto al enfermo.

Si el trabajador por los motivos expuestos necesitase hacer un desplazamiento, el permiso será de 4 días naturales a partir del día en que comience el permiso según los apartados anteriores, pudiendo no obstante, en caso necesario, adelantar un día de los cuatro para el desplazamiento.

d) Reglas para el disfrute de los permisos derivados del ingreso de parientes regulados en este apartado:

- Regla general: Los permisos por ingresos de familiares se disfrutarán desde el día de ingreso.

- Excepciones: Solo se admitirán excepciones debidamente acreditadas mediante los correspondientes documentos en los siguientes casos:

a) Cuando el familiar ingresado vaya a ser operado, se puede posponer el disfrute del permiso para hacerlo coincidir con la operación.

b) Cuando el trabajador tenga hijos en edad escolar y su cónyuge trabaje, se puede posponer el disfrute del permiso, siera, hasta un máximo de 16 horas al año, y con un tope de 4 horas por consulta. En casos de asistencia a médicos especialistas de la Seguridad Social por prescripción del médico de cabecera, el tiempo estrictamente necesario, con un tope de 4 horas por consulta.

9º.- Por matrimonio de hijos o hermanos del trabajador: 1 día natural, coincidiendo con el de la fecha de celebración del acto. Justificándolo documentalmente.

10º.- Asuntos Sindicales: Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un crédito mensual de hasta 40 horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

11º.- Asuntos Propios: Todo el personal podrá disfrutar de 1 día laborable al año natural, para asuntos propios, durante la vigencia del Convenio. El personal de 5 turnos no podrá solicitar este día en período vacacional (junio a septiembre), a no ser que lo permita el normal funcionamiento del proceso productivo.

12º.- Exámenes prenatales: El tiempo estrictamente necesario, siempre que se acredite la imposibilidad de realizarlo fuera de las horas de jornada laboral.

13º.- Ley de Igualdad: Licencias reguladas en la Ley de Igualdad y que no estén recogidas en este artículo y sin que se pueda hacer uso acumulativo de las mismas.

14º.- Conmutación: Todo el personal de 5 turnos que así lo solicite, podrá disponer de tres días anuales de permiso a recuperar, de acuerdo con el VºBº de su Sección, para devolverlos cuando así le sea requerido por la Empresa.

A todos los efectos del presente artículo se equipará la pareja de hecho debidamente registrada con el matrimonio.

El comienzo del disfrute de los permisos regulados en este artículo será a partir del primer día hábil para el trabajador desde que se produce el hecho causante.

#### ARTÍCULO 28.- EXCEDENCIA.

El trabajador fijo de plantilla, con al menos una antigüedad en la Empresa de 2 años, podrá solicitar la excedencia por plazo no inferior a 3 meses ni superior a 5 años. Tal solicitud podrá formularse una sola vez, y su concesión será obligatoria para la Empresa en los casos en los que, justificadamente, se aleguen como causas para la misma, importantes razones de orden familiar, terminación o ampliación de estudios. La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna y no podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresa similar, o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito.

1º.- El tiempo que el trabajador permanezca en excedencia no será computable a ningún efecto.

2º.- La petición de excedencia voluntaria se formulará por escrito con un mes de antelación a la fecha en que se desee comenzar su disfrute. La reincorporación deberá ser igualmente solicitada con tres meses de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia.

La Empresa, cumplidos estos requisitos, readmitirá al trabajador excedente en su misma categoría y cualificación o similar, si hubiera plazas disponibles de igual categoría profesional, o en el momento en el que haya que contratar una persona de igual categoría, tendrá preferencia para la reincorporación.

El personal de esta Empresa, pasará a la situación de excedencia forzosa, cuando elegido o designado por la Autoridad Competente, desempeñe un cargo público

o sindical durante el periodo de tiempo que dure el ejercicio de aquél.

Se creará una Comisión para tratar los casos especiales.

#### ARTÍCULO 29.- RÉGIMEN RETRIBUCIÓN SALARIAL.

El sistema de retribución que se fija en este Convenio, tiene el carácter de ser uniforme para todo el personal de la misma clasificación profesional, habiéndose tenido en cuenta al establecer los niveles con que pueden ser desempeñados cada puesto de trabajo y condiciones propias del puesto, así como las compensaciones por responsabilidad y mando.

Dentro de los niveles quedan integrados todos los conceptos retributivos que vengán percibiendo los trabajadores, así como la retribución específica del Jefe de Equipo y el valor de penosidad, toxicidad y peligrosidad, a excepción de los puestos de trabajo no tratados en este Convenio.

El sistema de retribución que se fija en el presente Convenio se refiere en todos los casos a percepciones brutas.

El abono de la nómina se efectuará mediante ingreso en cuenta corriente.

#### ARTÍCULO 30.- ENUMERACIÓN DELASDISTINTASRETRIBUCIONES.

Todos los conceptos retributivos a percibir por el personal, deberán incluirse en los siguientes epígrafes y conceptos:

1. Salario Convenio.

2. Complementos retributivos.

2.1.-Personales:

a) Antigüedad.

2.2.-Por condiciones de trabajo:

a) Plus de turno.

2.3.-Por calidad y/o cantidad de trabajo:

a) Plus de Asistencia.

b) Prima de Producción.

c) Plus de Convenio

d) Horas extraordinarias.

e) Plus festivo de cinco turnos y de festivos compensados.

f) Plus absentismo 5º turno

2.4.-Por vencimiento periódico superior al mes:

a) Gratificaciones Extraordinarias.

2.5.-Plus de formación.

#### ARTÍCULO 31.- SALARIO CONVENIO.

Por cada uno de los niveles salariales existentes, el salario convenio es el expresado en la tabla salarial contenida en el ANEXO II.

#### ARTÍCULO 32.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

De acuerdo con lo expresado en el I Convenio Colectivo y con efecto 1 de julio de 2012, la antigüedad quedó congelada a todos los efectos, no sufriendo ningún tipo de incremento, revisión ni actualización por subidas salariales ni por aumentos de períodos (trienios, cuatrienios, quinquenios).

Los períodos de antigüedad devengados hasta el 1 de julio del 2012 serán abonados proporcionalmente al tiempo transcurrido hasta ese periodo, en la fecha en que se cumpliera el citado periodo.

#### ARTÍCULO 33.- INCREMENTO POR NOCTURNIDAD.

Los trabajos nocturnos de aquellas personas no sujetas a régimen de 3, 4 y 5 Turnos (cuyos pluses ya incluyen el valor de nocturnidad) se abonarán con un incremento del 25% del valor de las horas en base al Salario Convenio.

#### ARTÍCULO 34.- PLUS DE TURNO.

Todo el personal en régimen de trabajo a turno, percibirá por días asistidos, en periodo de vacaciones (18 días al año para el personal de 4 y 5 Turnos) y en días de permisos retribuidos, en concepto de plus de turno, la cantidad que contiene el ANEXO III.

Dichas cantidades engloban los conceptos de nocturnidad, descanso legal en jornada continuada y el trabajo en domingo.

Por descanso de horas extras por falta de relevo, no se descontará el Plus de Turno.

#### ARTÍCULO 35.- PLUS DE FESTIVOS CUATRO Y CINCO TURNOS Y FESTIVOS COMPENSADOS.

De acuerdo con lo expresado en el Artículo 25 del Convenio, los trabajadores en régimen de jornada a 4 y 5 turnos, percibirán por cada día trabajado que tenga la consideración de festivo en el calendario laboral, que no sea domingo, y que no sea compensado con descanso, las cantidades que se especifican en el ANEXO IV como Plus Festivo de Cuatro/Cinco Turnos, además del salario correspondiente.

En cambio, los festivos trabajados pero compensados con descanso, y los festivos coincidentes con descansos programados en calendario o con vacaciones, se abonarán con los valores expresados en la columna de Festivos Compensados del ANEXO IV, además del salario correspondiente.

Las partes acuerdan que el importe total anual de ambos pluses se prorrateará en 12 pagas de igual cuantía, por lo que calculados por nivel salarial sería el resultado de multiplicar 8,4 veces el Plus Festivo más 5,6 veces el Plus Festivo Compensado y el resultado dividirlo en 12 mensualidades.

#### ARTÍCULO 36.- PLUS CONVENIO.

Este plus queda reunificado a partir de los tres apartados de que históricamente constaba, sin variación económica que no sea la que explícitamente se contemple en las revisiones recogidas en este Convenio. De esta manera, la correspondencia entre niveles salariales y montante, en euros por día trabajado, queda de la siguiente manera establecido.

Niveles

1-2 .....	19.586 €
3 .....	21.131 €
4 .....	22.291 €
5-6 .....	24.022 €
7 .....	25.556 €
8-10 .....	27.276 €
11-12 .....	30.385 €
13 .....	33.877 €



Si por circunstancias históricas algún trabajador viniera cobrando, como derecho adquirido, una cantidad más elevada que la que indica esta tabla, dicha cantidad le será respetada.

Además de lo indicado, el Plus Convenio se abonará en vacaciones (18 días al año para el personal de 5 Turnos) y permiso retribuido. No se abonará por razón de enfermedad, accidente, permiso no retribuido ni permisos por exceso de jornada anual (horas convenio).

#### ARTÍCULO 37.- PRIMA GENERAL DE PRODUCCIÓN.

A) OBJETIVOS. El propósito de este incentivo es conseguir que las toneladas a producir sean de la calidad programada, competitiva y aceptada. Igualmente se pretende que dicho incentivo sea proporcional a la responsabilidad de las personas.

B) AMBITO PERSONAL. Tendrán derecho a la percepción de la Prima, todos los trabajadores en activo o aquellos que estén en periodo de disfrute de vacaciones o permiso retribuido.

C) COBRO DE LA PRIMA. La Prima se hará efectiva en la nómina del mes siguiente al cómputo de la misma.

#### D) FÓRMULA GENERAL DE LA PRIMA

Prima de Producción (€) = ((Tons. Equivalentes - Tons. Fuera de Proceso) x (1,35/E.M.P.) x (1,175 /A.M.P.) x (Rto. Acumulado/74,13) x (Calidad/83) x Coef. Calidad)

NIVELES	(R)
1 - 2.....	1,00
3 - 4.....	1,10
5 - 7.....	1,15
8 - 10.....	1,20
11 - 12.....	1,40
13.....	1,50

#### E) DEFINICIÓN DE LOS TÉRMINOS DE LA PRIMA:

a) Toneladas equivalentes (TTE): Sería la suma de todos los conceptos que se indican a continuación:

- Material embalado Laminado en Frío (Bobina + Flejes + Chapas + Discos) de 1ª Calidad.
- Desbastes dados de alta con destino Clientes x 0,1
- Palanquillas dadas de alta con destino Clientes x 0,2
- Plates dados de alta o embalado x 0,2
- Bobina negra con destino a Clientes x 0,2
- (Bobina + Fleje + Chapa blanca) en Acabado N° 1 o similar x 0,25

b) Toneladas fuera de proceso (TTFP): Comprenderá:

- Coladas de desbastes y de palanquillas fuera de norma de adjudicación y además las coladas de desbastes y palanquillas que tengan 3 o más elementos fuera de norma de fabricación.

- Plates y bobina negra con espesor real distinto del programado.

- Bobina negra con código de trabajo distinto al programado siempre y cuando no sea obligado por Control de Inspección de banda. A las bobinas afectadas por este control se les hace H.N.C.A. con código de "defecto principal 250" y serán descontadas del total.
- Bobinas en RF de 2ª Calidad con defectos. Desde B00 a E99.
- Toneladas de reproceso en Recocido caliente.

- Bobinas de ZMs con espesor final distinto del programado y bobinas de ZM con código de trabajo distinto al programado.

- Bobinas en líneas de Recocido final que hayan tenido alteraciones en las temperaturas de horno y/o en su velocidad. El peso de estas bobinas multiplicado x 0,25
- E.M.P. Espesor medio ponderado de los ZM's en el mes en curso.

- A.M.P. Ancho medio ponderado de los ZM's en el mes en curso.

c) Rendimiento acumulado (RA): Es el producto del rendimiento de la Acería x rendimiento de L.C. x rendimiento de Recocido caliente x Rendimiento de embalado de 1ª (datos del Informe mensual de Rendimientos).

d) Calidad (CIRF): Es la calidad media del mes en recocido final.

e) Coeficiente Calidad BA (CCBA): Se calcula según página 52 del convenio XVI

f) Coeficiente F = 0,018891 x 1,03 x 1,0225 x 1,0325 x 1,029 x 1,03 x 1,01 = 0,02361871

#### F) OTRAS CONDICIONES:

1. Mínimo garantizado: Si el cálculo de la prima fuera inferior a 300 €, se garantiza este valor.

2. Si durante el mes hubiera huelga no se garantiza este valor, independientemente de la duración de la huelga.

3. Coeficiente de cambio de código en acabados BA. Este coeficiente se aplicará sólo y exclusivamente si es mayor o igual a uno, en ningún caso se aplicará cuando sea menor de uno.

G) NUEVO INGRESO: Dada la complejidad del proceso productivo, y siendo, el conocimiento y experiencia en el trabajo aportado al mismo, factores decisivos para el logro de los objetivos propuestos en lo que atañe a cantidad y calidad de la producción, el personal de nuevo ingreso en la Factoría devengará de la Prima de Producción los siguientes importes, en función de la fecha de incorporación a la plantilla:

- 50% de la Prima de Producción durante los seis primeros meses (meses 1º a 6º, ambos inclusive).
- 100 % de la Prima de Producción a partir de del séptimo mes.

A los efectos de dichos porcentajes devengados se computarán como años de experiencia y capacitación, los que el trabajador hubiere ya acreditado en años y épocas anteriores a la firma de este Convenio.

#### ARTÍCULO 38.- PLUS DE ASISTENCIA.

Al objeto de reducir el absentismo se establece un plus cuyo importe para cada nivel salarial, es el que se expresa en el ANEXO II.

#### ARTÍCULO 39.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

1) Tienen consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la jornada ordinaria de trabajo establecida en este Convenio.

2) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año. A los efectos de cómputo no se tendrán en cuenta en las ochenta horas las compensadas mediante descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Tampoco se tendrán en cuenta, para dicho cómputo anual, las horas extras trabajadas

para la prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Este máximo de ochenta horas anuales se abonarán conforme al ANEXO V, no correspondiendo por ellas compensación de descanso alguno.

3) La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo aquellas que de acuerdo con el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, se deriven de las siguientes situaciones:

- Falta de relevo (según artículo 23).

- Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza propia de nuestro sistema productivo: trabajos encaminados a reparar parte de las instalaciones que tengan carácter de urgencia cuando su realización inmediata sea necesaria en evitación de accidentes, en deterioro de las instalaciones o se deriven graves pérdidas económicas para la Empresa.

- Las que sean consecuencia de imprevistos que surjan sobre lo programado y que impliquen repercusiones económicas importantes en las paradas programadas, o puesta en marcha de instalaciones de proceso.

4) La Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, analizando causas y distribución de las mismas. Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con los valores expresados en el ANEXO V. Los trabajos efectuados en Horas Extraordinarias que no supongan prolongación de la jornada percibirán un plus de llamada, cuyo importe se expresa en el citado ANEXO V.

#### ARTÍCULO 40.- COMPLEMENTO ECONÓMICO POR I.T.

a) Por concesión de permiso retribuido no se efectuará descuento alguno.

b) Si la falta fuese debida a permiso no retribuido, se perderá la parte proporcional del salario Convenio, Plus de asistencia, la parte proporcional de la Prima de Producción y el Plus Convenio correspondiente a ese día.

c) En caso de baja por enfermedad o accidente laboral, la Empresa abonará un complemento económico siempre que el absentismo general de Fábrica, por enfermedad más accidente, no supere el 4,5% anual y además se cumplan los requisitos individuales que se definen en el apartado g).

d) En ningún caso se cobrará más estando en situación de baja por I.T. que trabajando.

e) La cuantía del complemento económico que en su caso corresponda, será igual tanto en caso de baja por enfermedad como accidente.

f) Si se cumpliera el índice de absentismo general indicado en el apartado c), la Empresa complementará la diferencia entre las prestaciones del INSS/MUTUA y el 100% del salario mensual que el trabajador hubiera devengado, según su régimen de trabajo habitual.

g) El momento a partir del cual se percibirá dicho complemento vendrá determinado por el absentismo individual de cada trabajador, conforme a los siguientes requisitos:

- Si en los 18 meses anteriores a la fecha de la baja, el absentismo individual del trabajador es inferior al 2% y ha tenido como máximo 3 episodios de bajas en dicho período, cobrará el complemento desde el primer día de la baja.

- Si no se cumpliera este primer requisito, se analizará su absentismo histórico, desde el momento de su incorporación a la plantilla, de manera que el complemento se abonará según la siguiente escala:

• Absentismo del 1% o menor: desde el primer día de baja

• Absentismo mayor del 1% y menor del 3%: desde el séptimo día de baja

• Absentismo mayor del 3% y menor del 5%: desde el duodécimo día de baja

• Absentismo del 5% o mayor: no se abonará el complemento

h) En el caso particular de que un trabajador cumpliera con los criterios establecidos en el apartado g), pero el índice de absentismo general de Fábrica no fuese inferior a lo establecido en el apartado c), el trabajador cobraría el complemento solamente durante los primeros treinta días.

i) El trabajador en situación de baja deberá entregar en el Servicio Médico de Empresa o en las Oficinas de Recursos Humanos, los Partes de Baja y de Confirmación dentro de los cinco días inmediatos posteriores a los de las fechas de Baja y Confirmación.

j) Los servicios asistenciales del Departamento de Personal o del Servicio Médico de Empresa, podrán girar cuantas visitas domiciliarias requieran al trabajador en situación de Baja por Enfermedad.

k) En caso de que la falta sea sin justificar: Se descontará la parte proporcional del salario convenio, plus de asistencia, el 100% de la Prima de Producción y el plus convenio de ese día.

l) Se considerará como asistencia al trabajo a los efectos de devengo retributivo, los casos de falta de asistencia o puntualidad, cuando sea por cumplimiento de un deber de carácter público, o de Empresa, o Sindical electivo.

#### ARTÍCULO 41.- POLÍTICA DE REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO DEL 5º TURNO.

Con objeto de reducir los niveles actuales de absentismo que se producen en el 5º turno las partes acuerdan lo siguiente:

1. Se compensará en la cantidad de 2 euros por día trabajado al mes en los años 2020 y 2021, y de 3 euros por día trabajado al mes en el año 2022, con las consideraciones que se realizan a continuación en el segundo párrafo del presente apartado 1, a aquellos trabajadores adscritos al 5º turno que no hagan uso en dicho mes de las licencias y permisos recogidos expresamente en el artículo 27 del convenio colectivo, a excepción de (i) fallecimiento del cónyuge o hijos; (ii) fallecimiento de parientes del trabajador hasta 1º grado, (iii) enfermedad grave de parientes del trabajador hasta 1º grado que requiera ingreso hospitalario, (iv) enfermedad profesional del trabajador, (v) accidente de trabajo del trabajador y (vi) ingreso hospitalario por enfermedad grave.

Las cantidades indicadas no serán objeto de revisión salarial durante la vigencia del presente convenio.

La compensación se realizará de la siguiente manera:

- Para los supuestos (i), (ii) y (iii) la compensación se realizará íntegramente.

- Para los supuestos (iv), (v) y (vi) la compensación se realizará íntegramente durante el mes en que se haya producido el hecho causante. Si la baja por esa causa se prolongase más allá de ese mes, no se abonará dicha compensación hasta que el trabajador vuelva a estar de alta en su puesto de trabajo.

2. Asimismo, para aquellos trabajadores adscritos al 5º turno que no hagan uso a partir del año 2020 del permiso de 16 horas máximo de visitas médicas previsto en el artículo 27.8º del convenio colectivo, podrán disfrutar en el año siguiente de un descanso compensatorio equivalente a esas 16 horas.

Este descanso compensatorio se disfrutará por jornadas completas de 8 horas de trabajo por lo que si el trabajador hace uso de 8 horas o menos disfrutará de sólo 8 horas de descanso compensatorio, y si el trabajador hace uso de más de 8 horas no disfrutará de ningún descanso compensatorio.

El disfrute de este descanso compensatorio se establecerá de común acuerdo entre la empresa y el trabajador atendiendo a razones organizativas.

**ARTÍCULO 42.- RETRIBUCIONES EN CASO DE FALTA DE PUNTUALIDAD.**

1. Cuando la falta de puntualidad sea inferior a 10 minutos y superior a 5 minutos: Se perderá el plus de asistencia correspondiente a dicho día.

2. Cuando la falta de puntualidad sea igual o superior a 10 minutos e inferior a 30 minutos: Se perderá el plus de asistencia de dicho día y el 50% del valor diario del salario convenio correspondiente a dicho día.

3. Cuando la falta de puntualidad sea igual o superior a 30 minutos e inferior a 4 horas: Se perderá, además de los expresados en el apartado 2 del presente artículo, el 10% del importe de la Prima de Producción correspondiente a dicho mes.

**ARTÍCULO 43.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias valoradas en 30 días.

Tales gratificaciones, que serán calculadas en función de los respectivos salarios Convenio y antigüedad consolidada, se percibirán dentro de la primera quincena en los meses de Julio, Octubre y Diciembre y siendo abonadas en proporción al tiempo trabajado prorrateándose las de Julio y Diciembre por el primero y segundo semestres del año respectivamente, y la de Octubre en proporción al tiempo trabajado en el año que corresponda.

No obstante lo anterior, los trabajadores afectados por este Convenio que permanezcan o hayan permanecido a lo largo del semestre natural o período anual a que se refiera de devengo de las mencionadas gratificaciones extraordinarias, en la situación de incapacidad transitoria, cualquiera que sea la contingencia a que sea debida, habrán de percibir sus gratificaciones de forma íntegra con total independencia del tiempo en que hayan permanecido en las contingencias a que se refiere este artículo, salvo que hayan iniciado o finalizado su actividad laboral durante el transcurso del año.

**ARTÍCULO 44.- PAGA DE BENEFICIOS.**

En los meses de abril de los años 2020, 2021, 2022 y 2023, se abonará una paga de beneficios (salario base más antigüedad consolidada al mes de diciembre del ejercicio anterior) al personal que esté trabajando en la Empresa en función del Cash Flow Bruto de ACERINOX EUROPA obtenido en los ejercicios correspondientes a los años anteriores al de la fecha de abono, por el importe que resulta según la tabla que se acompaña en este artículo.

Su abono se hará en la primera quincena del mes de abril con criterio de proporcionalidad y con el tope máximo del 150% de una paga extra (salario base más antigüedad consolidada). La participación en la paga exigirá una antigüedad de un año en la Empresa, en caso contrario se percibirá proporcionalmente al periodo trabajado durante el año natural (1 de enero a 31 de diciembre).

Porcentaje de paga	CFB (en €)
60.....	110.000.000
70.....	120.000.000
80.....	130.000.000
90.....	140.000.000
100.....	150.000.000
110.....	160.000.000
120.....	170.000.000
130.....	180.000.000
140.....	190.000.000
150.....	200.000.000

En el caso de que la aplicación de la Tabla, diera valores inferiores al 60% de percepción de paga, se aplicará ésta en dicho 60%.

Todo trabajador que durante el año natural, que sirve de referencia para el abono de la paga de beneficios, haya tenido absentismo cero se le garantiza el abono del 100% de la paga de beneficios, en el caso de que el porcentaje aplicable a ese año sea inferior al 100%.

Además aquellos trabajadores que, durante el año natural que sirve de referencia para el abono, hayan tenido un solo día de baja se les complementarán hasta un 90%, si han tenido dos días de baja hasta un 80% y si hubiesen sido tres días se le complementará hasta un 70%. A partir de cuatro días percibirán el 60% mínimo establecido.

Las trabajadoras en situación de incapacidad temporal como consecuencia del embarazo y los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente laboral que requiera hospitalización, percibirán el 100% de la Paga de Beneficios, aunque la aplicación de la Tabla diera valores inferiores.

En caso de que un periodo de baja por enfermedad o accidente coincida entre dos años, solo el año en que se inicie la situación de baja afectará a efectos económicos

**ARTÍCULO 45.- SALIDAS, VIAJES Y DIETAS.**

Para la utilización de vehículo propio, será necesaria la autorización previa del Jefe de Departamento correspondiente. En este caso la Empresa se hará cargo de los gastos ocasionados, abonando el kilometraje según las tarifas revisadas en función de las variaciones que se produzcan en los costos correspondientes y regulados por circular administrativa.

El personal que por asuntos de trabajo tuviese que desplazarse a otra localidad, viajará con gastos pagados mediante justificación de los mismos.

Sin perjuicio de lo que más abajo se expresa, todo trabajador que sea desplazado fuera de la provincia por un tiempo superior a 30 días consecutivos, dispondrá del permiso necesario para asuntos relacionados con el desplazamiento. Por cada 15 días consecutivos que el trabajador permanezca en régimen de desplazamiento,

disfrutará de un día laborable de vacaciones, independientemente de las vacaciones reglamentarias, a las que podrá acumularse sin que sea obligatorio hacer uso de ello

**ARTÍCULO 46.- PREAVISO, CESE, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES.**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, están obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los plazos de preaviso previstos en este artículo:

- a) Obrero: ..... 15 días
- b) Subalternos: ..... 15 días
- c) Administrativos, Jefes y Titulados Administrativos, Técnicos no titulados y Técnicos Titulados: ..... 1 mes

**ARTÍCULO 47.- FORMACIÓN.**

Siendo una preocupación permanente de la Empresa elevar y perfeccionar el nivel de formación y capacitación profesional de sus trabajadores, durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa organizará diferentes cursos y programas de formación práctica y teórica, con arreglo a los siguientes criterios:

a) Con el fin de adecuar la formación del personal a las necesidades actuales, es objetivo primordial la formación en las áreas de calidad, producción, seguridad y medioambiente.

b) La Empresa se compromete a programar e impartir cursos de formación para todo el personal durante la vigencia del Convenio. Estas horas de formación se abonarán a razón de 28,648 €/hora.

La asistencia a los cursos de formación será de carácter obligatorio, eximiendo de dicha obligatoriedad, a aquellos interesados que aleguen y justifiquen razones de carácter inexcusable, de índole personal, familiar, vacaciones, descansos compensatorios, enfermedad y/o accidente.

c) A partir de febrero de 2019 cada año la Empresa abonará el plus de formación a aquellos trabajadores que tengan cumplimentadas 15 horas de formación del año en curso. De esta forma se abonará siempre la Formación una vez realizada.

d) Los cursos impartidos dentro de la jornada de trabajo, serán de asistencia obligatoria, computándose dichas horas como normales de trabajo.

e) La Comisión de Formación tiene por objeto potenciar y mejorar los cauces para la oferta, impartición y gestión de los cursos de formación, así como el estudio, análisis e implantación de los acuerdos que se alcancen.

**ARTÍCULO 48.- RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en adelante:

1º.- GRADUACIÓN DE FALTAS. Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los apartados siguientes:

**A) FALTAS LEVES.** Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

**B) FALTAS GRAVES.** Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días.
- b) Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará con una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Dedicarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios de herramientas de la Empresa.
- j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

**C) FALTAS MUY GRAVES.** Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona



dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.  
d) Los delitos de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

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

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

g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave y consideración a sus jefes y compañeros o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.

2º. - RÉGIMEN SANCIONADOR. La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

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

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

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

3º.- SANCIONES. Las sanciones que la Empresa pueda imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a).-En los supuestos de Faltas Leves:

- Amonestación verbal

- Amonestación por escrito

b).-En los supuestos de Faltas Graves:

- Amonestación por escrito

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

c).-En los supuestos de Faltas muy Graves:

- Amonestación por escrito

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días

- Despido

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

4º. - PRESCRIPCIÓN

De conformidad con lo previsto en el presente Convenio, las Faltas Leves prescriben a los 10 días; las Graves, a los 20 días, y las Muy Graves a los 60 días contados en todos los casos desde la fecha en la que la Empresa haya tenido conocimiento fehaciente de la comisión de las mismas y, en todo caso, transcurridos seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 49.- JUBILACIONES PARCIALES CON CONTRATO DE RELEVO.

La Empresa podrá acordar con los trabajadores su jubilación parcial, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en la normativa vigente en cada momento tanto para los trabajadores como para la Empresa

ARTÍCULO 50.- PROMOCIONES DE OPERADORES AUXILIARES Y ASIMILADOS.

A partir del 1 de enero de 2019 y desde entonces con carácter del día 1 de cada mes, se procederá a la promoción del personal que esté asignado a los puestos de trabajo que se relacionan a continuación, que hayan cumplido cuatro años desde su fecha de ingreso, así como con el criterio de absentismo:

- Operadores Auxiliares: ..... a nivel 4.

- Operadores de Movimiento de Materiales "B": ..... a nivel 4.

- Operadores de Movimiento de Materiales "C": ..... a nivel 4.

- Auxiliares de Laboratorio: ..... a nivel 3.

- Ayudantes de Administración: ..... a nivel 4.

- Operadores del Servicio de Prevención: ..... a nivel 4.

- Ayudantes de Delineación: ..... a nivel 3.

- Peones de Almacén: ..... a nivel 2.

- Trabajos Auxiliares de Administración: ..... a nivel 3

ARTÍCULO 51.- PROMOCIONES DE NIVELES SALARIALES PARA PUESTOS DE TRABAJO DE NIVEL MÍNIMO HASTA EL 5.

CONDICIONES:

Se aplicará a todo trabajador que ocupase un puesto de trabajo cuyo nivel mínimo del recorrido fuese 5 o inferior.

Se promocionará por este procedimiento a todos los trabajadores que cumplieren los REQUISITOS que se describen a continuación.

La promoción por este sistema tendrá como limitación el nivel 8 o el nivel máximo del recorrido en caso de que dicho recorrido no llegase al 8.

No sería aplicable a personal prejubilado.

La promoción por esta vía sería de un solo nivel salvo en el caso en que fuese nivel 5, en que pasaría al 7.

REQUISITOS

Que el trabajador lleve 10 años o más sin tener promociones (de cualquier tipo).

Que esté al día en cuanto a Formación (realizada la formación del año anterior a la promoción).

Su absentismo de los últimos 18 meses será inferior al 2% o el histórico deberá ser

inferior al 4%. En caso de no cumplimiento, cada caso se revisará año a año, en la fecha (día y mes) de cumplimiento.

La aplicabilidad de este artículo se realizará, para el personal que cumpla las condiciones y requisitos anteriores en el momento de la firma, en dos etapas, una dentro del último trimestre de 2019 y la segunda en enero de 2020, dando prioridad a los trabajadores que lleven más tiempo sin haber promocionado. A partir de 2020 y años subsiguientes se aplicará mensualmente a aquellos trabajadores que vayan cumpliendo las condiciones y requisitos.

Los efectos salariales que resulten de la aplicación de este artículo, se aplicarán desde el momento en que el trabajador cumplió los requisitos que han hecho posible la aplicación de la promoción regulada en este artículo.

ARTÍCULO 52. VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO (VPT) (cambios fecha y nivel)

A partir de la entrada en vigor de este convenio, los trabajadores que estén en el nivel 6 pasarán al 7, y los que estén en el nivel 10 pasarán al 11 durante la vigencia del convenio. Se llevará a cabo por orden de antigüedad en el nivel, en tres períodos a lo largo de Convenio, en los meses de abril de 2020, 2021 y 2022.

CLAUSULAS ADICIONALES

PRIMERA. NUEVAS CONTRATACIONES.

La Empresa procederá a la transformación de los contratos temporales en indefinidos una vez superados los límites establecidos por la legalidad vigente en la materia en cada momento a lo largo de la vigencia del convenio colectivo y, en todo pasarán a ser fijos de plantilla los eventuales con más de tres años de contrato continuado.

De conformidad con lo establecido en el artículo 9 del presente Convenio, la adscripción del trabajador al nivel salarial que corresponda dependerá del grado de conocimiento, capacitación, experiencia y tiempo de permanencia, factores que aplicados al personal de nuevo ingreso, significará:

- Al firmar el contrato de trabajo, y durante los primeros 6 meses de vigencia del mismo, al trabajador cualquiera que sea el puesto de trabajo que ocupe le será asignado el Nivel Salarial 1 del ANEXO VIII.

- Desde el mes séptimo hasta el 12, tendrá asignado el Nivel 1, pero percibirá en concepto de Diferencia de Nivel, las que correspondan entre el Nivel 1 y el Nivel 2, siempre que el nivel mínimo de su puesto de trabajo sea al menos el 2.

- Al año de la contratación, consolidará el Nivel 2, y percibirá en concepto de Diferencia de Nivel, las que correspondan entre los Niveles 2 y 3, siempre que el nivel mínimo del puesto de trabajo sea al menos el 3. Esta situación se mantendrá hasta que el trabajador adquiera los tres años de antigüedad continuados, momento en que el trabajador consolidará el nivel mínimo del puesto de trabajo que ocupa.

SEGUNDA.- JUBILACIÓN POR CUMPLIMIENTO DE LA EDAD ORDINARIA DE JUBILACIÓN.

Con el objetivo de impulsar medidas tendentes a favorecer el relevo generacional así como la mejora en la calidad del empleo, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, ambas partes acuerdan expresamente que ésta será obligatoria por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, pudiendo extinguir la empresa el contrato por esa causa, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

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

b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como:

- Transformación de contratos temporales en indefinidos.

- La promoción económica y profesional de los trabajadores.

- La formación profesional y las políticas de seguridad en el trabajo.

Dicha extinción del contrato deberá ser comunicada con carácter previo al trabajador afectado

TERCERA. CONTROL DE LAS CONTINGENCIAS COMUNES POR LA MUTUA.

Las partes acuerdan que como medida inicial para reducir los niveles de absentismo que se producen en la factoría y durante el año 2020 y 2021, el control de las contingencias comunes pase a ser ejercido por la Mutua.

CUARTA. SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Al objeto de promover la seguridad en el trabajo, como política prioritaria de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, la Empresa se compromete a:

a).- Se fomentará que la formación continua que la Empresa tiene la obligación de impartir a su personal por estar así establecido en el artículo 47 de este Convenio, sea en la medida de lo posible, dedicada a la formación en normas internas de seguridad .

b).-Se fomentará siempre que sea posible la máxima información y participación a los Delegados de Prevención por parte del Departamento de Seguridad y Medioambiente, siempre que la organización y gestión propia del Departamento no se vean entorpecidas ni afectadas.

QUINTA. VIGILANCIA DE LA SALUD

Con motivo de la adhesión de la empresa a la Declaración de Luxemburgo y en el marco de los programas de estilos de vida y trabajo saludable que está poniendo en marcha la Empresa, se garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o cuando pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La actividad sanitaria deberá abarcar una evaluación de la salud de los trabajadores:

- Inicial para la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para su salud.

- Al reanudar el trabajo tras la ausencia prolongada por motivos de salud.

- Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un examen de salud anual.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que el trabajador está expuesto.

La empresa llevará a cabo exámenes de salud preventivos, con especial control de vista, alcoholemia, audición, drogas, etc., que se realizarán discrecionalmente.

Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados. La Empresa y las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

#### SEXTA. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

El proceso de selección de personal será encargado a una empresa externa especializada en selección de personal, que entregará los resultados del proceso a la empresa, a los efectos de que ésta proceda a la contratación correspondiente.

En sus procesos de selección y contratación, la dirección de la Empresa aplicará criterios de igualdad, objetividad y profesionalidad y se compromete a mantener en todo momento procedimientos y políticas que aseguren que los puestos de trabajo, en los diferentes ámbitos de responsabilidad, son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad objetiva de oportunidades con ausencia de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

A los efectos de promover la transparencia y la mejora de la información entre las partes, la Empresa informará trimestralmente de las previsiones de contratación a la representación legal de los trabajadores en la empresa atendiendo a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

#### SÉPTIMA.- IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES

Uno de los principios básicos que guían el presente Convenio Colectivo es el la igualdad entre hombres y mujeres, suponiendo ello la ausencia de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Por ello, las partes y en aplicación de la Cláusula Adicional Tercera del XVII Convenio Colectivo de Acerinox, S.A., las partes suscribieron el "Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Acerinox, S.A.", publicado en el BOP de Cádiz de fecha 22 de febrero de 2011, Plan que se considera parte integrante del presente Convenio Colectivo.

#### OCTAVA.- CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUENAS PRÁCTICAS.

La Empresa y sus trabajadores son titulares de un saber y unos valores que habrán de preservar y transmitir a quienes les sucedan. Estos valores se recopilan en el Código de Conducta y Buenas Prácticas de las empresas del Grupo ACERINOX, que junto con lo establecido en las leyes que sean de aplicación y el Convenio Colectivo, así como el resto de normas que puedan ser aprobadas en su desarrollo o ejecución, regulan la actuación de la Empresa y de las personas que trabajan en ella y a quienes se relacionan con ella en el presente o en el futuro.

NOVENA.- Cualquier modificación de las condiciones sustanciales del contrato de trabajo se realizará conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

DECIMA.- De conformidad con lo establecido en la disposición transitoria segunda del II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, las partes acuerdan que la Empresa quedará exceptuada, en su totalidad y durante la vigencia del presente Convenio, de lo dispuesto en el citado II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal al disponer ésta de convenio propio.

### ANEXO I

#### RELACION DE GRUPOS PROFESIONALES, GRUPOS FUNCIONALES - PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL

GRUPO PROFESIONAL	DIVISION	LITERAL GRUPO FUNCIONAL	GRUPO FUNCIONAL	A	B	C	D	MOVILIDAD	
GRUPO 1	TÉCNICOS	Coordinadores y Jefes de Turno	1	11	12	13		Dentro de la división funcional	
	EMPLEADOS	Analistas Sistemas de Información	34	11	12	13		Dentro de la división funcional	
GRUPO 2	TÉCNICOS	Responsable de Grupo	2	9	11	12		Dentro de la Sección	
		Responsable de Mantenimiento / Inspección	15	9	11	12	13	Dentro de la Sección	
		Responsable de Grupo de Mantenimiento	16	9	11	12		Dentro de la Sección	
GRUPO 3	TÉCNICOS	Responsable de Línea	4	8	9	11		Dentro de la Sección	
		Responsable de Equipo	4	8	9	11		Dentro de la Sección	
		Inspector Volante	20	8	9	11		Dentro de la Sección	
GRUPO4	EMPLEADOS	Programador Sistema de Información	35	7	9	11		Dentro de la Sección	
		Operador Sistemas de Información	36	6	7	9		Dentro de la Sección	
		Programador	26	5	7	9		Dentro de la Sección	
		Analista de Laboratorio	27	5	7	9		Dentro de la Sección	
		Gestor de Administración	30	5	7	10	11	Entre puestos de trabajo	
		Delineante	37	5	7	9		Dentro de la Sección	
	OPERARIOS	Enfermero del Trabajo	42	6	7	9	11	Dentro de la Sección	
		Oficial Mantenimiento	13	5	7	9		Dentro de la Sección	
		Operador Especial Movimiento Materiales	9	5	7	9		Dentro de la Sección	
		Inspector Recocido Final BA' s P4	21	5	7	9		Dentro de la Sección	
		Técnico Servicio prevención y Medio Ambiente	24	6	7	9	11	Dentro de la Sección	
		Operador de Línea	6	5	7	9		Dentro de la Sección	
		Almacenero	6	5	7	9		Dentro de la Sección	
GRUPO 5	TECNICOS	Inspector de LF/Plates	22	4	5	7		Dentro de la Sección	
		Ayudante Administración	32	3	4	7		Dentro de la Sección	
	EMPLEADOS	Secretaria	31	4	5	7	9	Dentro de la Sección	
		OPERARIOS	Operador Especial Movimineto "A"	10	4	5	7		Dentro de la Sección
			Operador Servicio de Prevención y Medio Ambiente	25	3	4	5		Dentro de la Sección
			Operador Auxiliar	8	3	4	5	7	Dentro de la Sección
	Operador Movimiento Materiales "B"	11	3	4	5	7	Dentro de la Sección		
GRUPO 6	OPERARIOS	Peón Almacén	41	1	2	3		Dentro de la Sección	
		Auxiliar Laboratorio	28	2	3	4		Dentro de la Sección	
	EMPLEADOS	Trabajos Auxiliares de Administración	33	2	3	4		Entre puestos de trabajo	

#### ANEXO II

#### TABLA DE SALARIO BASE Y PLUS DE ASISTENCIA III CONVENIO COLECTIVO

NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	TOTAL MES
1	937,725 €	41,990 €	979,715 €
2	955,611 €	43,251 €	998,862 €
3	1.019,609 €	51,920 €	1.071,529 €

NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	TOTAL MES
4	1.077,116 €	63,014 €	1.140,130 €
5	1.150,555 €	70,437 €	1.220,992 €
6	1.180,688 €	72,887 €	1.253,575 €
7	1.311,148 €	86,463 €	1.397,611 €
8	1.346,909 €	91,468 €	1.438,377 €

NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	TOTAL MES
9	1.464,690 €	92,688 €	1.557,378 €
10	1.491,231 €	93,894 €	1.585,125 €
11	1.573,824 €	95,207 €	1.669,031 €
12	1.707,335 €	105,030 €	1.812,365 €
13	1.844,575 €	123,594 €	1.968,169 €

ANEXO III  
TABLA DE PLUSES DE TURNOS. III CONVENIO COLECTIVO

NIVEL SALARIAL	1 Y 2 TURNOS	3 TURNOS	4 TURNOS(*)	5 TURNOS
1	2,316 €	13,051 €	13,051 €	16,985 €
2	2,362 €	13,236 €	13,236 €	17,219 €
3	2,399 €	13,789 €	13,789 €	17,943 €
4	2,444 €	14,320 €	14,320 €	18,635 €
5	2,605 €	15,011 €	15,011 €	19,539 €
6	2,605 €	15,280 €	15,280 €	19,891 €
7	2,616 €	16,317 €	16,317 €	21,235 €
8	2,732 €	16,582 €	16,582 €	21,573 €
9	2,732 €	17,372 €	17,372 €	22,615 €
10	2,756 €	17,584 €	17,584 €	22,887 €
11	2,869 €	18,357 €	18,357 €	23,893 €
12	2,978 €	19,475 €	19,475 €	25,351 €
13	3,266 €	21,265 €	21,265 €	27,675 €

(\*) El artículo 25, apartado D) de este Convenio dispone: "Los conceptos salariales que en este convenio se refieren al 4º turno se aplican exclusivamente al supuesto contemplado en este apartado, es decir, al paso de 5 a 4 turnos en los Departamentos de Acería y Laminación en Valiente"

ANEXO IV  
TABLA DE PLUS FESTIVO + FESTIVO COMPENSADO  
III CONVENIO COLECTIVO

NIVEL SALARIAL	PLUS FESTIVO + FESTIVO COMPENSADO
1	151,80 €
2	154,83 €
3	163,47 €
4	174,30 €
5	183,43 €
6	187,78 €
7	203,38 €
8	208,59 €
9	215,08 €
10	220,26 €
11	224,61 €
12	231,11 €
13	239,35 €

ANEXO V  
TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS. III CONVENIO COLECTIVO

NIVEL SALARIAL	JORN. PART., 1T/2T	3 TURNOS	4/5 TURNOS(*)	PLUS DE LLAMADA
1	15,348 €	16,583 €	18,192 €	22,978 €
2	15,611 €	16,925 €	18,562 €	23,387 €
3	16,787 €	17,989 €	19,791 €	25,340 €
4	17,946 €	19,168 €	21,077 €	27,340 €
5	19,122 €	20,389 €	22,415 €	29,440 €
6	19,711 €	20,964 €	23,039 €	30,199 €
7	21,915 €	23,238 €	25,544 €	33,973 €
8	22,409 €	23,880 €	26,264 €	35,096 €
9	24,217 €	25,718 €	28,306 €	37,925 €
10	24,940 €	26,289 €	28,879 €	38,598 €
11	26,210 €	27,574 €	30,319 €	40,624 €
12	28,390 €	29,881 €	32,771 €	42,435 €
13	30,826 €	32,436 €	35,685 €	42,435 €

(\*)(\*) El artículo 25, apartado D) de este Convenio dispone: "Los conceptos salariales que en este convenio se refieren al 4º turno se aplican exclusivamente al supuesto contemplado en este apartado, es decir, al paso de 5 a 4 turnos en los Departamentos

de Acería y Laminación en Valiente"

ANEXO VI  
EL PERSONAL QUE ASISTA A CURSOS DE FORMACIÓN RETRIBUIDOS PERCIBIRÁ PLUS CUYO VALOR POR CADA HORA DE ASISTENCIA SERÁ EL QUE DETERMINA ESTE ANEXO. III CONVENIO COLECTIVO

NIVEL SALARIAL	PLUS FORMACION
1	8,090 €
2	8,342 €
3	8,625 €
4	8,914 €
5	9,460 €
6	9,511 €
7	9,900 €
8	10,072 €
9	10,374 €
10	10,509 €
11	11,139 €
12	11,836 €
13	13,041 €

ANEXO VII  
REGULACION DE JORNADAS ESPECIALES PARA PERSONAL DE JORNADA PARTIDA, 1, 2 Y 3 TURNOS

Jornada Partida	FECHAS	HORARIO
Jornada Partida	5 de Enero 2021, 2022	De 8,00 a 14,00 horas
1/2/3 Turnos	5 de Enero 2021, 2022	Turno 1º: De 6,00 a 14 horas
		Turno 2º: De 14,00 a 22,00 horas
		Turno 3º: No trabaja

ANEXO VIII  
RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO. III CONVENIO COLECTIVO Y NIVELES SALARIALES

CÓDIGO GRUPO	LITERAL CODIGO GRUPO	A	B	C	D
1	Coodinador / Jefe de Turno	11	12	13	
2	Responsable de Grupo	9	11	12	
4	Responsable de Línea / Equipo	8	9	11	
6	Operador de Línea	5	7	9	
8	Operador Auxiliar	3	4	5	7
9	Operador Especial Movimiento Materiales	5	7	9	
10	Operador Movimiento "A"	4	5	7	
11	Operador Movimiento "B"	3	4	5	7
13	Oficial de Mantenimiento	5	7	9	
15	Responsable de Mantenimiento / Inspección	9	11	12	13
16	Responsable de Grupo Mantenimiento	9	11	12	
17	Supervisor de Inspección	8	9	11	12
20	Inspector Volante	8	9	11	
21	Inspector Recocado Final -BA's - P4	5	7	9	
22	Inspector de LF / Plates	4	5	7	
24	Técnico Servicio de Prevención y Medioambiente	6	7	9	11
25	Operador Servicio de Prevención y Medioambiente	3	4	5	
26	Programador	5	7	9	
27	Analista Laboratorio	5	7	9	
28	Auxiliar Laboratorio	2	3	4	
30	Gestor Administración	5	7	10	11
31	Secretaría	4	5	7	9
32	Ayudante Administración	3	4	7	
33	Trabajos Auxiliares Administración	2	3	4	
34	Analista (Sistemas de Información) 11	12	13		
35	Programador (Sistemas de Información) 7	9	11		
36	Operador (Sistemas de Información) 6	7	9		
37	Delineante	5	7	9	
41	Peón Almacén	1	2	3	
42	Enfermero del Trabajo	6	7	9	11



ANEXO IX  
TABLA DE PUESTOS DE TRABAJO

CÓDIGO	CÓDIGO DPT	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
01	1	COORDINADOR REFRACTARIOS	ACERÍA / PUERTO
	2	JEFE TURNO ACERÍA	ACERÍA / PUERTO
	3	COORDINADOR DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	ADMINISTRACIÓN
	4	COORDINADOR DE CAMARAS CCTV, MEGAFONIAS INFRAESTRUCTURAS Y TELECOMUNICACIONES	ADMINISTRACIÓN
	5	COORDINADOR TALLER CILINDROS	L. CALIENTE
	6	COORDINADOR TALLER PLATES	L. CALIENTE
	7	JEFE TURNO TREN LAMINACIÓN CALIENTE	L. CALIENTE
	8	COORDINADOR NEUTRALIZACIÓN/PRA	L. FRÍO
	9	COORDINADOR SECCIÓN TÉCNICA	L. FRÍO
	10	JEFE TURNO LAMINACION FRÍO	L. FRÍO
	11	COORDINADOR GESTIÓN	MANTENIMIENTO
	12	COORDINADOR INST. Y BASCU	MANTENIMIENTO
	13	COORDINADOR M.ELEC.ACERÍA	MANTENIMIENTO
	14	COORDINADOR M.ELEC.LAMINACIÓN CALIENTE	MANTENIMIENTO
	15	COORDINADOR M.ELEC.LAMINACIÓN FRÍO	MANTENIMIENTO
	16	COORDINADOR M.ELEC.LAMINADORES	MANTENIMIENTO
	17	COORDINADOR M.ELEC.RECOCIDO	MANTENIMIENTO
	18	COORDINADOR M.ELEC.TALLER ELÉCTRICO	MANTENIMIENTO
	19	COORDINADOR M.MEC.ACABADO	MANTENIMIENTO
	20	COORDINADOR M.MEC.ACERÍA	MANTENIMIENTO
	21	COORDINADOR M.MEC.LAMINACIÓN CALIENTE	MANTENIMIENTO
	22	COORDINADOR M.MEC.LAMINADORES	MANTENIMIENTO
	23	COORDINADOR M.MEC.RECOCIDO	MANTENIMIENTO
	24	COORDINADOR MANT.GRÚAS	MANTENIMIENTO
	25	COORDINADOR MATENIMIENTO REDES EXTERIORES	MANTENIMIENTO
	26	COORDINADOR NN.II. ELÉCTRICAS	MANTENIMIENTO
	27	COORDINADOR NN.II. MECÁNICAS	MANTENIMIENTO
	28	COORDINADOR OBRA CIVIL	MANTENIMIENTO
02	29	RESPONSABLE GRUPO COLADA DESBASTES	ACERÍA / PUERTO
	30	RESPONSABLE GRUPO COLADA PALANQUILLA	ACERÍA / PUERTO
	31	RESPONSABLE GRUPO DEPURADORES	ACERÍA / PUERTO
	32	RESPONSABLE GRUPO DISTRIBUCIÓN	ACERÍA / PUERTO
	33	RESPONSABLE GRUPO ESMERILADO	ACERÍA / PUERTO
	34	RESPONSABLE GRUPO FUSIÓN	ACERÍA / PUERTO
	35	RESPONSABLE GRUPO MOV.MAT/PARQUE/MAQUIN.	ACERÍA / PUERTO
	36	RESPONSABLE GRUPO ORDEN Y LIMPIEZA	ACERÍA / PUERTO
	37	RESPONSABLE GRUPO PUERTO	ACERÍA / PUERTO
	38	RESPONSABLE GRUPO REFRACTARIOS	ACERÍA / PUERTO
	39	RESPONSABLE GRUPO ALMACÉN	ADMINISTRACIÓN
	40	RESPONSABLE GRUPO DISTRIBUCIÓN TLC	L. CALIENTE
	41	RESPONSABLE GRUPO TALLER PLATES	L. CALIENTE
	42	RESPONSABLE GRUPO TÉCNICO L. CALIENTE	L. CALIENTE
	43	RESPONSABLE GRUPO ACABADOS	L. FRÍO
	44	RESPONSABLE GRUPO B.E.	L. FRÍO
	45	RESPONSABLE GRUPO CALIDAD	L. FRÍO
	46	RESPONSABLE GRUPO EMBALADO	L. FRÍO
	47	RESPONSABLE GRUPO EXPEDICIONES	L. FRÍO
	48	RESPONSABLE GRUPO LAMINACIÓN L.FRÍO	L. FRÍO
	49	RESPONSABLE GRUPO MOV.MAT.L.F.	L. FRÍO
	50	RESPONSABLE GRUPO RECOCIDO	L. FRÍO
	51	RESPONSABLE GRUPO RECOCIDO / LAMINADORES	L. FRÍO
	52	RESPONSABLE GRUPO TALLER DE CILINDROS L.FRÍO	L. FRÍO
	53	RESPONSABLE GRUPO VIGILANCIA	SEGUR./M.AMBIEN.
	54	RESPONSABLE GRUPO ADMÓN D. TÉCNICO	TÉCNICO
	55	RESPONSABLE GRUPO INSPECCIÓN	TÉCNICO
	56	RESPONSABLE GRUPO LAB. ACERÍA	TÉCNICO
	57	RESPONSABLE GRUPO LAB. METALÚRGICO	TÉCNICO
	58	RESPONSABLE GRUPO LAB. QUÍMICO	TÉCNICO
	59	RESPONSABLE GRUPO PLANIF/PROGR.	TÉCNICO
04	60	RESPONSABLE LÍNEA A.O.D.	ACERÍA / PUERTO
	61	RESPONSABLE LÍNEA CESTA	ACERÍA / PUERTO
	62	RESPONSABLE LÍNEA COLADA DESBASTES	ACERÍA / PUERTO
	63	RESPONSABLE LÍNEA COLADA PALANQUILLA	ACERÍA / PUERTO
	64	RESPONSABLE LÍNEA ESMERILADO	ACERÍA / PUERTO

CÓDIGO	CÓDIGO DPT	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
	65	RESPONSABLE LÍNEA HORNO	ACERÍA / PUERTO
	66	RESPONSABLE LÍNEA M.MAT/DIST	ACERÍA / PUERTO
	67	RESPONSABLE LÍNEA PUERTO	ACERÍA / PUERTO
	68	RESPONSABLE LÍNEA REFRACTARIOS	ACERÍA / PUERTO
	69	RESPONSABLE LÍNEA ALMACEN	ADMINISTRACIÓN
	70	RESPONSABLE LÍNEA TALLER DE CILINDROS L. CALIENTE	L. CALIENTE
	71	RESPONSABLE LÍNEA TALLER PLATES	L. CALIENTE
	72	RESPONSABLE LÍNEA TREN L. CALIENTE	L. CALIENTE
	73	RESPONSABLE LÍNEA AP-1	L. FRÍO
	74	RESPONSABLE LÍNEA AP-2	L. FRÍO
	75	RESPONSABLE LÍNEA AP-3	L. FRÍO
	76	RESPONSABLE LÍNEA AP-5	L. FRÍO
	77	RESPONSABLE LÍNEA BA-2	L. FRÍO
	78	RESPONSABLE LÍNEA BA-3	L. FRÍO
	79	RESPONSABLE LÍNEA BANDA ESTRECHA	L. FRÍO
	80	RESPONSABLE LÍNEA CB-1	L. FRÍO
	81	RESPONSABLE LÍNEA CB-2	L. FRÍO
	82	RESPONSABLE LÍNEA CENTRO PAPEL	L. FRÍO
	83	RESPONSABLE LÍNEA CS-1	L. FRÍO
	84	RESPONSABLE LÍNEA CS-2	L. FRÍO
	85	RESPONSABLE LÍNEA CS-4	L. FRÍO
	86	RESPONSABLE LÍNEA CS-5	L. FRÍO
	87	RESPONSABLE LÍNEA EMBALADO	L. FRÍO
	88	RESPONSABLE LÍNEA EXPEDICIONES	L. FRÍO
	89	RESPONSABLE LÍNEA GP-1	L. FRÍO
	90	RESPONSABLE LÍNEA GP-2	L. FRÍO
	91	RESPONSABLE LÍNEA GP-3	L. FRÍO
	92	RESPONSABLE LÍNEA MOV. MAT. L. FRÍO	L. FRÍO
	93	RESPONSABLE LÍNEA P-4	L. FRÍO
	94	RESPONSABLE LÍNEA PLANTA RECUP. ACIDOS	L. FRÍO
	95	RESPONSABLE LÍNEA RG-ZM	L. FRÍO
	96	RESPONSABLE LÍNEA SERVICIOS GENERALES L.FRÍO	L. FRÍO
	97	RESPONSABLE LÍNEA SKP	L. FRÍO
04	98	RESPONSABLE LÍNEA SL-1	L. FRÍO
	99	RESPONSABLE LÍNEA SL-4	L. FRÍO
	100	RESPONSABLE LÍNEA SL-5	L. FRÍO
	101	RESPONSABLE LÍNEA SL-6	L. FRÍO
	102	RESPONSABLE LÍNEA SL-7	L. FRÍO
	103	RESPONSABLE LÍNEA SL-9	L. FRÍO
	104	RESPONSABLE LÍNEA TALLER CILINDROS LF	L. FRÍO
	105	RESPONSABLE LÍNEA ZM-1	L. FRÍO
	106	RESPONSABLE LÍNEA ZM-2	L. FRÍO
	107	RESPONSABLE LÍNEA ZM-3	L. FRÍO
	108	RESPONSABLE LÍNEA ZM-4	L. FRÍO
	109	RESPONSABLE LÍNEA ZM-5	L. FRÍO
	110	RESPONSABLE LÍNEA ZM-6	L. FRÍO
	111	RESPONSABLE LÍNEA ZM-7	L. FRÍO
	112	RESPONSABLE EQUIPO M.ELEC. ACERÍA	MANTENIMIENTO
	113	RESPONSABLE EQUIPO M.ELEC. DISTRIBUCIÓN	MANTENIMIENTO
	114	RESPONSABLE EQUIPO M.ELEC. INSTRUMENTACIÓN	MANTENIMIENTO
	115	RESPONSABLE EQUIPO M.ELEC. L.CALIENTE	MANTENIMIENTO
	116	RESPONSABLE EQUIPO M.ELEC. LAMINADORES	MANTENIMIENTO
	117	RESPONSABLE EQUIPO M.ELEC. RECOCIDO	MANTENIMIENTO
	118	RESPONSABLE EQUIPO M.GRUAS ELECT./MEC.	MANTENIMIENTO
	119	RESPONSABLE EQUIPO M.MEC. ACABADO	MANTENIMIENTO
	120	RESPONSABLE EQUIPO M.MEC. ACERÍA	MANTENIMIENTO
	121	RESPONSABLE EQUIPO M.MEC. DISTRIB./CALDERA	MANTENIMIENTO
	122	RESPONSABLE EQUIPO M.MEC. L.CALIENTE	MANTENIMIENTO
	123	RESPONSABLE EQUIPO M.MEC. LAMINADORES	MANTENIMIENTO
	124	RESPONSABLE EQUIPO M.MEC. RECOCIDO	MANTENIMIENTO
	125	RESPONSABLE EQUIPO OBRA CIVIL	MANTENIMIENTO
	126	RESPONSABLE EQUIPO PROCESO AC/LC	MANTENIMIENTO
	127	RESPONSABLE EQUIPO PROCESOS L.FRÍO	MANTENIMIENTO
	128	RESPONSABLE LINEA SERVICIO PREVENCIÓN	SEGUR./M.AMBIEN.
	129	RESPONSABLE LINEA CORROSIÓN	TÉCNICO
	130	RESPONSABLE LINEA ENSAYOS MECÁNICOS	TÉCNICO

CÓDIGO	CÓDIGO DPT	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
04	131	RESPONSABLE LINEA LABORATORIO ACERÍA	TÉCNICO
	132	RESPONSABLE LINEA LABORATORIO QUÍMICO	TÉCNICO
	133	RESPONSABLE LINEA METALÚRGICA/FÍSICA	TÉCNICO
	134	RESPONSABLE LINEA PLANIF/PROGR.	TÉCNICO
06	135	OPERADOR A.O.D	ACERÍA / PUERTO
	136	OPERADOR COLADA DESBASTES	ACERÍA / PUERTO
	137	OPERADOR COLADA PALANQUILLA	ACERÍA / PUERTO
	138	OPERADOR DEPURADOR HUMOS	ACERÍA / PUERTO
	139	OPERADOR ESMERILADO	ACERÍA / PUERTO
	140	OPERADOR HORNO	ACERÍA / PUERTO
	141	OPERADOR REFRACTARISTA	ACERÍA / PUERTO
	142	OPERADOR TRABAJOS METÁLICOS	ACERÍA / PUERTO
	143	ALMACENERO/	ADMINISTRACIÓN
	144	OPERADOR AMPUESAS L.CALIENTE	L. CALIENTE
	145	OPERADOR DISTRIBUCIÓN	L. CALIENTE
	146	OPERADOR EMBALADO TLC TALLER CHAPAS	L. CALIENTE
	147	OPERADOR HORNO TLC	L. CALIENTE
	148	OPERADOR TALLER CILINDROS	L. CALIENTE
	149	OPERADOR TALLER PLATES L.CALIENTE	L. CALIENTE
	150	OPERADOR TREN L.CALIENTE	L. CALIENTE
	151	OPERADOR AMPUESAS LF	L. FRÍO
	152	OPERADOR AP-1	L. FRÍO
	153	OPERADOR AP-2	L. FRÍO
	154	OPERADOR AP-3	L. FRÍO
	155	OPERADOR AP-5	L. FRÍO
	156	OPERADOR APLANADORES/CORREAS	L. FRÍO
	157	OPERADOR B.L.	L. FRÍO
	158	OPERADOR BA-2	L. FRÍO
	159	OPERADOR BA-3	L. FRÍO
	160	OPERADOR BOBINADORA/GRÚA/CARRETILLA	L. FRÍO
	161	OPERADOR CB-1	L. FRÍO
	162	OPERADOR CB-2	L. FRÍO
	163	OPERADOR CENTRO PAPEL	L. FRÍO
	164	OPERADOR CS-1	L. FRÍO
	165	OPERADOR CS-2	L. FRÍO
	166	OPERADOR CS-3	L. FRÍO
	167	OPERADOR CS-4	L. FRÍO
	168	OPERADOR DS-1	L. FRÍO
	169	OPERADOR DS-2	L. FRÍO
	170	OPERADOR DS-3	L. FRÍO
	171	OPERADOR EJES DE APOYO	L. FRÍO
	172	OPERADOR GP-1	L. FRÍO
	173	OPERADOR GP-2	L. FRÍO
	174	OPERADOR GP-3	L. FRÍO
	175	OPERADOR LIMPIEZA LF	L. FRÍO
	176	OPERADOR P- 4	L. FRÍO
	177	OPERADOR P.NEUTRALIZACIÓN	L. FRÍO
	178	OPERADOR P.RECUP. ÁCIDOS	L. FRÍO
	179	OPERADOR PR-1	L. FRÍO
	180	OPERADOR PR-2	L. FRÍO
	181	OPERADOR PR-3	L. FRÍO
	182	OPERADOR PR-4	L. FRÍO
183	OPERADOR PR-5	L. FRÍO	
184	OPERADOR RECTIF. SKP	L. FRÍO	
185	OPERADOR RECTIF. ZM-1	L. FRÍO	
186	OPERADOR RECTIF. ZM-2	L. FRÍO	
187	OPERADOR RECTIF. ZM-3	L. FRÍO	
188	OPERADOR RECTIF. ZM-4	L. FRÍO	
189	OPERADOR RECTIF. ZM-6	L. FRÍO	
190	OPERADOR RECTIF. ZM-7	L. FRÍO	
191	OPERADOR SKP	L. FRÍO	
192	OPERADOR SL-1	L. FRÍO	
193	OPERADOR SL-4	L. FRÍO	
194	OPERADOR SL-5	L. FRÍO	
195	OPERADOR SL-6	L. FRÍO	
196	OPERADOR SL-7	L. FRÍO	



CÓDIGO	CÓDIGO DPT	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
06	197	OPERADOR SL-8	L. FRÍO
	198	OPERADOR SL-9	L. FRÍO
	199	OPERADOR SS-3	L. FRÍO
	200	OPERADOR TORNOS	L. FRÍO
	201	OPERADOR ZM-1	L. FRÍO
	202	OPERADOR ZM-2	L. FRÍO
	203	OPERADOR ZM-3	L. FRÍO
	204	OPERADOR ZM-4	L. FRÍO
	205	OPERADOR ZM-5	L. FRÍO
	206	OPERADOR ZM-6	L. FRÍO
	207	OPERADOR ZM-7	L. FRÍO
	208	OPERADOR ZONA EMBALADO	L. FRÍO
	209	OPERADOR ZONA EXPEDICIONES	L. FRÍO
	210	OPERADOR CARGA EXPEDICIONES	L. FRÍO
211	OPERADOR TALLER ENSAYOS MECANICOS	TÉCNICO	
08	212	OPERADOR AUXILIAR A.O.D	ACERÍA / PUERTO
	213	OPERADOR AUXILIAR COLADA DESBASTES	ACERÍA / PUERTO
	214	OPERADOR AUXILIAR COLADA PALANQUILLAS	ACERÍA / PUERTO
	215	OPERADOR AUXILIAR DEPURADOR HUMOS	ACERÍA / PUERTO
	216	OPERADOR AUXILIAR ESMERILADO	ACERÍA / PUERTO
	217	OPERADOR AUXILIAR HORNO	ACERÍA / PUERTO
	218	OPERADOR AUXILIAR MOV. MATERIALES	ACERÍA / PUERTO
	219	OPERADOR AUXILIAR PUERTO	ACERÍA / PUERTO
	220	OPERADOR AUXILIAR REFRACTARIOS	ACERÍA / PUERTO
	221	OPERADOR AUXILIAR TRABAJOS METÁLICOS	ACERÍA / PUERTO
	222	OPERADOR AUXILIAR ALMACÉN	ADMINISTRACIÓN
	223	OPERADOR AUXILIAR EMBALADO TLC TALLER CHAPAS	L. CALIENTE
	224	OPERADOR AUXILIAR T.CILINDRO L.CALIENTE	L. CALIENTE
	225	OPERADOR AUXILIAR TALLER PLATES	L. CALIENTE
	226	OPERADOR AUXILIAR TREN L.CALIENTE	L. CALIENTE
	227	OPERADOR AUXILIAR AP-1	L. FRÍO
	228	OPERADOR AUXILIAR AP-2	L. FRÍO
	229	OPERADOR AUXILIAR AP-3	L. FRÍO
	230	OPERADOR AUXILIAR AP-5	L. FRÍO
	231	OPERADOR AUXILIAR BOBINADORA/GRÚA/CARRETILLA	L. FRÍO
	232	OPERADOR AUXILIAR CB-2	L. FRÍO
	233	OPERADOR AUXILIAR CENTRO DE PAPEL	L. FRÍO
	234	OPERADOR AUXILIAR CS-1	L. FRÍO
	235	OPERADOR AUXILIAR CS-2	L. FRÍO
	236	OPERADOR AUXILIAR CS-4	L. FRÍO
	237	OPERADOR AUXILIAR DESCARGA PRA.	L. FRÍO
	238	OPERADOR AUXILIAR EMBALADO	L. FRÍO
	239	OPERADOR AUXILIAR EP	L. FRÍO
	240	OPERADOR AUXILIAR EP-3	L. FRÍO
	241	OPERADOR AUXILIAR EXPEDICIONES	L. FRÍO
	242	OPERADOR AUXILIAR GP-1	L. FRÍO
	243	OPERADOR AUXILIAR GP-2	L. FRÍO
	244	OPERADOR AUXILIAR LIMPIEZA L.FRÍO	L. FRÍO
	245	OPERADOR AUXILIAR PL-2	L. FRÍO
	246	OPERADOR AUXILIAR RECOCIDO	L. FRÍO
	247	OPERADOR AUXILIAR RECTI ZM-1	L. FRÍO
	248	OPERADOR AUXILIAR RECTI ZM-2	L. FRÍO
	249	OPERADOR AUXILIAR RECTI ZM-3	L. FRÍO
	250	OPERADOR AUXILIAR RECTI ZM-4	L. FRÍO
	251	OPERADOR AUXILIAR RECTIF. SKP	L. FRÍO
	252	OPERADOR AUXILIAR SL-1	L. FRÍO
	253	OPERADOR AUXILIAR SL-2	L. FRÍO
	254	OPERADOR AUXILIAR SL-4	L. FRÍO
	255	OPERADOR AUXILIAR SL-5	L. FRÍO
	256	OPERADOR AUXILIAR SL-6	L. FRÍO
	257	OPERADOR AUXILIAR SL-7	L. FRÍO
	258	OPERADOR AUXILIAR SL-8	L. FRÍO
	259	OPERADOR AUXILIAR SL-9	L. FRÍO
	260	OPERADOR AUXILIAR SS	L. FRÍO
	261	OPERADOR AUXILIAR ZM-1	L. FRÍO
	262	OPERADOR AUXILIAR ZM-2	L. FRÍO

CÓDIGO	CÓDIGO DPT	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
08	263	OPERADOR AUXILIAR ZM-3	L. FRÍO
	264	OPERADOR AUXILIAR ZM-4	L. FRÍO
09	265	GRUISTA > 165 TM ACERÍA	ACERÍA / PUERTO
	266	OPERADOR CARRETILLA > 15 TM	ACERÍA / PUERTO
	267	OPERADOR DE GRUA AUTOPROPULSADA	ACERÍA / PUERTO
	268	OPERADOR KIROW 1/2/5 MA	ACERÍA / PUERTO
	269	OPERADOR CARRETILLA > 25 TM	L. FRÍO
10	270	GRUAS PÓRTICO > 25 TM PUERTO	ACERÍA / PUERTO
	271	GRUISTA 40 < TM < 165 ACERÍA	ACERÍA / PUERTO
	272	OPERADOR CAMIONES > 40 TM	ACERÍA / PUERTO
	273	GRUISTA 40 < TM < 165 L.C	L. CALIENTE
11	274	CARRETELLERO < 15 TM ACERÍA	ACERÍA / PUERTO
	275	GRUISTA CABINA > 20 TM	ACERÍA / PUERTO
	276	OPERADOR CAMIONES < 40 TM	ACERÍA / PUERTO
	277	OPERADOR GRÚA PULPO MÓVIL	ACERÍA / PUERTO
	278	OPERADOR PALA CARGADORA	ACERÍA / PUERTO
	279	GRUISTA CABINA > 20 TM L.C.	L. CALIENTE
	280	CARRETELLERO < 25 TM L.F	L. FRÍO
	281	GRUISTA TELEMANDO L.FRÍO	L. FRÍO
13	282	OFIC. MANTENIMIENTO BÁSCULAS	MANTENIMIENTO
	283	OFIC. MANTENIMIENTO CALDERA/DISTRIBUCIÓN	MANTENIMIENTO
	284	OFIC. MANTENIMIENTO ELEC. ACERÍA	MANTENIMIENTO
	285	OFIC. MANTENIMIENTO ELEC. L.CALIENTE	MANTENIMIENTO
	286	OFIC. MANTENIMIENTO ELEC. RECOCIDO	MANTENIMIENTO
	287	OFIC. MANTENIMIENTO ENGRASE	MANTENIMIENTO
	288	OFIC. MANTENIMIENTO EQUIP. AUX/DIST.	MANTENIMIENTO
	289	OFIC. MANTENIMIENTO GRUAS ELECT/MEC.	MANTENIMIENTO
	290	OFIC. MANTENIMIENTO M.ELEC. LAMINADORES	MANTENIMIENTO
	291	OFIC. MANTENIMIENTO MEC. ACABADOS	MANTENIMIENTO
	292	OFIC. MANTENIMIENTO MEC. ACERÍA	MANTENIMIENTO
	293	OFIC. MANTENIMIENTO MEC. L.CALIENTE	MANTENIMIENTO
	294	OFIC. MANTENIMIENTO MEC. LAMINADORES	MANTENIMIENTO
	295	OFIC. MANTENIMIENTO MEC. RECOCIDO	MANTENIMIENTO
	296	OFIC. MANTENIMIENTO PROCESO ACERÍA	MANTENIMIENTO
	297	OFIC. MANTENIMIENTO PROCESO L.FRÍO	MANTENIMIENTO
	298	OFIC. MANTENIMIENTO TALLER ELEC.	MANTENIMIENTO
299	OFICIAL MANTENIMIENTO/OBRA CIVIL	MANTENIMIENTO	
15	300	RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO	MANTENIMIENTO
	301	RESPONSABLE DE INSPECCIÓN	TÉCNICO
16	302	RESPONSABLE DE GRUPO DE MANTENIMIENTO	MANTENIMIENTO
17	303	SUPERVISOR DE INSPECCIÓN	TÉCNICO
20	304	INSPECTOR-VOLANTE	TÉCNICO
21	305	INSPECTOR AP3- AP5 - BAS - P4	TÉCNICO
22	306	INSPECTOR AP2-AP1	TÉCNICO
	307	INSPECTOR TALLER PLATES	TÉCNICO
24	308	TÉCNICO MEDIO AMBIENTE	SEGUR./M.AMBIEN.
	309	TÉCNICO SERVICIO PREVENCIÓN	SEGUR./M.AMBIEN.
25	310	OPERADOR MEDIO AMBIENTE	SEGUR./M.AMBIEN.
	311	OPERADOR SERVICIO PREVENCIÓN	SEGUR./M.AMBIEN.
26	312	PROGRAMADOR DE ASIGNACIÓN CONTROL CALIDAD	TÉCNICO
	313	PROGRAMADOR PLANIFICACIÓN/PROGRAMACIÓN	TÉCNICO
27	314	ANALISTA PLANTA RECUPERACIÓN ÁCIDOS	L. FRÍO
	315	ANALISTA LABORATORIO ACERÍA	TÉCNICO
	316	ANALISTA LABORATORIO CORROSIÓN	TÉCNICO
	317	ANALISTA LABORATORIO METALÚRGICO	TÉCNICO
	318	ANALISTA LABORATORIO QUÍMICO	TÉCNICO
28	319	AUXILIAR LABORATORIO	TÉCNICO
30	320	GESTOR MATERIAS PRIMAS	ACERÍA / PUERTO
	321	GESTOR PUERTO	ACERÍA / PUERTO
	322	GESTOR ADUANAS	ADMINISTRACIÓN
	323	GESTOR ALMACÉN	ADMINISTRACIÓN
	324	GESTOR COMPRAS	ADMINISTRACIÓN
	325	GESTOR CONTABILIDAD	ADMINISTRACIÓN
	326	GESTOR CONTRATACIÓN Y SERVICIOS	ADMINISTRACIÓN
	327	GESTOR DE ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN
	328	GESTOR RRHH	ADMINISTRACIÓN

CÓDIGO	CÓDIGO DPT	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
30	329	GESTOR TRABAJO SOCIAL	ADMINISTRACIÓN
	330	GESTOR EXPEDICIONES	L. FRÍO
	331	GESTOR LAMINACION FRÍO	L. FRÍO
	332	GESTOR MANTENIMIENTO	MANTENIMIENTO
	333	GESTOR SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	SEGUR./M.AMBIEN.
	334	GESTOR DEPARTAMENTO TÉCNICO	TÉCNICO
	335	GESTOR ESTADÍSTICA DE DATOS	TÉCNICO
31	336	GESTOR NORMALIZACIÓN	TÉCNICO
	337	SECRETARÍA ACERÍA/LC	ACERÍA / PUERTO
	338	SECRETARÍA ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN
	339	SECRETARÍA S.I.	ADMINISTRACIÓN
	340	SECRETARÍA DIRECCIÓN	DIRECCIÓN
	341	ADMINISTRATIVO SALIDA EXPEDICIONES	L. FRÍO
	342	SECRETARIA L. FRÍO	L. FRÍO
	343	SECRETARIA MANTENIMIENTO	MANTENIMIENTO
32	344	SECRETARIA SEG. Y M. AMBIENTE	SEGUR./M.AMBIEN.
	345	SECRETARIA DEPARTAMENTO TÉCNICO	TÉCNICO
	346	AYDTE. ADMON.MOV.MAT/DISTRIBUCIÓN	ACERÍA / PUERTO
	347	AYDTE. ADMÓN ADMINISTRACIÓN.	ADMINISTRACIÓN
	348	AYDTE. ADMÓN. RRHH	ADMINISTRACIÓN
	349	AYDTE. ADMÓN. EXPEDICIONES	L. FRÍO
33	350	AYDTE. ADMÓN. L.FRÍO	L. FRÍO
	351	AYDTE. ADMÓN. DPTO. TÉCNICO	TÉCNICO
	352	TRABAJOS AUX. ADMÓN. ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN
34	353	TRABAJOS AUX. ADMÓN. RRHH	ADMINISTRACIÓN
	354	TRABAJOS AUX. ADMÓN. DPTO. TÉCNICO	TÉCNICO
35	355	ANALISTA SISTEMAS DE INFORMACIÓN	ADMINISTRACIÓN
36	356	PROGRAMADOR SISTEMAS DE INFORMACIÓN	ADMINISTRACIÓN
37	357	OPERADOR SISTEMAS DE INFORMACIÓN	ADMINISTRACIÓN
41	358	DELINEANTE	MANTENIMIENTO
42	359	PEÓN DE ALMACÉN	ADMINISTRACIÓN
	360	ENFERMERO DEL TRABAJO	SEGUR./M.AMBIEN.

#### ANEXO X - PROTOCOLO CONCURSO OPOSICION

##### Cuestiones Generales:

El proceso del concurso oposición se llevará a cabo por RR.HH cuando se trate de nivel igual o superior al 8 y la sección cuando se trate de un nivel igual o inferior al 7. Los puestos de Jefe de Turno y Coordinador están exentos de la realización del concurso oposición ya que serán elegidos por la empresa.

Se designará un comité evaluador, conforme al Art. 11 del Convenio.

El Departamento implicado debe designar una persona responsable del concurso, pudiendo ser el responsable de la Sección o la persona que el Jefe de Departamento determine. Esta persona será la responsable de transmitirles toda la información a los trabajadores implicados en el Concurso Oposición.

Mientras dure el proceso del Concurso Oposición, cualquiera de las partes podrá solicitar una reunión del Comité Evaluador para resolver cualquier cuestión que se plantee.

Las notificaciones serán enviadas vía email a las Secciones implicadas en el Concurso Oposición, con copia al Comité de Empresa.

Los plazos indicados comenzarán a contar a partir del día siguiente al que se realice la publicación.

##### 1. Convocatoria

La petición de la convocatoria del concurso oposición se puede hacer por cualquiera de las partes afectadas: la propia Sección o Departamento en el que se genere la vacante, por los trabajadores que estén afectados o por el Comité de empresa.

La denuncia se hará con antelación a la generación de la vacante o con posterioridad, siempre que no se haya excedido el tiempo para la consolidación de la plaza según el art.12 del Convenio, y se formulará mediante escrito a RR.HH.

A partir de esta petición deberá ser convocado en un plazo de 10 días hábiles, según lo establecido en el Art. 11 del Convenio. (Si la vacante es para un puesto de nivel 8, o superiores, lo convocará RRHH, si es de nivel 7, o inferiores, se le trasladará a la Sección) El plazo de entrega de solicitudes de los candidatos es de 11 días naturales desde la convocatoria.

El temario debe estar disponible para entregar a los trabajadores una vez concluidos esos 11 días.

Los trabajadores interesados deberán entregar las solicitudes a sus responsables directos y una vez finalizado el plazo estos las enviarán a RRHH.

El examen se fijará en un periodo mínimo de 30 días desde la convocatoria y máximo de 35 días de la misma.

##### 2. Desarrollo

Al día siguiente de que finalice el plazo de presentación de solicitudes, la sección le hará llegar los comunicados a RRHH, para comprobar que los candidatos cumplen con los requisitos establecidos en Art. 11.

Si el concurso oposición es para un nivel inferior al 7, RRHH le dará los datos necesarios a la Sección para la baremación, e indicará la fecha máxima para la realización del examen. El día y hora del examen se fijará por acuerdo entre las partes. De no existir dicho acuerdo la Empresa fijará el día y la hora que considere más beneficiosa para las partes. La confirmación del día, hora y lugar del examen a los trabajadores se hará en un plazo máximo de 5 días hábiles desde la finalización de la presentación de solicitudes.

- Niveles  $\geq 8$ . RRHH enviará un correo a la sección, con copia al Comité, además de llamar a los interesados.

- Niveles  $\leq 7$ . La sección será la que se encargue de citar a los interesados. Enviará un correo a RRHH y al Comité informándoles.

Una vez realizado el examen se contará con 10 días hábiles para comunicar las baremaciones, previa reunión del tribunal de valoración.

- Niveles  $\geq 8$ . RRHH será quién entregue las baremaciones a los candidatos, que deberán firmar un recibí. Además enviará un correo a la Sección, con copia al Comité, con las baremaciones.

- Niveles  $\leq 7$ . La sección será la que se encargue de trasladar esta información los interesados, con la firma del correspondiente recibí. También informará a RRHH y al Comité.

##### 3. Reclamaciones

En un plazo improrrogable de 10 días hábiles se deben presentar todas las reclamaciones que consideren los opositores, aunque esta no modifique los resultados.

- Niveles  $\geq 8$ . Se presentarán por escrito ante RRHH.

- Niveles  $\leq 7$ . Se presentarán por escrito ante la Sección, con copia a RR.HH

En un plazo de 7 días hábiles, a contar desde el día siguiente de finalización de presentación de alegaciones, se han de estudiar y resolver las reclamaciones en el seno de tribunal de valoración. Se le hará entrega por escrito y en mano al trabajador afectado para la resolución de posibles dudas. Debe firmar recibí.

##### 4. Resolución.

En los dos días hábiles siguientes a la resolución de alegaciones se emitirá un acta con el resultado final. La promoción se hará con fecha uno del mes en que se resuelva.

##### 5. Baremación

En función de los Puestos para los que se genere la vacante se utilizará el baremo

ITEM A VALORAR	OPERADOR INSPECTOR OFICIAL MTO	RESP. LINEA INSPECTOR VOLANTE PROGRAMADOR	RESP. GRUPO RESP. INSPECCIÓN RESP. MTO
Valoración cadena de mandos	10 puntos	30 puntos	40 puntos
Examen	10 puntos	20 puntos	25 puntos
Antigüedad en el puesto	40 puntos	20 puntos	15 puntos



ITEM A VALORAR	OPERADOR INSPECTOR OFICIAL MTO	RESP. LINEA INSPECTOR VOLANTE PROGRAMADOR	RESP. GRUPO RESP. INSPECCIÓN RESP. MTO
Absentismo	15 puntos	15 puntos	10 puntos
Polivalencia	10 puntos	15 puntos	10 puntos
Formación	5 puntos	no aplica	no aplica
Tiempo desde el último ascenso	10 puntos	no aplica	no aplica

Los criterios a seguir para la valoración de cada ítem serán los siguientes:

a) Valoración cadena de mandos,

Los aspectos a valorar son:

ESPIRITU DE SUPERACION				
Negativo	Mejorable	Adecuado	Positivo	Muy positivo
0	0,5	1	1,5	2
EVOLUCION PROFESIONAL				
No ha evolucionado	Evoluciona lentamente	Evoluciona adecuadamente	Evoluciona positivamente	Evoluciona muy positivamente
0	0,5	1	1,5	2
INTEGRACION EN EL EQUIPO				
Conflictos con compañeros	No integración	Integración satisfactoria	Muy integrado	Ha mejorado el ambiente de trabajo
0	0,5	1	1,5	2
APORTACION PERSONAL AL EQUIPO				
Insuficiente	Inferior a la necesaria	Adecuada	Superior a la necesaria	Muy superior a la necesaria
0	0,5	1	1,5	2
ACTITUD GENERAL				
Negativa	Mejorable	Adecuada	Positiva	Muy positiva
0	0,5	1	1,5	2

b) Examen (10 - 20 - 25)

- El examen lo elabora y corrige la sección.
- Para optar a la plaza es obligatorio realizar el examen.
- En los casos de Resp. De Grupo, Resp. Inspección y Resp. de Mantenimiento, se ha de obtener una puntuación de al menos 3/10 para poder acceder a la plaza.

c) Antigüedad en el puesto de trabajo (40 - 20 - 15)

Se valora la antigüedad en el puesto inmediatamente anterior al que se va a cubrir una vez consolidado el mismo. Se le otorga la puntuación máxima correspondiente de cada puesto a la persona que más antigüedad tenga y se aplicará de manera proporcional a los demás trabajadores según su antigüedad.

d) Absentismo (15 - 15 -10)

Los datos de absentismo que se tendrán en cuenta serán el histórico y el de los últimos 18 meses, considerándose el menor de los dos valores que será el más favorable para el trabajador.

En función del porcentaje de absentismo, obtendrán la puntuación indicada.

Absentismo > 2% ..... 0 Puntuación

Absentismo Puntuación  
 2% ≥ A > 1,5% ..... 2  
 1,5% ≥ A > 1% ..... 5  
 1% ≥ A > 0 ..... 10  
 0 ..... 15

e) Polivalencia.

La polivalencia se dividirá en polivalencia en la sección y polivalencia en otras secciones. Cada una de ellas se valorará sobre el 50% de la puntuación otorgada al ítem polivalencia para el grupo correspondiente.

a. Polivalencia en la Sección.

Se refiere a la polivalencia del trabajador dentro de la sección en la que trabaja.

La valoración se hace según las siguientes tablas, diferencia la polivalencia en puestos reflejados en el maestro de personal y aquellos que no están reflejados pero se puede acreditar que se realizaron. Estos se tendrán en cuenta sólo si no se consigue la máxima puntuación con los reflejados en el maestro.

Polivalencia maestro Puntuación  
 ≥ 3 puestos ..... 5  
 2 puestos ..... 3  
 1 puesto ..... 0  
 Polivalencia no maestro Puntuación  
 ≥ 3 puestos ..... 2  
 2 puestos ..... 1  
 1 puesto ..... 0

b. Polivalencia en otras Secciones.

Se refiere a la polivalencia del trabajador en una sección diferente a la que se encuentra el puesto en el que trabaja.

La valoración se hará igual que la polivalencia en la Sección.

f) Formación del puesto a cubrir (5 puntos)

Esto aplica solo para los operadores.  
 Se valora que estén realizados (y reflejados en el SV) los dos años anteriores al concurso oposición independientemente del año en que fue realizada esa formación. Los criterios a seguir son los siguientes:

Formación Puntuación  
 Ha realizado las 30 horas de formación y al menos un curso específico ..... 5  
 Formación Puntuación  
 Ha realizado las 30 horas de formación solamente generalista ..... 2  
 No ha llegado a realizar 30 horas de formación ..... 0

g) Tiempo transcurrido desde el último ascenso.

Esto aplica solo para los operadores.  
 La valoración por el tiempo transcurrido desde el último ascenso es escalonada según la siguiente tabla:

Tiempo Puntuación  
 > 15 años ..... 10  
 15 años ≥ T > 10 años ..... 5  
 ≤ 10 años ..... 0

Firmas. N° 14.931