



RESOLUCIÓ de 19 d'octubre de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Compañía Española de Laminación, SL per als anys 2017-2021 (codi conveni núm. 08011462012001).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Compañía Española de Laminación, SL subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 27 de juny de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Compañía Española de Laminación, SL per als anys 2017-2021 (codi conveni núm. 08011462012001) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE LAMINACIÓN, SL, PARA LOS AÑOS 2017-2021

Capítulo I **Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

El presente Convenio es de ámbito de empresa y regulará las relaciones laborales de los centros de trabajo de la Compañía Española de Laminación, SL.

Quedan excluidas de su ámbito las personas que ejerzan las funciones a que se refieren los apartados a) y f) del número 1, del artículo 2 del Estatuto de los trabajadores (altos cargos y representantes de comercio).

Artículo 2. *Vigencia y duración*

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos, a partir de 1 de enero de 2017 y finalizará el 31 de diciembre de 2021, salvo aquellas materias en las que expresamente se haya pactado una vigencia distinta.

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

Artículo 3. *Denuncia*

La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga se efectuará según normativa vigente con una antelación de 3 meses a la fecha de su vencimiento.

Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se instare su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo convenio, con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral por la ley.

Las negociaciones para la revisión del nuevo convenio deberán iniciarse en el plazo de 1 mes a partir de la recepción de la comunicación en la que la parte denunciante del Convenio acompañarán un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.

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

Artículo 4. *Compensación y absorción*

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

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

No obstante, las cantidades que vienen percibiendo los trabajadores en concepto de complemento ex-vinculación, no podrán ser compensadas ni absorbidas y serán actualizadas según lo pactado en el presente Convenio, en su artículo 35.

Artículo 5. *Garantía "Ad personam"*

No obstante lo pactado en el artículo anterior, se respetarán y conservarán (a título exclusivamente personal y subjetivo) las situaciones individuales que, comparadas en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las que se establecen en este Convenio.

Capítulo II Organización del trabajo

Artículo 6. *Principios generales*

La organización del trabajo en cada una de las unidades y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa de acuerdo con la legislación vigente. La dirección de la empresa comunicará al Comité de Empresa y a las secciones sindicales, los cambios que con carácter general puedan producirse en la organización del trabajo, previa a la aplicación de los mismos.

Entre dichas facultades destaca:

1. El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria e instalaciones encomendadas.
2. La movilidad y distribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización y la producción.

En casos de ausencias al trabajo, el jefe de turno como representante de la dirección de la empresa podrá organizar el trabajo con carácter de excepcionalidad, readaptando funciones y distribuyendo el personal de la forma que considere más eficaz, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Se recabarán los servicios de un polivalente, si está disponible. La empresa se compromete a potenciar esta figura en todas las plantas.
- b) Con carácter de excepción pondrá a la persona que considere más capacitada, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales.
- c) Se sustituirán las bajas, ausencias e imprevistos que se produzcan en un plazo de 24 a 72 horas, salvando en lo posible las polivalencias.

Cuando exista exceso de absentismo, las ausencias se cubrirán con personal eventual contratado por la empresa o, en su defecto por personal de otros turnos de forma voluntaria.

Ser voluntario será valorado debidamente a efectos de la promoción profesional del trabajador.

Todos los trabajadores que cubran una ausencia puntual percibirán los pluses correspondientes en cada caso.

El Comité de Empresa y la dirección, se comprometen a estudiar los posibles problemas que surjan en la aplicación de este artículo, de acuerdo con los criterios anteriores y teniendo en cuenta la necesidad de obedecer al jefe de turno y la obligación de éste de respetar lo aquí pactado.

Artículo 7. *Movilidad funcional*

Criterios básicos:

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

1. Petición del interesado por solicitud por escrito y motivada. En caso de acceder a dicha petición, se asignará al trabajador, el salario que corresponda al grupo y/o subgrupo profesional que ocupe en su nuevo destino.
2. Por mutuo acuerdo entre el trabajador y la dirección de empresa en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes
3. La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo y/o subgrupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio. Todo ello en base a las siguientes premisas:
 - a) Cualquier modificación que en este ámbito se produzca se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional y en especial, atendiendo a su trayectoria profesional y nivel de responsabilidad.
 - b) Ejercerá de límite para la misma, los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que encomienden a dicho trabajador. Para ello, la empresa estará legitimada para realizar las acciones formativas que considere adecuadas al respecto, para dotar al trabajador de la capacidad suficiente para realizar el trabajo a desempeñar.
 - c) Cuando se trate de realizar funciones de un grupo y/o subgrupo profesional superior, y este cambio tenga una duración superior a 6 meses durante 1 año, u 8 meses durante 2 años, dará derecho al trabajador a solicitar el ascenso. En todo caso el trabajador que realice funciones de un grupo y/o subgrupo superior tendrá derecho a cobrar la diferencia de salarios entre ambos.
 - d) Si el puesto es de igual o inferior grupo y/o subgrupo profesional conservarán su salario, y en el caso de funciones inferiores tendrá la duración estrictamente necesaria en función de la causa que lo origine, que deberá de comunicarse al interesado y a sus representantes legales.
 - e) En la medida de lo posible, dicho cambio será comunicado al interesado y al Comité de Empresa con 1 mes de antelación.

Artículo 8. *Grupos profesionales*

Las partes potenciarán la Comisión de grupos profesionales para adaptar el sistema de clasificación profesional en el plazo de 1 año a partir de la firma del Convenio colectivo.

Artículo 9. *Puesto de trabajo en hoja salarial*

Se incluirá la categoría o grupo profesional, el grupo de cotización a la Seguridad Social, el puesto de trabajo y el nivel de retribución salarial en la hoja de salario, al mes siguiente de desempeñar el nuevo puesto de trabajo.

Artículo 10. *Personal fijo*

Es el que se precisa de un modo permanente para realizar el trabajo propio de la actividad a que se dedica la empresa.

Artículo 11. *Personal eventual*

Es el contratado para atender a trabajos derivados de las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos, o razones de temporada, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

El contrato tendrá una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, según lo estipulado en el punto d) del artículo 32 del vigente Convenio provincial siderometalúrgico y deberá expresarse la causa determinante de su condición de eventualidad.

En los contratos de 6 o más meses de duración se comunicará el cese con 15 días de antelación.

Sección 1ª. Ingresos

Artículo 12. *Ingresos de trabajadores*

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales vigentes en materia de contratación.

La empresa podrá someter a los candidatos a las pruebas o exámenes que considere oportunas en relación al puesto de trabajo a cubrir.

En los casos en que la empresa necesite incorporar a personal se informará al Comité de Empresa de los resultados de las pruebas técnicas a que sean sometidos los aspirantes.

Artículo 13. *Período de prueba*

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba, cuya duración será la siguiente:

- a) Peones, especialistas, aprendices y subalternos: 15 días laborables.
- b) Técnicos titulados: 6 meses.
- c) Resto del personal: 3 meses.

El contenido normativo de este artículo será revisado y adaptado, una vez alcanzado el acuerdo, sobre clasificación profesional, referido en el artículo 8 del presente Convenio.

Artículo 14. *Contratación personal fijo*

En la contratación de personal fijo, tendrá preferencia el personal eventual por orden de antigüedad en igualdad de condiciones en su aptitud frente a otras alternativas, según criterio de la dirección de la empresa.

Artículo 15. *Plazas vacantes*

Se dará la oportunidad de ocupar plazas vacantes al personal de plantilla, previas las oportunas pruebas de aptitud.

Tendrán preferencia en la adjudicación los trabajadores con el mismo grupo y/o subgrupo profesional.

En todo caso, tendrán prioridad aquellos trabajadores declarados sensibles o con alguna restricción por motivos de salud.

En caso de vacante generada por el cese en la empresa de cualquier trabajador en un puesto de trabajo la empresa tendrá la obligación de cubrirla en los 30 días siguientes al cese efectivo, y de asignarla en el plazo de 6 meses.

La empresa comunicará al Comité en las 72 horas siguientes al cierre de la convocatoria los trabajadores que se han presentado a la convocatoria.

Artículo 16. *Jubilación parcial y contrato de relevo*

Con el objetivo de rejuvenecer la plantilla de la empresa, y de aportar oportunidades de empleo a nuevas generaciones, la empresa podrá realizar contratos de relevo con trabajadores en situación de desempleo o con trabajadores con contratos de duración determinada en vigor en la empresa, para sustituir a los trabajadores que accedan a la jubilación parcial.

El trabajador informará a la empresa de su intención de poder acceder a una jubilación parcial con 12 meses de antelación. Recibida la solicitud la empresa comprobará que la petición del trabajador/a reúne los requisitos exigidos por la ley y aplicará la jubilación parcial y simultáneo contrato de relevo siempre y cuando sea de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador y la organización del trabajo de los centros lo permita. La empresa dará una respuesta al trabajador, en el plazo de 2 meses a contar desde la entrega por parte del mismo de la solicitud de jubilación parcial, y lo comunicará al Comité de Empresa.

El trabajador sustituto lo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial siendo la duración de la jornada, como mínimo, igual a la reducción de jornada del sustituido.

La jornada total del trabajador jubilado parcialmente, se realizará de forma acumulada y continuada a partir de la formalización de la jubilación parcial.

Esta modalidad se mantendrá durante toda la vigencia del Convenio y mientras lo permita la legislación vigente en cada momento. Así mismo, en lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y en la legislación social.

Sección 2ª. Ceses

Artículo 17. Preaviso de cese

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Obreros: 15 días.
- b) Subalternos: 15 días.
- c) Administrativos: 1 mes.
- d) Jefes o titulados administrativos: 2 meses.
- e) Técnicos no titulados: 2 meses.
- f) Técnicos titulados: 2 meses.

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

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

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

La empresa comunicará al Comité de Empresa y a las secciones sindicales el cese de cualquier trabajador de la empresa y el puesto de trabajo que ocupaba en el plazo máximo de 72 horas desde que sea efectivo dicho cese.

El contenido de este artículo se adaptará una vez acordado el nuevo sistema de clasificación profesional al que se refiere el artículo 8 de este texto normativo.

Capítulo III Jornada de trabajo

Sección 1ª. Jornada de trabajo

Artículo 18. Duración de la jornada y calendario

En materia de jornada y calendario se aplicará la normativa vigente y específicamente los siguientes criterios.

A) Duración de la jornada

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, se establece una jornada laboral anual de 1.728 horas, permitiéndose comer el bocadillo a todo el personal de fábrica, en un lugar adecuado para tal fin, con tal de que no paren las instalaciones y de que el proceso de producción siga su ritmo normal de trabajo.

Por todo ello, las tablas salariales incluyen el pago de todos los conceptos retributivos incluido el tiempo de bocadillo, tal y como se viene realizando.

Los cambios de relevo o turno se realizarán a pie de máquina o puesto de trabajo y con el personal debidamente equipado para trabajar.

En caso de no venir el relevo de forma imprevista, el trabajador que no sea relevado tendrá la obligación de prolongar la jornada 2 horas u hora y media en el caso de haber trabajado en el turno nocturno, salvo que haya un polivalente libre y apto para ocupar el puesto, transcurrido este tiempo se le pagará la comida y se le dará el tiempo retribuido para ello, respetándose en todo caso la legislación vigente en materia de jornadas especiales de trabajo. En ambos casos, la empresa proveerá de medios de locomoción.

El personal que le corresponda trabajar la tarde del día 24 de diciembre, no recuperará esta jornada, sin perjuicio económico para el trabajador. La producción se finalizará con el personal del turno de mañana, finalizando la jornada a las 14.00 horas.

B) Calendario

El calendario anexo establece 8.648 horas/año de funcionamiento de las instalaciones. Dicho calendario fija una parada de fábrica desde las 14.00 horas del día 24 de diciembre hasta las 22.00 horas del día 26 de diciembre; desde las 14.00 horas del día 31 de diciembre hasta las 06.00 horas del día 2 de enero siguiente y desde las 06.00 horas del 1 de mayo a las 06.00 horas del 2 de mayo.

Cada persona trabajará 1.728 horas para todos los años de vigencia del Convenio como media entre los turnos, en aplicación de lo establecido en el último párrafo del punto A) de este artículo.

Para la confección de los calendarios de las plantas que trabajen en cada momento por debajo de 5 turnos se acuerdan los siguientes criterios de confección de los mismos (salvo acuerdo expreso entre las partes):

1. Descanso mínimo de 1 fin de semana de cada 3 trabajados durante todo el año.
2. Descanso todos los viernes de los fines de semana festivos.
3. Mínimo de 2 días de descansos entre bloques de días trabajado.
4. En ningún caso habrá régimen de trabajo superior a los 7 días seguidos.
5. En los calendarios por debajo de 5 turnos se disfrutará de un mínimo de 15 días consecutivos de fiesta (entre descansos y vacaciones) durante las vacaciones escolares.
6. Se abonará el 50% de la diferencia económica resultante entre los festivos, nocturnos y fines de semana trabajados, respecto a la media de 5 turnos.
7. Se abonará a los empleados una compensación de 10 EUR por los festivos trabajados de más, respecto a la media del 5º turno (5 días).
8. Se abonará a los empleados una compensación de 3 EUR por los nocturnos trabajados de más respecto a la media de quinto turno (6 días).

La empresa entregará a los trabajadores los calendarios con una antelación mínima de 30 días al inicio del año, no obstante, los calendarios que se puedan ver afectados por el régimen de interrumpibilidad, podrán ser modificados y entregados en el plazo máximo de los 30 días siguientes a la subasta de energía eléctrica convocada y realizada al efecto.

C) Arranques de planta

En el caso de los arranques de planta derivados de paro total de las instalaciones, la empresa comunicará al Comité el número de trabajadores necesarios que por planta deban realizar los arranques de producción.

Previa solicitud de voluntarios o en caso de no llegar al número necesario, la empresa recurrirá a los trabajadores necesarios que deberán acudir a su puesto de trabajo con anterioridad a la hora de inicio de la jornada, para realizar la preparación de la instalación e iniciar la producción.

En estas situaciones los trabajadores recibirán como compensación 2 horas de descanso por cada una de las efectivamente trabajadas, abonando el 50% del plus nocturno en caso de arranque a las 06.00 de la mañana, o en caso de no poder realizar el descanso una compensación de 40 euros por hora realizada.

Artículo 19. *Cambio de letra y cambio de régimen de turnos*

Cada persona está adscrita a un turno lo que implica tener definido un horario, un calendario, un puesto de trabajo y un grupo y/o subgrupo profesional.

La empresa podrá proceder a cambiar el turno u horario o el régimen de turnos de los trabajadores, cuando existan necesidades técnicas, organizativas y/o productivas, y así se justifique, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, y en especial, atendiendo a su trayectoria profesional y nivel de responsabilidad.

Los cambios de letra o régimen de turnos deberán realizarse en base a los siguientes criterios:

Cambio de letra:

A) Temporal (inferior o igual a 3 meses): se comunicará con preaviso de 7 días al interesado, al Comité de Empresa y a las secciones sindicales. El trabajador afectado percibirá una compensación económica de 180 EUR.

B) Definitivo (superior a 3 meses): se comunicará con preaviso de 7 días al interesado, al Comité de Empresa y a las secciones sindicales. El trabajador afectado percibirá una compensación económica de 250 EUR en este caso.

En el caso de que un mismo cambio de letra pase de temporal a definitivo, habiéndose abonado la compensación económica establecida en el punto A), se abonará la diferencia.

Cambio de régimen:

A) Temporal (inferior o igual a 3 meses): se aplicará el mismo criterio y regulación que en el cambio de letra temporal.

B) Definitivo (superior a 3 meses): el trabajador afectado recibirá una compensación económica, en concepto de indemnización, de 450 EUR.

En el caso de que un mismo cambio de régimen pase de temporal a definitivo, habiéndose abonado la compensación económica establecida en el punto A), se abonará la diferencia.

Estos cambios no podrán afectar lo regulado en convenio o en legislación vigente en materia de calendario, vacaciones fijadas en el mismo y descansos.

Las cuantías indicadas serán aumentadas, en los siguientes años de vigencia del Convenio colectivo con los incrementos acordados en su artículo 35.

Si por motivos personales, 2 trabajadores quieren hacer un cambio de turno u horario entre ellos, requerirá el acuerdo de ambos y de la empresa.

Artículo 20. Aviso en caso de ausencias al trabajo

Ningún trabajador que no haya asistido al relevo por causa justificada podrá ser sancionado. Recordándose que es obligatorio avisar y justificar la no asistencia al trabajo y las causas de ésta con carácter previo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

Artículo 21. Cambio de la hora oficial

Cuando se produzca un cambio oficial de hora, los turnos que estén trabajando lo harán durante 9 o 7 horas, dependiendo que sea el día que se atrase o adelante, cobrando 9/8 o 7/8 respectivamente de la jornada.

Sección 2ª. Vacaciones

Artículo 22. Normas generales

El período de vacaciones se fija en 30 días naturales para todas las personas de la empresa realizándose en agosto, excepto aquellos casos cuyos calendarios prevén otra cosa. En cualquier caso se intentará que el máximo posible de vacaciones coincida con las del período de vacaciones escolares.

El personal que ingrese o cese en la empresa durante el año percibirá la parte proporcional al tiempo de permanencia en la empresa durante el año natural.

El personal que desempeñe puestos de trabajo iguales, podrá cambiar las vacaciones entre sí, con la conformidad de la dirección, previa propuesta de los afectados.

Aquel personal que estando en situación de baja, por enfermedad común o accidente de trabajo, al inicio de sus vacaciones, consumiera en dicho estado todo el período de vacaciones o parte de él, disfrutará de forma continuada el período de vacaciones que le correspondiese, de acuerdo con las necesidades organizativas de cada departamento y en ningún caso se fraccionarán en períodos inferiores a 5 días.

En la medida de lo posible se disfrutará de un mínimo de 15 días consecutivos de vacaciones durante el periodo de vacaciones escolares, y que a estos efectos se considera desde el 23 de junio al 15 de septiembre, ambos incluidos.

Artículo 23. *Complemento de vacaciones*

La empresa abonará como complemento de vacaciones, la cantidad de 28,74 Euros por cada día de vacaciones que figure en el calendario fuera del periodo de vacaciones escolares y que a estos efectos se considera desde el 23 de junio al 15 de septiembre, ambos incluidos. En aquellos colectivos que no tienen fijado en calendario el periodo vacacional se aplicará el mismo criterio en base a las vacaciones pactadas en cada departamento y realmente efectuadas.

En el caso de técnicos y administrativos, que no tengan asignadas las vacaciones en el calendario, si por necesidades de la empresa se disfrutaran las mismas fuera del periodo de vacaciones escolares, se pagará el complemento de vacaciones.

El complemento de vacaciones del punto anterior, estará a los incrementos pactados en este Convenio.

Sección 3ª. Horas extraordinarias

Artículo 24. *Definición*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida.

Con relación a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores; sólo podrán hacerse horas extraordinarias cuando éstas sean estrictamente necesarias, respetando no obstante el máximo legal.

La empresa facilitará por escrito a la secretaría del comité mensual un informe de las horas realizadas en el mes anterior y dentro de los 20 primeros días del mes siguiente.

Artículo 25. *Retribución de las horas extraordinarias*

Se abonarán por los valores establecidos en el anexo 3 tablas salariales del Convenio.

Capítulo IV **Ámbito social**

Artículo 26. *Conciliación laboral, personal y familiar*

Para el personal de técnicos, especialistas a turno central y administrativo de áreas productivas como de oficinas que por diferentes motivos tienen y trabajan con horarios centrales ajenos a la turnicidad se les facilitará la conciliación laboral mediante la acumulación de horas diarias siguientes:

Siempre que la organización del área o departamento lo permita, cumpliendo las horas estipuladas semanalmente, se otorgará de flexibilidad horaria tanto a la entrada como a la salida de 1/2 hora.

Semanalmente de lunes a jueves podrá aumentar 1/2 hora cada día de trabajo (8 horas 30 minutos), para así todos los viernes poder hacer horario intensivo de 08.00 a 14.00 horas (6 horas)/09.00 a 15.00 horas.

Semanalmente de lunes a jueves se podrá aumentar 15 minutos cada día de trabajo (8 horas 15 minutos), para poder disfrutar de horario intensivo de 09.00 a 15.00 horas en periodo de vacaciones escolares.

El interesado deberá comunicar por escrito a su responsable la intención de acogerse a las propuestas de conciliación laboral que le interesen, que podrá concederse previo acuerdo entre las partes y siempre que se garantice el correcto funcionamiento interno del área.

Sección 1ª. Licencias

Artículo 27. *Licencias generales*

Todo el personal, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a que se le conceda permiso retribuido, que se abonará al mismo importe que si hubiera trabajado, en los siguientes casos:

a) Por tiempo de 15 días naturales, en caso de matrimonio Dichos días podrán ser disfrutados, previo aviso de 1 mes, durante el año posterior a la fecha del evento.

b) 2 días natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, (de uno u otro cónyuge) que se podrá ampliar en 1 más, si el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 150 kilómetros.

c) En caso de alumbramiento de esposa (o pareja de hecho) o adopción de hijos, 2 días, y en todo caso 1 de ellos laborable. Este permiso será de 3 días en caso de parto no natural (cesárea), y en todo caso 1 de ellos laborable. En cualquier caso, se podrá ampliar hasta 3 más si el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 150 kilómetros.

d) Por el tiempo establecido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

e) 3 días por fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, que se podrán ampliar en 3 más si el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 150 kilómetros. En los casos de fallecimiento de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días, a los que se podrá añadir 3 más si el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 150 kilómetros.

En los casos de fallecimiento de un familiar de tercer grado de consanguinidad o afinidad, por el tiempo indispensable para la asistencia al funeral siendo de máximo de 1 día si exige desplazamiento.

f) 2 días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiere reposo domiciliario del cónyuge, hijo, hijos políticos (yerno y nuera), padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. Los trabajadores que la noche anterior al ingreso trabajasen por calendario, ésta sería computada dentro del periodo de ingreso a efectos de permiso remunerado.

En caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiere reposo domiciliario, el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días alternos siempre que no implique incremento de días laborales de permiso.

Se entenderá como constitutiva de enfermedad grave la intervención quirúrgica que requiera internamiento hospitalario o las debidamente justificadas.

g) En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso retribuido por el tiempo necesario en los casos de especialistas del servicio público, si el horario de consulta coincide con el del trabajo, el facultativo de medicina general prescribe al inicio del tratamiento esta consulta y el trabajador presenta previamente a la dirección de empresa el volante justificativo de la referida citación médica.

En los casos en que el trabajador esté de turno de noche el día anterior y tenga consulta médica al día siguiente antes de las 12.00 PM del mediodía, se le permitirá finalizar su jornada a las 03.00 AM.

En los casos de asistencia a una consulta de medicina general privada, hasta 16 horas al año.

En los casos de asistencia a consulta médica de hijos o personas a cargo con dependencia severa de grado II o III según la ley 39/2006 de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, por el tiempo necesario.

h) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal comprendido el ejercicio del sufragio activo: el tiempo necesario. Cuando lo determine la ley se estará a lo que disponga la misma sobre la duración y a su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización (exceptuando el caso de la mesa electoral), se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

En el caso de asistencia a una mesa electoral, el trabajador que por su turno le corresponda trabajar de noche, tendrá permiso la noche anterior y la de las votaciones. En los casos de suplentes que no sustituyan al titular, tendrán permiso solamente la noche anterior. Asimismo, los suplentes cuyo turno vaya de mañanas tendrán permiso de 06.00 a 10.00 horas, asumiendo que en este caso.

Para todos los trabajadores que deseen ejercer su derecho a voto su permiso de 4 horas para ejercerlo se le otorgarán de 10.00 a 14.00 horas para el turno de mañana y/o de 14.00 a 18.00 horas para los trabajadores de tarde.

En los casos de acudir a una mesa electoral, tanto de titular como de suplente, y se tenga que trabajar por calendario el día anterior de tarde, se dispondrá de licencia remunerada de las 20.00 a las 22.00 horas en la víspera a la jornada electoral.

i) Por traslado del domicilio habitual: 1 día.

j) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los trabajadores.

k) Para examinarse o renovar licencias o permisos de conducción y documentos de identidad, se concederá el tiempo necesario.

Artículo 28. *Permisos especiales recuperables*

Dado el especial proceso productivo de la empresa el trabajador tendrá derecho a 2 días de permiso recuperable en cada año natural, y 1 más recuperable que no será recuperado.

Con la finalidad de garantizar el ritmo normal de producción y de mantener las instalaciones siempre en funcionamiento, para la concesión de los permisos se establecen las siguientes normas:

a) Los permisos se solicitarán con un mínimo de 7 días naturales de antelación, salvo en casos de fallecimiento de familiares, hospitalización, enfermedad grave y/o similar que impidan dicho plazo de preaviso, sin perjuicio de la posterior justificación.

b) La empresa podrá denegar la concesión siempre que, para los días solicitados, haya concedido a 2 trabajadores de producción o a 1 de cada especialidad de mantenimiento por turno y sección otros permisos, exceptuados los regulados en el artículo anterior.

c) La resolución, a la petición de permiso del trabajador, se notificará en el plazo de 3 días naturales desde la solicitud del permiso.

d) Los permisos serán recuperados por el trabajador a petición de la empresa, debiendo comunicarlo la empresa con una antelación de 3 días naturales.

e) Los días por permisos a recuperar por el trabajador serán recuperados en días de la semana similares a los concedidos.

Cuando el año sea bisiesto, el personal de 3 de los 5 turnos que por calendario trabajan 217 días efectivos, no recuperarán 1 de los días que se establecen como recuperables en el primer párrafo de este artículo.

Sección 2ª. Maternidad, paternidad y lactancia

Artículo 29. *Maternidad y paternidad*

Los trabajadores en caso de maternidad tendrán derecho al correspondiente período de descanso estipulado en la legislación laboral vigente. Mientras se hallen en tal situación, acreditada con los correspondientes documentos expedidos por la Seguridad Social, percibirá las correspondientes prestaciones por incapacidad temporal directamente de la Seguridad Social.

El trabajador, para ejercitar su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, regulado en el artículo 48.7 del Estatuto de los trabajadores, deberá comunicar a la dirección de la empresa el ejercicio de este derecho, de forma fehaciente y con una antelación adecuada para el inicio de su disfrute.

Artículo 30. *Lactancia*

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. El trabajador por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Se establece, siempre que medie preaviso a la empresa con 7 días de antelación, la posibilidad de acumulación de horas de lactancia, hasta un máximo del 100% de las horas que pudiesen corresponder, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso maternal, y, será equivalente a 14 días laborables.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre.

Artículo 31. *Coincidencia de la maternidad y lactancia con el periodo vacacional*

Cuando el periodo de vacaciones fijado en calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo previsto en la ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, y en este último supuesto podrá concatenarlas con las del año en curso.

Sección 3ª. *Excedencias*

Artículo 32. *Excedencia voluntaria*

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

La petición deberá formularse por escrito, con una antelación mínima de 30 días a la fecha en que deba iniciarse la excedencia, y puntualizando la duración de la misma.

El trabajador que desee reingresar en la empresa, transcurrido el periodo de excedencia, deberá solicitarlo por escrito con 30 días de antelación mínima a la fecha de finalización de la excedencia. De no hacerlo así causará baja definitiva en la empresa.

El trabajador que haya permanecido en excedencia no podrá volver a solicitar otra hasta que haya transcurrido un mínimo de 4 años desde la fecha de su reingreso en la empresa.

En ningún momento el número de trabajadores en excedencia podrá ser superior al 3% del personal fijo de cada categoría profesional.

Concedida una excedencia, por un plazo determinado, ésta no podrá ser objeto de prórroga.

A petición del trabajador y atendiendo a las circunstancias especiales que lo hayan originado, ambas partes podrán pactar una suspensión de contrato no retribuida, con una duración no superior a 4 meses, con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 33. *Excedencia voluntaria especial*

El trabajador que tenga a su cargo al padre, madre, esposo/a, hijos, abuelos, nietos y hermanos, que hayan sido declarados oficialmente en situación de dependencia severa o gran dependencia (grado II o III) de acuerdo con el artículo 26 de la Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo.

La duración de la excedencia no será inferior a 1 año, ni superior a 5, salvo acuerdo entre las partes.

La reincorporación, en su caso, deberá solicitarse a la dirección de empresa por escrito, con 1 mes de antelación.

En el supuesto de que haya 2 o más trabajadores de la familia prestando sus servicios en la misma empresa, solo 1 de ellos podrá acogerse a este beneficio.

El tiempo de excedencia voluntaria especial se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 34. *Nombramiento para un cargo público o sindical*

El trabajador que sea designado para ocupar un cargo público o sindical, incompatible con la normal prestación de servicios para la empresa, pasará a la situación de excedencia forzosa por el tiempo que dure su mandato.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo y no quedará condicionado a la existencia de vacante.

El tiempo de excedencia forzosa se computará a efectos de antigüedad.

Capítulo V Condiciones económicas

Artículo 35. *Salarios*

De conformidad a lo acordado en el acuerdo firmado en fecha 14 de marzo de 2.017, en los anexos 2 y 3 del presente Convenio se recogen las distintas retribuciones salariales, así como los datos económicos generales para los períodos de aplicación de este Convenio colectivo.

Las actualizaciones salariales acordadas para los años de aplicación del Convenio serán:

- 2017: 0,35%
- 2018: 0,75%
- 2019: 1,35%
- 2020: 1,75%
- 2021: 2%

Mantenimiento del poder adquisitivo:

- La cláusula de revisión del IPC se fija en un 1,5% para los años 2017 a 2019, del 1,75% para 2020 y del 2% para 2021, a partir del cual la empresa se hará cargo del posible incremento.
- Se establece una cláusula de garantía final, de manera que la empresa se hará cargo de la desviación del IPC real total sobre las actualizaciones abonadas durante la vigencia del Convenio, para incluirlas a tablas a 1 de enero de 2022, hasta un 60%.

Artículo 36. *Pluses*

Las cantidades correspondientes a los pluses regulados en el presente Convenio y en sus tablas salariales, se adaptarán en su totalidad a la regulación del actual artículo 35 según acuerdo de fecha 14 de marzo de 2017.

Los complementos de puesto de trabajo no son consolidables ni absorbibles.

Artículo 37. *Plus de nocturnidad*

Lo devengan los trabajadores que presten servicios en el turno de noche.

Su importe será el que se detalla en las tablas (18 EUR), se percibirá por noche efectivamente trabajada desde las 22.00 a las 06.00 horas, igual para todos los grupos.

Este concepto tiene el carácter legal de complemento de puesto de trabajo, y no es consolidable ni absorbible.

Artículo 38. *Plus festivo*

Lo devengan los trabajadores que prestan servicios los sábados, domingos y festivos entre semana.

Importe detallado en anexo 3 tablas salariales (60 EUR).

Artículo 39. *Plus mantenimiento*

El plus mantenimiento será de 292,44 EUR brutos mensuales para el colectivo de operarios, jefes de equipo y técnicos de mantenimiento eléctrico y mecánico de todas las plantas que lleven desempeñando el puesto de trabajo por más de 1 año.

Este plus sustituye el antiguo "complemento a regularizar I y II".

Artículo 40. *Plus mantenimiento horno*

El plus mantenimiento horno para el año 2017 será de 233,95 euros brutos para los horneros de las diferentes laminaciones afectados por los calendarios respectivos y que deban venir a trabajar la mañana, tarde y noche del 1 de enero y del 1 de mayo, la tarde y noche del 24 de diciembre, la mañana, tarde y noche del 25 de diciembre, la mañana y tarde del 26 de diciembre y la tarde y la noche del 31 de diciembre. Los días sobrantes se disfrutarán con los mismos criterios que los permisos especiales

recuperables. Asimismo y a los efectos de la percepción del plus festivo, se considerará, única y exclusivamente para el colectivo de horneros de las laminaciones, festivo la tarde y la noche de los días 24 y 31 de diciembre.

En lo referente al día 1 de mayo se buscarán voluntarios, y en caso de no haberlos, a los trabajadores que deban trabajar el 1 de mayo por calendario y que históricamente no lo trabajaban, se les abonará el plus mantenimiento horno y el día que haga fiesta se les abonará el 100% del salario del día igual que si hubieran trabajado.

Artículo 41. *Plus unidad productiva*

El plus penoso tóxico peligroso pasa a denominarse plus unidad productiva y se abonará en las mismas cuantías que se venían percibiendo.

En el caso de los trabajadores de acería, se añadirá un complemento acería por importe de 55 EUR brutos mensuales.

Este complemento, que se abonará trimestralmente, será incrementado en un 25% en el caso de que en el trimestre inmediatamente anterior el índice de absentismo sea igual o inferior al 5%.

Artículo 42. *Gratificaciones extraordinarias*

El importe anual de las pagas extraordinarias, actualizado con arreglo a los criterios reflejados en el artículo 35, figura en el anexo número 4.

La paga extraordinaria de junio y diciembre se abonará el día 15/17 o siguiente hábil.

Por lo que se refiere a la paga de descanso, se repartirá de acuerdo con el anexo número 4.

El desglose de pagas del personal mensual será de 30 días de salario base y 25 días del resto de conceptos.

Las pagas extraordinarias se entenderán devengadas en doceavas partes dentro de los 12 meses naturales del año.

El personal que ingrese o cese en la empresa durante el año percibirá la parte proporcional al tiempo de permanencia en la empresa durante el año natural.

Artículo 43. *Paga extraordinaria especial*

A todos los trabajadores con más de 1 año de antigüedad se les abonará en la nómina del mes de marzo una paga extraordinaria de 631,51 euros.

En el año natural en el que se cumpla el primer año de permanencia en la empresa se abonará la parte proporcional entre la fecha de cumplimiento del primer año y el 31 de diciembre del año natural.

Artículo 44. *Paga interrumpibilidad*

La empresa abonará una paga no consolidable en concepto de variable de una cuantía total de 700 euros el primer año, y de 500 euros el resto, 2018, 2019, 2020 y 2021.

Dicha paga se abonará en una cuantía anual, el día 10 de septiembre del año siguiente con la liquidación de agosto, siempre y cuando se haya cumplido con la ininterrumpibilidad en el año inmediatamente anterior, a excepción de la correspondiente a 2017 que se abonará a la firma del acuerdo del artículo 35.

En caso de que los poderes públicos deroguen el factor de ininterrumpibilidad la paga se transformará en una paga variable en función de lo que las partes acuerden.

Artículo 45. *Plus de asistencia*

Este plus quedará absorbido dentro del salario base.

Artículo 46. *Revisión salarial*

Las revisiones salariales durante la vigencia del Convenio serán las determinadas en su artículo 35, abonándose a año vencido los atrasos con carácter retroactivo desde 1 de enero hasta el 31 de diciembre al mes siguiente de la publicación por el INE del IPC estatal.

Artículo 47. *Anticipos*

Los trabajadores podrán solicitar anticipos a cuenta del salario devengado.

Artículo 48. *Contratos en prácticas*

El personal que se incorpore a la empresa con esta modalidad contractual, tendrá una retribución del 70% en el primer año de contrato y del 80% en el segundo.

Capítulo VI **Asistencia social**

Artículo 49. *Ayuda a discapacitados*

Se establece una ayuda a discapacitados físicos y psíquicos en la cuantía de 400 brutos mensuales.

Esta ayuda se concederá por cada familiar de primer grado que los trabajadores tengan a su cargo y convivan con ellos y que tengan declarada oficialmente una discapacidad por el organismo competente de la Seguridad Social y que tengan, por dicha causa derecho a las correspondientes prestaciones reglamentarias.

Esta ayuda también se concederá a los trabajadores que acrediten tener un familiar a cargo con un grado II o III de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Estas ayudas no tienen el carácter legal de salario sino de asistencia social.

Estas ayudas dejarán de abonarse el día en que la atención y educación de los disminuidos, o de las personas dependientes, esté realmente asumida por los servicios públicos.

Artículo 50. *Bajas por enfermedad y accidentes*

Ambas partes consideran que la problemática del absentismo laboral es un factor de preocupación para la empresa y las personas trabajadoras por los perjuicios en los gastos directos e indirectos que a ambos les genera. Las situaciones que originan el absentismo son diversas y conllevan que haya que actuar en varios frentes, tanto a nivel de cambios en la regulación interna, como a través de una gestión más eficiente de los recursos.

A) Enfermedad y accidente no laboral

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con las prestaciones económicas de la Seguridad Social, el trabajador perciba a partir del primer día de la baja el 85 % de su salario que hubiese cobrado en caso de seguir su calendario de trabajo.

Para este cálculo no se incluirá el concepto "*ad personam*" y el complemento ex vinculación que se percibirá al 100%.

Se excluye de este criterio los trabajadores con larga enfermedad o baja por enfermedad crónica a criterio del servicio médico y siempre en relación con esta patología y baja por intervención quirúrgica de más de 10 días.

B) Accidente y enfermedad profesional

En caso de baja por accidente de trabajo se continuará abonando el 100% del sueldo, entendiéndose por sueldo el que se hubiera cobrado, caso de haber trabajado.

C) La empresa se reserva el derecho de investigar los casos de baja, siempre y cuando no vulnere la libertad y dignidad del afectado.

Artículo 51. *Ayudas de estudio*

Se crea un fondo para la ayuda de estudios que se dotará en función del porcentaje de absentismo por enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo y enfermedad profesional, y en la cuantía que se detalla a continuación:

| Euros anuales | % Absentismo |
|---------------|-----------------|
| 100.000 | menos del 4% |
| 95.000 | menos del 4,25% |
| 94.500 | menos del 4,5% |
| 86.000 | menos del 4,75% |
| 83.000 | menos del 5% |

La cuantía que corresponda cada año, se dividirá entre el número de hijos que tengan los trabajadores de Celsa comprendidos entre las edades de 0 y 16 años, ambas inclusive.

Artículo 52. *Seguro de accidentes y vida*

La cobertura de las actuales pólizas de seguros de accidentes, las cuales cubrirán tanto la IPT como la IPA, se fijará durante la vigencia del presente Convenio en la cuantía de 40.000 euros en las condiciones allí fijadas.

Se establecerá en el presente Convenio un seguro de vida colectivo con un capital asegurado de 35.000 euros por persona, para los casos de fallecimiento por causas naturales excluyendo todo tipo de accidentes. Dicho seguro incluirá también la situación de IPT e IPA derivada de enfermedad común y profesional.

Tales ampliaciones de los capitales asegurados entrarán en vigor a partir del día 1 de enero del año 2017

Artículo 53. *Parejas de hecho*

Se equiparán los derechos sociales y laborales de las parejas de hecho acreditadas en la empresa, mediante la justificación correspondiente.

Artículo 54. *Ley de igualdad y violencia de género*

El/la trabajador víctima de violencia de género se amparará bajo lo establecido en el artículo 21 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Con el fin de velar por ello, se crea una Comisión de Igualdad compuesta por ambas representaciones, y cuya función será la que determina la normativa vigente en materia de igualdad.

Artículo 55. *Cursos personales*

Siempre que la empresa lo considere conveniente y que sirva como promoción del interesado, la empresa abonará el 80% del mismo.

El Comité de Empresa tendrá conocimiento con la debida antelación al desarrollo de los mismos y podrá seguir los cursos de formación que se organicen en la misma.

Artículo 56. *Comedor*

Se acuerda ampliar el servicio de comedor a todo el personal de fábrica que trabaje a turno central y a aquellos casos puntuales del personal a turnos que tengan que prolongar su jornada por cursillos, reuniones y otros motivos, previo pago del precio establecido por la empresa que lo gestiona siempre que se pueda garantizar un adecuado servicio.

La empresa gestionará la posibilidad de ampliar el servicio y el horario del comedor para el resto de trabajadores no contemplados en el párrafo anterior.

Artículo 57. *Lote de Navidad*

Se entregará un lote por Navidad, tal como se viene realizando actualmente.

También se continuará entregando dicho lote a los trabajadores que hayan causado baja por jubilación o por invalidez permanente desde 1 enero de 1995 y hasta 31 de diciembre de 2021.

Artículo 58. *Beneficios sociales*

Durante la vigencia del presente Convenio la empresa proveerá a los trabajadores de los siguientes servicios de forma gratuita:

- Botellines/botellas de agua.
- Lavado de ropa de trabajo.
- Gafas graduadas (EPIs) de acuerdo con las prescripciones del servicio médico de prevención.
- Champú y gel individual para la higiene de manos y cara.
- Crema hidratante.
- Plantillas de acuerdo con las prescripciones del servicio médico de prevención.

Así mismo la empresa gestionará con las concesionarias próximas a sus instalaciones descuentos para el lavado de vehículos y en el suministro de combustible.

La empresa gestionará con las entidades municipales próximas un convenio de movilidad en transporte público para los empleados.

Se contratará a cargo de la empresa un seguro médico privado colectivo para los trabajadores.

Premio de antigüedad. Se reconocerá un premio de antigüedad a los 25 años.

Capítulo VII **Normas de conducta**

Artículo 59. *Principios ordenadores*

Las normas de conducta contenidas en este capítulo tienen por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y de la dirección de ésta.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en los siguientes artículos.

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

La empresa comunicará el caso al delegado sindical del sindicato donde el trabajador esté afiliado y al Comité de Empresa, antes de sancionar a algún trabajador, en el caso de faltas leves, graves o muy graves.

Impuesta la sanción, el inicio del cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 60. *Graduación de las faltas*

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 61. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta 3 ocasiones en un período de 1 mes.
- b) La inasistencia injustificada de 1 día al trabajo en el período de 1 mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin avisar por períodos breves de tiempo y sin justificación, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y/o material de trabajo.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Enzarsarse en disputas con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La utilización, sin previo consentimiento de la empresa y para usos particulares, de útiles y herramientas de la empresa fuera de la jornada de trabajo.

m) No utilizar los equipos de protección individual facilitados por la empresa según las instrucciones dadas por ella, o utilizarlos incorrecta o contrariamente a éstas.

Artículo 62. *Faltas graves*

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 3 ocasiones en el período de 1 mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de 2 a 4 días, durante el período de 1 mes. Bastará 1 sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

h) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

i) La utilización de útiles o herramientas para usos particulares dentro de la jornada laboral.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas en el trabajo.

m) Cualquier incumplimiento de las obligaciones, que en materia de prevención de riesgos laborales, establece el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

n) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

Artículo 63. *Faltas muy graves*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 10 ocasiones durante el período de 6 meses, o bien más de 20 en 1 año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante más de 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de 1 mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as 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) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin avisar aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, se pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a los superiores, a los subalternos, a los compañeros/as de trabajo, proveedores o clientes de la empresa, así como a sus respectivos familiares.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de 2 meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, las órdenes o mandatos dados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

m) La embriaguez o consumo de drogas, si constituye un riesgo y/o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

n) El acoso moral o laboral ("*mobbing*").

Artículo 64. *Sanciones*

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves

- Amonestación por escrito

b) Por faltas graves

- Amonestación por escrito

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días

c) Por faltas muy graves

- Amonestación por escrito

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días Despido

Artículo 65. *Prescripción*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: 10 días

Faltas graves: 20 días

Faltas muy graves: 60 días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo VIII Derechos sindicales

Artículo 66. *Comité de Empresa*

El Comité de Empresa, como órgano representativo electivo y unitario de los trabajadores, ostentará las funciones que le confiere la legislación vigente a la entrada en vigor de este Convenio colectivo y sus miembros se regirán en cuanto a sus deberes y obligaciones por cuanto establece la referida legislación.

Por acuerdo del Comité de Empresa y la dirección, podrán asistir como invitados a las reuniones otras personas de la plantilla o asesores externos que hayan sido propuestas por alguna de las partes.

Artículo 67. *Cargos sindicales*

Tendrán los derechos y prerrogativas que les conceda la legislación vigente.

Artículo 68. *Uso del crédito sindical*

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito mensual de horas que la ley determina.

Para la utilización del crédito sindical, habrán de ponerlo en conocimiento de la empresa al menos 48 horas antes de su utilización, salvo casos excepcionales que requieran plazo inferior, y que así se comunicarán.

La empresa comunicará a los mandos competentes las convocatorias que haga a los representantes de los trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa que por razones sindicales deban reunirse durante el día y trabajar por la noche, tendrán derecho a descansar por la noche, comunicándolo con 48 horas de antelación, salvo casos excepcionales que requieran plazo inferior, y que así se comunicarán.

En el caso de que se sobrepase el crédito horario sindical, el exceso de horas no serán retribuidas.

Todas las horas utilizadas dentro de la jornada laboral por los representantes de los trabajadores computarán dentro de su crédito sindical, exceptuando las utilizadas por los motivos siguientes:

Para todos los representantes de los trabajadores.

- Reuniones convocadas por la empresa: se considerará el tiempo de la reunión como tiempo de trabajo efectivo, aun cuando sea fuera de la jornada laboral.

Exclusivamente los miembros del Comité de Seguridad y Salud, y delegados de prevención y delegados LOLS.

1. Reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
2. Reuniones convocadas por el empresario en esta materia.
3. El tiempo dedicado a acompañar a los técnicos de prevención en las evaluaciones de riesgos.
4. El tiempo dedicado a acompañar a los inspectores de trabajo.
5. El tiempo dedicado a recibir información del daño producido en la salud de los trabajadores.
6. El tiempo dedicado para recibir la formación imprescindible para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 69. *Acumulación de horas sindicales*

Los representantes legales de los trabajadores podrán acordar la acumulación mensual de las horas sindicales a favor de uno o más miembros del Comité de Empresa o delegados sindicales que pertenezcan a su central sindical, sin superar el máximo total legal, comunicándolo con carácter previo, a la dirección de la empresa.

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los comités y delegados sindicales, serán acumulables por periodos anuales, previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado.

La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a las secciones sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

Artículo 70. *Asambleas*

El Comité de Empresa y las secciones sindicales podrán convocar asambleas de personal, fuera de sus horas de trabajo o dentro de la jornada laboral previo acuerdo con la dirección, afectando a la totalidad de la plantilla o de una o varias secciones, dentro del recinto de la empresa.

De dicha convocatoria se dará comunicación escrita a la empresa con una antelación mínima de 24 horas hábiles, sin perjuicio que se pueda estudiar en cada caso planteamientos urgentes.

La asamblea será dirigida por el Comité de Empresa, o a las secciones sindicales que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

La empresa sólo podrá oponerse a la celebración de una asamblea en los casos determinados en las normas legales.

Artículo 71. *Visita a un puesto de trabajo*

Los representantes de los trabajadores podrán visitar un puesto de trabajo, previa comunicación al jefe de turno o al mando superior del puesto que quieran visitar.

En caso de existir circunstancias que dificulten la visita en ese momento, el director de planta lo comunicará motivadamente.

En caso de necesidad de entrada al centro de trabajo del representante de los trabajadores, deberá cumplirse en todo caso con la normativa de seguridad y salud.

Artículo 72. *Votaciones*

Cuando se deban tomar decisiones sobre asuntos importantes, para la validez de los acuerdos se requerirán votaciones por escrito.

Artículo 73. *Cuota sindical*

La empresa deducirá de la nómina la cuota sindical, previa autorización escrita del trabajador.

Artículo 74. *Derechos sindicales*

En cuanto a acción sindical y Comités de Empresa, ambas partes se remiten con relación a este tema, a la legalidad vigente.

Artículo 75. *Asignación económica*

Se reconoce una asignación económica a cargo de la empresa que deberá dedicarse a la gestión sindical y que será abonada trimestralmente a las secciones sindicales de acuerdo con su representatividad.

Capítulo IX **Prevención de riesgos laborales**

Artículo 76. *Prevención de riesgos laborales*

Ambas partes reconocen que, atendiendo al proceso productivo de la empresa y del sector productivo al que pertenece, la seguridad y la prevención es una prioridad absoluta, que debe ser fomentada por ambas partes.

El objetivo es la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud. En este sentido, la empresa realizará aquellas actuaciones necesarias para su cumplimiento, así como los trabajadores prestarán en todo momento, la necesaria colaboración en el ámbito preventivo y en el de la protección de la salud.

Artículo 77. *Actuaciones preventivas*

La empresa realizará y fomentará las actuaciones preventivas, colectivas y/o individuales, que faciliten una coherente, adecuada y eficiente prevención y una necesaria protección de la salud, motivando especialmente los modos de vida saludables tanto dentro de los lugares de trabajo, como también, si procediera, fuera de los mismos, con el fin de promocionar los estilos de vida más sanos posibles.

Artículo 78. *Protocolos y actuaciones*

De acuerdo con el anterior precepto, las partes negociarán y acordarán en el seno del CSS, los protocolos y actuaciones necesarios para su consecución. Específicamente, la empresa se dotará de los mecanismos de gestión que, con el necesario respeto a los derechos individuales, permitan el cumplimiento de sus obligaciones en materia de vigilancia de la salud, incluyendo tanto los aspectos físicos como los psicosociales.

Artículo 79. *Plan de prevención de riesgos laborales*

Las partes negociarán y acordarán (si procede) en el seno del CSS, el Plan de prevención de riesgos laborales, con el fin de poder llevar a cabo una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva, mejorando de forma continua las actividades de control de los riesgos y de los niveles de protección, así como las actividades de necesaria colaboración y cumplimiento, por parte de los trabajadores, de las instrucciones que se generen de acuerdo con la actividad preventiva.

Artículo 80. *Servicio de prevención*

De conformidad a lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, y en aplicación del Plan de prevención establecido, se continuará con el programa de realización y actualización de las evaluaciones de riesgos y la planificación de la actividad preventiva con la colaboración de los delegados de prevención, con el fin de integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa.

Dicho Plan de prevención, incluirá la estructura organizativa, responsabilidades, funciones, prácticas, procedimientos y métodos operativos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Desde el servicio de prevención, se elaborará durante el primer trimestre del año siguiente, la memoria anual.

La programación anual de actividades preventivas, se elaborará durante el último trimestre del año, y se mantendrá a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes y del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 81. *Protocolos de colaboración para el servicio de emergencia*

De acuerdo al artículo 20 de la Ley 31/1995, y en relación a las medidas de emergencia, la empresa dispondrá de los protocolos de colaboración necesarios con los servicios de emergencia públicos para

atender las situaciones que así lo requieran, manteniéndose a disposición de los trabajadores, en los diferentes puestos de trabajo.

Asimismo, la empresa designará a los equipos de emergencia precisos, con el fin de asegurar un correcto funcionamiento de las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, en coordinación con los servicios públicos mencionados.

La empresa proporcionará a los miembros de los equipos de emergencia, una formación continuada teórica y práctica, adecuada para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 82. *Comité de Seguridad y Salud*

El Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación estará destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención, de manera que cualquier reclamación o incidencia en materia de seguridad y salud deberá ser planteada ante este órgano, en reunión extraordinaria, que no se dilatará más allá de 12 días naturales desde la puesta en conocimiento del caso, y previamente a cualquier otra instancia, con el fin de poder analizar y si procede, presentar alternativas de solución en cada caso. A tal fin se negociará un reglamento de funcionamiento del CSS durante el mes siguiente tras la firma del presente Convenio colectivo, respetándose el derecho a la tutela judicial efectiva y regulará el procedimiento que garantice el conocimiento de los aspectos preventivos antes de ser exigidos mediante los mecanismos legales procedentes.

Artículo 83. *Delegados de prevención*

La composición, competencias, facultades y garantías de los delegados de prevención serán en todo momento las establecidas normativamente y se adaptarán a los cambios que se produzcan en cada momento.

Teniendo en cuenta el párrafo anterior, se acuerda mantener durante la vigencia del Convenio colectivo, un delegado de prevención adicional a los existentes actualmente.

Los delegados sindicales LOLS y los responsables técnicos de la prevención de la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior, podrán participar con voz pero sin voto.

En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite, con carácter previo, alguna de las representaciones en el Comité.

Artículo 84. *Prevención de accidentes, seguridad, salud y bienestar en el trabajo*

Específicamente corresponde al Comité de Seguridad y Salud, tener conocimiento de todo lo relativo a la prevención de accidentes, seguridad, salud y bienestar en el trabajo, vigilando el cumplimiento de la legislación sobre la materia y proponiendo la adopción de todas aquellas medidas que la experiencia o la técnica aconsejen.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá bimensualmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, en los supuestos que estarán regulados en el reglamento del funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 85. *Funcionamiento, competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud*

a) Cualquier miembro del Comité de Seguridad y Salud o del Comité de Empresa, podrá solicitar a la empresa la paralización de un trabajo, si observara la existencia de riesgo grave o inminente, debiendo solicitarlo por escrito y con acuse de recibo.

Asimismo, los miembros del Comité por mayoría, podrán acordar la paralización de las actividades si existiera riesgo inminente de accidente grave. Tal acuerdo podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención, cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al comité.

b) A los miembros del Comité de Seguridad y Salud les será retribuido el tiempo que empleen fuera de sus horas de trabajo para el desempeño de sus funciones debidamente justificadas.

c) La empresa, mantendrá actualizada la carpeta denominada "RRHH comité de seguridad y salud", donde se archivará toda la documentación informativa y de consulta que se facilitará de forma periódica (en cada una de las sesiones ordinarias del Comité de Seguridad y Salud) a los delegados de prevención (evaluaciones de riesgos y normas de seguridad específicas vigentes, informes de seguridad mensuales,

memoria anual, informes de sensibles, y los capítulos del manual operativo que correspondan en materia de prevención de riesgos laborales, etc.).

d) La empresa analizará aquellos casos individuales de trabajadores cuyos puestos deban ser readecuados o que deban ser reubicados en otras posiciones, debido a limitaciones o restricciones médicas, con la participación previa del Comité de Seguridad y Salud y siempre bajo criterio médico.

e) La empresa proporcionará a los delegados de prevención un plan de formación continuada y adecuada a las necesidades en materia preventiva anual.

f) Las partes integrantes avisarán con una antelación de 24 horas la posible presencia del personal técnico cualificado en esta materia.

g) En todo lo no estipulado en este artículo será de aplicación la Ley de prevención de riesgos laborales, así como sus reglamentos de desarrollo.

Artículo 86. *Vigilancia periódica de la salud*

En aplicación del art. 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y el art. 37 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Esta vigilancia periódica, será de carácter voluntario, exceptuando cuando, a criterio del personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, o de las disposiciones legales vigentes, sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

A tal fin la empresa dispondrá de un protocolo específico debidamente acordado en el CSS, para poder dar cumplimiento con sus obligaciones en materia de vigilancia de la salud, según lo regulado en el art 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 87. *Procedimiento de vigilancia de la salud*

La vigilancia de la salud a los trabajadores se realizará siempre de manera inicial, antes de la incorporación al trabajo o en su caso después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud, y a intervalos periódicos, así como cuando los trabajadores reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud (2 meses) o en un tiempo menor si el departamento de vigilancia de la salud, así lo considerase.

En los casos en los que el trabajador decida realizar una analítica en un centro externo, desde el departamento de vigilancia de la salud, se le facilitarán los protocolos médicos específicos que se deberán tener en cuenta para que sean válidas, así como la vigencia del resultado de estas pruebas.

A tal fin la empresa elaborará y pondrá en conocimiento del CSS, aquellos puestos de trabajo que requieran de una vigilancia de la salud obligatoria atendiendo a los riesgos del puesto de trabajo, tanto para el trabajador así como para terceros, y acordando en el caso de las empresas contratistas, los puestos de trabajo que requerirán de una vigilancia de la salud obligatoria, a través del departamento de coordinación de actividades (CAE).

Asimismo, la empresa podrá en conocimiento del CSS, la relación de protocolos y pruebas médicas específicas establecidas para cada puesto de trabajo, manteniendo esta información en la carpeta denominada "RRHH comité de seguridad y salud".

Por otro lado, y atendiendo a que la normativa legal vigente (Estatuto de los trabajadores y la Ley 31/1995 de PRL), exige a las empresas que realizan actividades contempladas en el anexo I del Reglamento de los servicios de prevención, el cumplimiento de sus obligaciones preventivas, dada la especial especificación productiva y del sector, la representación de la empresa y las organizaciones sindicales firmantes de este convenio, consideran apropiado realizar un protocolo de intervención y prevención de consumo de drogas y alcohol en el ámbito laboral.

Se elaborará un protocolo de actuación en materia de acoso laboral.

Asimismo, el protocolo de actuación en el caso de discriminación por razón de género, se elaborará en el seno de la Comisión de Igualdad.

Capítulo X
Disposiciones varias

Artículo 88. *Comisión de seguimiento e interpretación del Convenio colectivo*

Se crea una comisión mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La composición y organización será la siguiente:

- a) La Comisión mixta se compondrá con representantes de la dirección de la empresa y de los trabajadores. Cada una de las partes tendrá un número máximo de 8 vocales.
- b) Los representantes de los trabajadores y de la dirección de la empresa serán designados por el Comité de Empresa, entre sus miembros, y por la dirección de la empresa, respectivamente; preferentemente entre los que hubieran sido integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio.
- c) Podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que hubiesen sido integrantes de cada una de las partes en la negociación del Convenio, así mismo la Comisión mixta podrá además, utilizar los servicios ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.
- d) La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando asistan a la reunión al menos 6 de sus componentes.
- e) La Comisión se reunirá al menos 1 vez al año o cuando lo solicite alguna de las partes, debiendo efectuar la reunión como máximo a los 5 días de dicha solicitud.
- f) Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de votos de los vocales asistentes a la reunión por cada una de las partes, y en caso de acuerdo, por ambas partes, éste tendrá carácter ejecutivo.
- g) De cada reunión se levantará acta de los acuerdos alcanzados que será firmada por todos los asistentes y se remitirá una copia a la autoridad laboral competente.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) La interpretación auténtica del Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.

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

Artículo 89. *Guardias*

Se entiende como guardia el requerimiento por parte de la empresa de un equipo técnico en las plantas productivas de conformidad con lo regulado en cada una de ellas.

Guardias de no presencia:

Plus de guardias para los años de vigencia del convenio es de 5.972,41 euros brutos al año por sábados domingo y festivos, más 2.798,52 euros brutos al año correspondientes a las jornadas nocturnas de lunes a domingo. Se dispondrá además de 1 día libre por cada 2 de guardia que se fijarán de acuerdo con la empresa. En caso de no poder tomar dicho día, les será abonado.

Guardias de presencia:

Plus de guardias para los años de vigencia del convenio es de 8.770,93 euros brutos al año por sábados domingo y festivos, más 2.798,52 euros brutos al año correspondientes a las jornadas nocturnas de lunes a domingo. Se dispondrá además de 1 día libre por cada 2 de guardia que se fijarán de acuerdo con la empresa. En caso de no poder tomar dicho día, les será abonado.

Artículo 90. *Paros programados y nuevas instalaciones*

Para el personal técnico se excluye del plus de dedicación aquellas horas trabajadas fuera de la jornada habitual en concepto de paros programados y puesta en marcha de nuevas instalaciones. Dichas horas tendrán el tratamiento ordinario de horas extras.

Artículo 91. *Cartilla médico-sanitaria*

Se mantendrá un seguimiento médico de todo el personal, a su voluntad, a través de una cartilla médico-sanitaria individual.

En relación a los trabajadores aptos con restricciones, se tratará cada caso de forma específica según lo acordado en el capítulo de prevención de riesgos laborales.

Capítulo XI **Disposiciones adicionales**

Artículo 92. *Derecho supletorio*

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán las normas contenidas en el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación.

Artículo 93. *Disposición adicional*

Ambas partes se comprometen a revisar todos los acuerdos y pactos de empresa existentes con el fin de adaptarlos a la legalidad vigente y en su caso modificar lo que estimen oportuno.

Artículo 94. *Complemento "ad personam"*

Se mantiene, en su misma estructura y sistemática, el denominado complemento "ad personam" establecido en los acuerdos de 28 de noviembre de 1995 y de 20 de junio de 1996 entre las respectivas representaciones empresarial y de los trabajadores de las entonces denominadas "Celsa" y "Celsa/Besòs".

Artículo 95. *Tribunal Laboral de Cataluña*

De conformidad a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores las parte acuerdan acudir al Tribunal Laboral de Cataluña como procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, en caso de acabar el período de consultas sin acuerdo, utilizándose el mismo cómo procedimiento de mediación y conciliación (y arbitraje si se pactase expresamente por las partes), y de conformidad a las normas de funcionamiento de ese organismo en la referida materia.

Artículo 96. *Formación*

Con el fin de asegurar las competencias necesarias para el desempeño óptimo de las funciones asignadas, así como para posibilitar el desarrollo profesional de los empleados, la empresa realizará cursos de formación a los que podrán asistir todos los trabajadores de plantilla que, de acuerdo con su responsable, lo requieran en base a la evaluación de competencias, garantizando en todo caso la igualdad de oportunidades.

Siempre que sea considerado necesario para el logro de los objetivos de la compañía y para la formación vinculada al puesto de trabajo, se confeccionarán cuadros y programas de formación y reciclaje en función de la adaptación a nuevas tecnologías y a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, a cargo de la empresa y en horario laboral, teniendo la consideración de horas efectivas de trabajo y abonadas como tal.

Para ello, se establecerán 80 horas del calendario laboral dedicadas a formación.

Se constituye una Comisión de Formación que se encargará de hacer el seguimiento de los temas de formación.

ANEXO 1. FESTIVOS Y HORARIOS

A efectos de cobrar el plus de festividad se considerarán los siguientes días para el año 2017:

- 6 enero
- 14 abril
- 17 abril
- 1 mayo
- 15 agosto
- 4 septiembre (local de S. Andreu de la Barca)

- 11 septiembre
- 12 octubre
- 1 noviembre
- 30 noviembre (local de S. Andreu de la Barca)
- 6 diciembre
- 8 diciembre
- 25 diciembre
- 26 diciembre

HORARIOS:

Calendario 5º, 4º, 4'5º Y 3º turnos:

M: Mañana: de 06.00 a 14.00 h.

T: Tarde: de 14.00 a 22.00 h.

N: Noche: de 22.00 a 06.00 h.

Calendarios mecánicos laminación turno central:

C: Central: de 08.30 a 13.30 h y de 14.30 a 17.30 h.

Calendario almacén:

C: Central: de 08.00 a 13.30 h y de 14.30 a 17.00 h / De 09.00 a 14.30 h y de 15.30 a 18.00 h.

Calendario mantenimiento acería turno central:

De 08.00 a 14.00 h y de 15.00 a 17.00 h.

En todos los calendarios:

- F: Festivo
- V: Vacaciones
- D: Descanso

Turno central mantenimiento acería calendario:

Se confeccionará un calendario teniendo en cuenta lo siguiente:

- Vacaciones seguidas en período estival (22 días laborables).
- Distribución de los días sobrantes de tal manera que cada persona pueda disfrutar aproximadamente de la mitad de los puentes que se puedan establecer.

El calendario de oficinas no tiene marcado el período de vacaciones, que será de 30 días naturales.

Dichas vacaciones se harán en turnos repartidos por los meses de verano de acuerdo con las necesidades del trabajo y las preferencias personales, pactándose con 2 meses de antelación como mínimo.

La jornada durante vigencia del Convenio será de 8 horas:

De 09.00 a 13.30 h y de 14.30 a 18.00 h.

En años sucesivos serán festivos los siguientes días:

- Las fiestas oficiales marcadas por la Generalidad para toda Cataluña.
- El día de Jueves Santo (si no fuera oficial).
- Los puentes a que dan lugar las fiestas oficiales que caigan en martes o jueves.
- Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre.

La jornada diaria será la que resulte de dividir el número de horas/año pactadas por el número de días laborables que quede tras descontar las fiestas antes citadas.

Calendario personal técnico a turno central:

Como base se tomará el calendario de oficinas, con la salvedad que la distribución de los puentes y días festivos no oficiales se realizarán según el acuerdo de los interesados con la dirección de cada sección.

Continúa en la página siguiente

ANEXO 2. TABLAS SALARIALES PERSONAL MENSUAL 2017

Ingenieros:

| Conceptos | Pagos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|---------------------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Salario base | 14 | 31.563,89 | 33.009,53 | 34.539,47 | 36.141,05 | 37.805,86 | 39.550,74 | 41.371,50 | 43.268,11 | 45.240,59 | 47.293,15 | 49.446,86 | 51.701,72 |
| Plus convenio | 14 | 17.736,86 | 17.975,70 | 18.168,87 | 18.365,56 | 18.530,63 | 18.674,63 | 18.818,64 | 18.934,54 | 19.029,37 | 19.099,62 | 19.159,32 | 19.229,57 |
| Pen. tóx. peligroso | 14 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 |
| Sueldo bruto | | 51.759,33 | 53.443,80 | 55.166,91 | 56.965,18 | 58.795,07 | 60.683,95 | 62.648,71 | 64.661,22 | 66.728,54 | 68.851,34 | 71.064,76 | 73.389,87 |

Plus dedicación.....14,31 x 25 x 14 = 5.008,47

| Plus asistencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 2.041,13 | 2.089,02 | 2.138,27 | 2.188,95 | 2.241,19 | 2.295,03 | 2.350,50 | 2.407,59 | 2.466,41 | 2.526,93 | 2.588,96 | 2.652,53 |

Jefes taller:

| Conceptos | Pagos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|---------------------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Salario base | 14 | 27.344,97 | 28.558,81 | 29.831,65 | 31.163,49 | 32.575,42 | 34.037,92 | 35.563,64 | 37.173,65 | 38.846,89 | 40.604,42 | 42.412,53 | 44.317,57 |
| Plus convenio | 14 | 15.843,76 | 16.131,76 | 16.402,21 | 16.648,07 | 16.893,92 | 17.111,68 | 17.325,93 | 17.505,05 | 17.677,15 | 17.828,18 | 17.989,74 | 18.133,75 |
| Pen. tóx. peligroso | 14 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 |
| Sueldo bruto | | 45.647,31 | 47.149,15 | 48.692,43 | 50.270,13 | 51.927,91 | 53.608,17 | 55.348,14 | 57.137,28 | 58.982,62 | 60.891,18 | 62.860,85 | 64.909,89 |

Plus dedicación.....14,31 x 25 x 14 = 5.008,47

| Plus asistencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 1.867,70 | 1.910,30 | 1.954,20 | 1.999,38 | 2.045,98 | 2.093,95 | 2.143,36 | 2.194,17 | 2.246,60 | 2.300,57 | 2.355,89 | 2.412,51 |

Grupo intermedio:

| Conceptos | Pagos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|---------------------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Salario base | 14 | 25.684,38 | 26.788,63 | 27.951,89 | 29.169,94 | 30.455,42 | 31.804,13 | 33.203,41 | 34.678,55 | 36.221,13 | 37.818,50 | 39.508,60 | 41.261,91 |
| Plus convenio | 14 | 14.783,06 | 15.099,16 | 15.404,73 | 15.682,20 | 15.949,13 | 16.202,01 | 16.444,35 | 16.658,60 | 16.865,82 | 17.048,46 | 17.245,15 | 17.427,78 |
| Pen. tóx. peligroso | 14 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 |
| Sueldo bruto | | 42.926,02 | 44.346,37 | 45.815,19 | 47.310,71 | 48.863,12 | 50.464,71 | 52.106,34 | 53.795,73 | 55.545,53 | 57.325,54 | 59.212,32 | 61.148,27 |

Plus dedicación.....14,31 x 25 x 14 = 5.008,47

Plus festivo a producción.....11,03 x 25 x 14 = 3.859,96

Plus nocturno a producción.....3,28 x 25 x 14 = 1.148,51

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Plus asistencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | 1.790,42 | 1.830,66 | 1.872,22 | 1.914,94 | 1.958,97 | 2.004,36 | 2.051,08 | 2.099,13 | 2.148,69 | 2.199,73 | 2.251,95 | 2.305,46 |

Contra maestres y jefes de turno:

| Conceptos | Pagos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|---------------------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Salario base | 14 | 24.011,15 | 25.014,24 | 26.059,49 | 27.180,60 | 28.331,21 | 29.561,91 | 30.834,75 | 32.183,45 | 33.595,37 | 35.053,66 | 36.600,45 | 38.210,47 |
| Plus convenio | 14 | 13.725,87 | 14.063,05 | 14.393,20 | 14.705,79 | 15.004,33 | 15.281,80 | 15.545,22 | 15.801,61 | 16.043,96 | 16.272,25 | 16.497,04 | 16.721,82 |
| Pen. tóx. peligroso | 14 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 |
| Sueldo bruto | | 40.195,59 | 41.535,87 | 42.911,27 | 44.344,97 | 45.794,12 | 47.302,28 | 48.838,54 | 50.443,64 | 52.097,91 | 53.784,49 | 55.556,07 | 57.390,87 |

Plus dedicación.....14,31 x 25 x 14 = 5.008,47
 Plus festivo contra maestre a producción.....11,03 x 25 x 14 = 3.859,96
 Plus nocturno contra maestre a producción.....3,28 x 25 x 14 = 1.148,51

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Plus asistencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | 1.713,11 | 1.751,06 | 1.790,24 | 1.830,48 | 1.871,98 | 1.914,69 | 1.958,79 | 2.004,08 | 2.050,79 | 2.098,87 | 2.148,03 | 2.198,38 |

Encargados:

| Conceptos | Pagos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|---------------------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Salario base | 14 | 20.099,90 | 20.888,05 | 21.722,56 | 22.599,22 | 23.539,10 | 24.508,48 | 25.553,73 | 26.645,33 | 27.787,52 | 28.988,71 | 30.253,12 | 31.568,10 |
| Plus convenio | 14 | 12.349,07 | 12.749,47 | 13.118,25 | 13.490,55 | 13.845,29 | 14.189,49 | 14.509,10 | 14.828,72 | 15.134,29 | 15.439,85 | 15.727,86 | 16.029,91 |
| Pen. tóx. peligroso | 14 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 | 2.458,58 |
| Sueldo bruto | | 34.907,55 | 36.096,10 | 37.299,39 | 38.548,35 | 39.842,96 | 41.156,55 | 42.521,41 | 43.932,63 | 45.380,38 | 46.887,13 | 48.439,55 | 50.056,59 |

Plus dedicación.....14,31 x 25 x 14 = 5.008,47
 Plus festivo encargado a producción.....11,03 x 25 x 14 = 3.859,96
 Plus nocturno encargado a producción.....3,28 x 25 x 14 = 1.148,51
 Plus dedicación encargado de mantenimiento = plus festivo + plus encargado producción.
 Plus dedicación encargado a turno central = plus dedicación encargado mantenimiento + 0,85.

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Plus asistencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | 1.562,90 | 1.596,31 | 1.630,80 | 1.666,23 | 1.702,88 | 1.740,51 | 1.779,34 | 1.819,27 | 1.860,40 | 1.902,85 | 1.946,26 | 1.990,64 |

Jefes administrativos:

| Conceptos | Pagos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|--------------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Salario base | 14 | 21.756,28 | 23.644,47 | 25.507,36 | 26.995,15 | 28.622,03 | 30.257,33 | 31.896,85 | 33.532,15 | 35.171,67 | 36.811,19 | 38.535,00 | 40.326,25 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Plus convenio | 14 | 15.236,14 | 15.720,83 | 16.216,06 | 17.231,10 | 18.091,60 | 18.962,64 | 19.823,14 | 20.683,64 | 21.547,65 | 22.411,67 | 23.310,80 | 24.252,09 |
| Sueldo bruto | | 36.992,42 | 39.365,30 | 41.723,42 | 44.226,25 | 46.713,63 | 49.219,97 | 51.719,99 | 54.215,79 | 56.719,33 | 59.222,86 | 61.845,81 | 64.578,34 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Plus asistencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | 1.493,82 | 1.561,21 | 1.627,75 | 1.698,83 | 1.769,92 | 1.840,85 | 1.911,92 | 1.982,96 | 2.053,99 | 2.125,01 | 2.198,52 | 2.274,55 |

Oficiales 1ª administrativos:

| | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Conceptos | Pagos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Salario base | 14 | 15.548,03 | 16.656,49 | 17.794,46 | 18.548,89 | 19.337,04 | 20.116,76 | 20.896,48 | 21.676,20 | 22.451,71 | 23.218,78 | 24.011,15 | 24.837,23 |
| Plus convenio | 14 | 10.954,71 | 11.516,67 | 12.047,02 | 12.486,05 | 12.900,49 | 13.311,43 | 13.722,36 | 14.108,71 | 14.491,54 | 14.888,43 | 15.309,90 | 15.720,83 |
| Sueldo bruto | | 26.502,74 | 28.173,16 | 29.841,48 | 31.034,94 | 32.237,54 | 33.428,19 | 34.618,84 | 35.784,91 | 36.943,25 | 38.107,21 | 39.321,04 | 40.558,06 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Plus asistencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | 1.195,78 | 1.243,31 | 1.290,87 | 1.324,82 | 1.358,62 | 1.392,46 | 1.426,27 | 1.459,31 | 1.492,27 | 1.525,27 | 1.558,96 | 1.593,42 |

Oficiales 2ª administrativos:

| | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Conceptos | Pagos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Salario base | 14 | 11.683,15 | 12.597,74 | 13.520,76 | 14.654,51 | 15.105,48 | 15.754,55 | 16.412,04 | 16.863,01 | 17.587,94 | 18.106,35 | 18.633,19 | 19.189,53 |
| Plus convenio | 14 | 8.682,28 | 9.121,31 | 9.577,91 | 9.830,79 | 10.354,11 | 10.663,19 | 10.989,83 | 11.509,64 | 11.576,38 | 11.822,23 | 12.075,12 | 12.342,05 |
| Sueldo bruto | | 20.365,43 | 21.719,05 | 23.098,66 | 24.485,30 | 25.459,60 | 26.417,74 | 27.401,87 | 28.372,66 | 29.164,32 | 29.928,58 | 30.708,30 | 31.531,58 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Plus asistencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | 1.021,24 | 1.060,22 | 1.099,26 | 1.138,22 | 1.165,85 | 1.193,61 | 1.221,25 | 1.248,94 | 1.270,98 | 1.293,09 | 1.315,59 | 1.338,48 |

Auxiliares administrativos:

| | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Conceptos | Pagos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Salario base | 14 | 10.793,85 | 11.927,60 | 11.822,23 | 12.311,14 | 12.673,60 | 13.014,99 | 13.284,73 | 13.537,62 | 13.862,15 | 14.144,53 | 14.439,56 | 14.738,81 |
| Plus convenio | 14 | 8.260,81 | 7.895,54 | 8.741,99 | 9.001,90 | 9.163,46 | 9.325,02 | 9.560,34 | 9.739,47 | 9.851,86 | 9.999,38 | 10.143,38 | 10.290,89 |
| Sueldo bruto | | 19.054,66 | 19.823,14 | 20.564,22 | 21.313,04 | 21.837,06 | 22.340,02 | 22.845,08 | 23.277,09 | 23.714,01 | 24.143,91 | 24.582,94 | 25.029,70 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|--------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Plus asistencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | 984,43 | 1.006,01 | 1.027,39 | 1.048,83 | 1.063,14 | 1.077,47 | 1.091,85 | 1.104,06 | 1.116,44 | 1.128,63 | 1.140,99 | 1.153,49 |

ANEXO 3. TABLAS SALARIALES PERSONAL SEMANAL 2017

Nota aclaratoria a las tablas salariales para el personal semanal: El personal semanal de nuevo ingreso quedará adscrito al nivel 3 y transcurrido 1 año desde el ingreso en la empresa, pasarán a integrarse automáticamente en el nivel 4 del respectivo grupo.

Personal fábrica: Grupo III

| Conceptos | Días pago | Nivel 3 | | Nivel 4 | | Nivel 5 | | Nivel 6 | | Nivel 7 | |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Salario base | 365,00 | 32,44 | 11.841,75 | 33,22 | 12.123,79 | 34,22 | 12.490,06 | 34,98 | 12.768,43 | 35,76 | 13.054,13 |
| Plus convenio | 216,00 | 28,69 | 6.197,05 | 29,36 | 6.342,28 | 30,25 | 6.533,03 | 30,93 | 6.680,42 | 31,63 | 6.832,15 |
| Plus almuerzo | 216,00 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 |
| Pen. tóx. peligroso | 216,00 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 |
| Pagas extras | | | 7.323,52 | | 7.323,52 | | 7.323,52 | | 7.323,52 | | 7.323,52 |
| Vacaciones | 30,00 | 43,91 | 1.317,39 | 44,38 | 1.331,54 | 45,00 | 1.349,91 | 45,46 | 1.363,76 | 45,94 | 1.378,21 |
| Sueldo bruto | | 29.224,44 | | 29.665,85 | | 30.241,24 | | 30.680,85 | | 31.132,72 | |

| | Nivel 3 | Nivel 4 | Nivel 5 | Nivel 6 | Nivel 7 |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Plus asistencia | | | | | |
| Turno central | 1.227,59 | 1.258,80 | 1.293,59 | 1.325,80 | 1.357,27 |
| 5º - 4º turno | 1.368,77 | 1.402,09 | 1.439,77 | 1.474,16 | 1.484,09 |

Personal fábrica: Grupo III A

| Conceptos | Días pago | Nivel 3 | | Nivel 4 | | Nivel 5 | | Nivel 6 | | Nivel 7 | | Nivel 8 | |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Salario base | 365,00 | 32,44 | 11.841,75 | 33,22 | 12.123,79 | 34,22 | 12.490,06 | 34,96 | 12.761,11 | 35,76 | 13.054,13 | 36,57 | 13.347,15 |
| Plus convenio | 216,00 | 29,49 | 6.370,46 | 30,16 | 6.513,52 | 31,09 | 6.715,10 | 31,80 | 6.869,00 | 32,51 | 7.022,89 | 33,24 | 7.178,96 |
| Plus almuerzo | 216,00 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 |
| Pen. tóx. peligroso | 216,00 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 |
| Pagas extras | | | 7.323,52 | | 7.323,52 | | 7.323,52 | | 7.323,52 | | 7.323,52 | | 7.323,52 |
| Vacaciones | 30,00 | 44,47 | 1.333,95 | 44,94 | 1.348,10 | 45,58 | 1.367,37 | 46,06 | 1.381,82 | 46,56 | 1.396,87 | 47,06 | 1.411,92 |
| Sueldo bruto | | 29.414,40 | | 29.853,64 | | 30.440,77 | | 30.880,16 | | 31.342,13 | | 31.806,27 | |

| Conceptos | Días pago | Nivel 9 | | Nivel 10 | |
|---------------------|-----------|---------|-----------|----------|-----------|
| Salario base | 365,00 | 37,36 | 13.636,51 | 38,18 | 13.936,86 |
| Plus convenio | 216,00 | 33,97 | 7.337,19 | 34,70 | 7.495,42 |
| Plus almuerzo | 216,00 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 |
| Pen. tóx. peligroso | 216,00 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 |

| | | | | | |
|--------------|-----------|-------|-----------|-------|----------|
| Pagas extras | | | 7.323,52 | | 7.323,52 |
| Vacaciones | 30,00 | 47,57 | 1.426,98 | 48,08 | 1.442,33 |
| Sueldo bruto | 32.268,92 | | 32.742,85 | | |

| | | | | | | | | |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Plus asistencia | Nivel 3 | Nivel 4 | Nivel 5 | Nivel 6 | Nivel 7 | Nivel 8 | Nivel 9 | Nivel 10 |
| Turno central | 1.238,19 | 1.266,18 | 1.301,70 | 1.335,70 | 1.358,72 | 1.394,33 | 1.428,65 | 1.454,76 |
| 5º - 4º turno | 1.379,36 | 1.409,47 | 1.447,85 | 1.484,04 | 1.509,28 | 1.547,17 | 1.583,80 | 1.612,20 |

Personal fábrica: Grupo II A

| Conceptos | Días pago | Nivel 3 | | Nivel 4 | | Nivel 5 | | Nivel 6 | | Nivel 7 | | Nivel 8 | |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Salario base | 365,00 | 33,37 | 12.178,73 | 34,14 | 12.460,76 | 35,17 | 12.838,03 | 35,93 | 13.112,73 | 36,72 | 13.402,09 | 37,53 | 13.698,78 |
| Plus convenio | 216,00 | 31,05 | 6.706,43 | 31,78 | 6.864,66 | 32,70 | 7.064,08 | 33,44 | 7.222,31 | 34,21 | 7.389,21 | 34,94 | 7.547,44 |
| Plus almuerzo | 216,00 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 |
| Pen. tóx. peligroso | 216,00 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 |
| Pagas extras | | | 7.323,52 | | 7.323,52 | | 7.323,52 | | 7.323,52 | | 7.323,52 | | 7.323,52 |
| Vacaciones | 30,00 | 45,54 | 1.366,16 | 46,04 | 1.381,22 | 46,69 | 1.400,79 | 47,2 | 1.416,14 | 47,73 | 1.431,79 | 48,24 | 1.447,15 |
| Sueldo bruto | | 30.119,56 | | 30.574,88 | | 31.171,13 | | 31.619,42 | | 32.091,34 | | 32.561,61 | |

| Conceptos | Días pago | Nivel 9 | | Nivel 10 | | Nivel 11 | | Nivel 12 | |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Salario base | 365,00 | 38,34 | 13.995,46 | 39,20 | 14.306,80 | 40,04 | 14.614,47 | 40,89 | 14.925,81 |
| Plus convenio | 216,00 | 35,70 | 7.712,18 | 36,49 | 7.881,25 | 37,29 | 8.054,65 | 38,05 | 8.219,39 |
| Plus almuerzo | 216,00 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 |
| Pen. tóx. peligroso | 216,00 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 |
| Pagas extras | | | 7.323,52 | | 7.323,52 | | 7.323,52 | | 7.323,52 |
| Vacaciones | 30,00 | 48,77 | 1.463,10 | 49,30 | 1.479,06 | 49,85 | 1.495,62 | 50,39 | 1.511,57 |
| Sueldo bruto | | 33.038,98 | | 33.535,34 | | 34.032,98 | | 34.525,01 | |

| | | | | | | | | | | |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Plus asistencia | Nivel 3 | Nivel 4 | Nivel 5 | Nivel 6 | Nivel 7 | Nivel 8 | Nivel 9 | Nivel 10 | Nivel 11 | Nivel 12 |
| Turno central | 1.257,21 | 1.284,66 | 1.325,35 | 1.357,83 | 1.382,72 | 1.413,42 | 1.448,37 | 1.474,80 | 1.509,09 | 1.538,01 |
| 5º - 4º turno | 1.398,29 | 1.427,87 | 1.471,41 | 1.506,08 | 1.533,24 | 1.566,20 | 1.603,41 | 1.632,19 | 1.668,83 | 1.700,14 |

Personal fábrica: Grupo I A

| Conceptos | Días pago | Nivel 3 | | Nivel 4 | | Nivel 5 | | Nivel 6 | | Nivel 7 | | Nivel 8 | |
|--------------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|
| Salario base | 365,00 | 33,98 | 12.402,16 | 34,86 | 12.724,48 | 35,99 | 13.134,71 | 36,82 | 13.438,72 | 37,72 | 13.768,37 | 38,61 | 14.094,36 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|--------|------------------|----------|------------------|----------|------------------|----------|------------------|----------|------------------|----------|------------------|----------|
| Plus convenio | 216,00 | 31,30 | 6.760,62 | 32,1 | 6.934,02 | 33,12 | 7.152,95 | 33,93 | 7.328,52 | 34,72 | 7.499,76 | 35,56 | 7.681,83 |
| Plus almuerzo | 216,00 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 |
| Pen. tóx. peligroso | 216,00 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 |
| Pagas extras | | | 7.323,52 | | 7.323,52 | | 7.323,52 | | 7.323,52 | | 7.323,52 | | 7.323,52 |
| Vacaciones | 30,00 | 54,27 | 1.628,08 | 54,82 | 1.644,64 | 55,52 | 1.665,71 | 56,09 | 1.682,57 | 56,65 | 1.699,43 | 57,22 | 1.716,59 |
| Plus jefe equipo | 216,00 | 12,35 | 2.668,27 | 12,35 | 2.668,27 | 12,35 | 2.668,27 | 12,35 | 2.668,27 | 12,35 | 2.668,27 | 12,35 | 2.668,27 |
| Sueldo bruto | | 33.327,36 | | 33.839,65 | | 34.489,87 | | 34.986,32 | | 35.504,06 | | 36.029,28 | |

| Conceptos | Días pago | Nivel 9 | | Nivel 10 | | Nivel 11 | | Nivel 12 | |
|---------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|-----------|
| Salario base | 365,00 | 39,52 | 14.424,01 | 40,44 | 14.760,98 | 41,35 | 15.094,30 | 42,31 | 15.442,26 |
| Plus convenio | 216,00 | 36,40 | 7.861,74 | 37,21 | 8.037,31 | 38,09 | 8.228,06 | 38,95 | 8.412,30 |
| Plus almuerzo | 216,00 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 | 4,76 | 1.027,42 |
| Pen. tóx. peligroso | 216,00 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 | 7,02 | 1.517,29 |
| Pagas extras | | | 7.323,52 | | 7.323,52 | | 7.323,52 | | 7.323,52 |
| Vacaciones | 30,00 | 57,79 | 1.733,75 | 58,37 | 1.751,21 | 58,98 | 1.769,27 | 59,56 | 1.786,73 |
| Plus jefe equipo | 216,00 | 12,35 | 2.668,27 | 12,35 | 2.668,27 | 12,35 | 2.668,27 | 12,35 | 2.668,27 |
| Sueldo bruto | | 36.556,00 | | 37.086,01 | | 37.628,13 | | 38.177,80 | |

| Plus asistencia | Nivel 3 | Nivel 4 | Nivel 5 | Nivel 6 | Nivel 7 | Nivel 8 | Nivel 9 | Nivel 10 | Nivel 11 | Nivel 12 |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Turno central | 1.343,08 | 1.378,76 | 1.422,98 | 1.462,61 | 1.492,17 | 1.527,06 | 1.566,92 | 1.600,46 | 1.636,32 | 1.675,96 |
| 5º - 4º turno | 1.484,25 | 1.522,03 | 1.569,14 | 1.610,94 | 1.642,75 | 1.679,87 | 1.722,02 | 1.757,89 | 1.796,10 | 1.838,18 |

El salario base se cobrará por 365 días naturales. El plus convenio, almuerzo, plus unidad productiva, plus jefe de equipo, por los días de trabajo (216 días como media) más las vacaciones.

En vacaciones se abonará la media anual de los pluses antes citados (20,75), más la media anual de pluses nocturnos y festivos (6,92 nocturnos y 6,53 festivos).

El personal que sigue los calendarios de turno central de fábrica, cobrarán en vacaciones los mismos pluses nocturnos y festivos que los de 5º turno.

- Para todos los grupos:

Plus nocturno.....18 euros brutos por día trabajado noches.

Plus festivo.....60 euros brutos.

- Precio horas extras:

Normal.....22,20 euros bruto hora.

Nocturna.....24,05 euros bruto hora.
Festiva.....25,42 euros bruto hora.
Festiva nocturna.....27,30 euros bruto hora.

ANEXO 4. PAGAS EXTRAORDINARIAS 2017

Personal fábrica:

- Paga extraordinaria de junio.....2.106,13
- Paga extraordinaria de diciembre.....2.203,29
- Paga extraordinaria de descanso.....3.014,10
- Total pagas extraordinarias.....7.323,52

ANEXO 5. PAGA INTERRUMPIBILIDAD

- Año 2017.....700 EUR.
- Años 2018-2021.....500 EUR.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primera

El personal fuera de convenio podrá incorporarse al mismo mediante escrito dirigido a la dirección de la Empresa. Asimismo la empresa podrá incorporar al ámbito del convenio al personal excluido comunicándolo por escrito al trabajador afectado, previa información a los representantes legales de los trabajadores. La incorporación del citado personal a convenio implicará la aceptación por parte del interesado de la distribución de su remuneración entre todos los conceptos regulados en convenio que le sean individualmente aplicables, dejando de devengar y percibir los demás conceptos retributivos de aplicación exclusiva al personal excluido.

Segunda

Los trabajadores que venían cobrando el antiguo plus turnicidad, se les mantendrá el mismo importe en concepto de complemento personal.

Barcelona, 19 d'octubre de 2017

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies,
Eliseu Oriol Pagès