

1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

RESOLUCIÓN 191C/2024, de 13 de octubre, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Arcelormittal Tubular Products Zalain.

Visto el texto del Convenio Colectivo presentado por la empresa Arcelormittal Tubular Products Zalain (Código número: 31101322012017), con entrada en este registro con fecha 24 de octubre de 2024, suscrito con fecha 17 de octubre de 2024, entre la representación empresarial y sindical de la empresa, tras la subsanación requerida el día 30 de octubre 2024 y resuelta.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo,

RESUELVO:

Primero.—Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo presentado por la empresa Arcelormittal Tubular Products Zalain (Código número: 31101322012017).

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Tercero.—Notificar esta resolución a la solicitante, advirtiéndole de que no agota la vía administrativa, y que contra la misma cabe interponer recurso de alzada la consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

Pamplona, 13 de octubre de 2024.—El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

CONVENIO COLECTIVO DE ARCELORMITTAL TUBULAR PRODUCTS ZALAIN

Años 2024-2026

CAPÍTULO I.—ÁMBITO DE APLICACIÓN.

- Artículo 1. Ámbito Territorial y Funcional.
- Artículo 2. Ámbito Personal.
- Artículo 3. Ámbito Temporal.
- Artículo 4. Absorción y Compensación.
- Artículo 5. Acuerdos complementarios al Convenio.
- Artículo 6. Actualización Salarial.
- Artículo 7. Comisión Paritaria.
- Artículo 8. Resolución Extrajudicial de Conflictos.
- Artículo 9. Inaplicación de las condiciones reguladas en el presente Convenio.

CAPÍTULO II.—RÉGIMEN DE TRABAJO.

- Artículo 10. Jornada de Trabajo.
- Artículo 11. Vacaciones.
- Artículo 12. Premio de Vacaciones.
- Artículo 13. Permisos retribuidos.
- Artículo 14. Permisos No Retribuidos.
- Artículo 15. Licencias sin sueldo.
- Artículo 16. Cursos.
- Artículo 17. Excedencias.
- Artículo 18. Horas Extraordinarias.
- Artículo 19. Retenes.
- Artículo 20. Asambleas.

CAPÍTULO III.—ORGANIZACIÓN.

- Artículo 21. Organización.

CAPÍTULO IV.—ESTRUCTURA PROFESIONAL.

- Artículo 22. Clasificación Profesional.
- Artículo 23. Grupos Profesionales.
- Artículo 24. Movilidad Funcional.

CAPÍTULO V.—PREVISIÓN SOCIAL.

- Artículo 25. Complemento por Enfermedad o Accidente no Laboral y Accidente Laboral o Enfermedad Profesional.
- Artículo 26. Caso de Pérdida de Capacidad Física por Accidente Laboral que No Da Derecho a Pensión.
- Artículo 27. Caso de Pérdida de Capacidad Física por Accidente.
- Artículo 28. Caso de Pérdida de Capacidad Física por Enfermedad.
- Artículo 29. Seguro Individual de Accidentes.
- Artículo 30. Seguro Colectivo.

CAPÍTULO VI.—Fondos Sociales.

- Artículo 31. Caja Social.
- Artículo 32. Euskara.
- Artículo 33. Constancia en el Trabajo.

CAPÍTULO VII.—CÓDIGO DE CONDUCTA.

- Artículo 34. Principios ordenadores.
- Artículo 35. Graduación de las faltas.
- Artículo 36. Faltas leves.
- Artículo 37. Faltas graves.
- Artículo 38. Faltas muy graves.
- Artículo 39. Sanciones.
- Artículo 40. Prescripción.

CAPÍTULO VIII.—SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

- Artículo 41. Principios Generales.
- Artículo 42. Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Artículo 43. Mutua de Accidentes.
- Artículo 44. Plan de Prevención y Salud Laboral.
- Artículo 45. Disponibilidad de Horas para la Preparación de los Comités.
- Artículo 46. Formación.

CAPÍTULO IX.—MEDIO AMBIENTE.

- Artículo 47. Medio Ambiente.

CAPÍTULO X.—EMPLEO.

- Artículo 48. Información al Comité de Empresa.
- Artículo 49. Duración de los Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción.
- Artículo 50. Promoción y Cobertura de Puestos.
- Artículo 51. Desarrollo y Mejora de los Recursos Humanos.

CAPÍTULO XI.—SERVICIOS NECESARIOS EN CASO DE HUELGA.

- Artículo 52. Servicios Necesarios en caso de Huelga.

CAPÍTULO XII.—COMITÉ DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES.

- Artículo 53. De las Centrales Sindicales.
- Artículo 54. Del Comité de Empresa.
- Artículo 55. Del Comité de Empresa. Competencias.
- Artículo 56. Comité de Empresa. Derechos y Garantías.
- Artículo 57. De la Acción Sindical.

CAPÍTULO XIII.—FORMACIÓN.

- Artículo 58. Formación.

DISPOSICIONES FINALES.

ANEXO I.—TABLAS SALARIALES.

ANEXO II.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

ANEXO III.-VALORACIÓN O CALIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Firman el presente convenio colectivo:

Por la Dirección: don Miguel Ogueta San Vicente como Director Gerente.

Por la R.L.T: Carmelo Conde (Presidente), Juan Manuel Alzuarte (Secretario y UGT) Oscar Ginzo (CCOO), David Andresena (ELA) y Mikel Aguirre (LAB) como representantes del Comité de Empresa del único centro de trabajo en Barrio Zalain Zoko S/N (Lesaka) que suscriben el presente Convenio Colectivo por unanimidad.

CAPÍTULO I.-ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito Territorial y Funcional.

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a la empresa ArcelorMittal Tubular Products Zalain (en adelante AMTP Zalain) de Lesaka incluida en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) 2420: Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero.

Artículo 2. Ámbito Personal.

Por este Convenio se regirá todo el personal que preste sus servicios en la empresa AMTP Zalain de Lesaka, con excepción del personal Directivo y los que “previa su libre, voluntaria y expresa aceptación” son considerados por la Dirección de la Empresa como personal Fuera de Convenio.

Exclusivamente durante los años 2024, 2025 y 2026 no entrará en las instalaciones de AMTP Zalain ninguna empresa externa a realizar tareas que en la actualidad realizan la mano de obra directa, carga, mantenimiento, utillajes y almacén de efectos y que supongan amortización de puesto.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

El presente Convenio tiene una duración de 3 años, a partir del 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026. Superada esta fecha, se mantendrá su vigencia hasta el acuerdo de un nuevo Convenio.

Ambas partes acuerdan la denuncia automática de este Convenio con fecha 31 de diciembre de 2026.

Artículo 4. Absorción y Compensación.

Se acuerda que todas las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio, así como las demás vigentes en la Empresa, sean consideradas o comparadas global, conjunta y anualmente, y no por conceptos aislados, por lo que absorberán o compensarán cualquier condición económica particular que pueda estar establecida, o en el futuro se establezca, por disposición legal, reglamentaria o paccionada, en términos que puedan considerarse aisladamente más beneficiosos, en relación con la regulación establecida en el ámbito de este Convenio, sobre el concepto que se analice (horas extraordinarias, plus de nocturnidad, antigüedad, etc.).

Con carácter supletorio y en lo no previsto en este Convenio, se aplicará el Convenio Colectivo Autonómico para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra Estatutario, y el resto de la legislación vigente.

En el supuesto de que el Convenio Colectivo Autonómico para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra Estatutario, perdiera su vigencia, seguiría, supletoriamente, siendo su referencia hasta que no sea renovado por otro convenio provincial Estatutario.

Artículo 5. Acuerdos complementarios al Convenio.

Si durante la vigencia de este Convenio ambas partes llegaran a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas, y en general, sobre temas que se pacten relativos al contenido del presente convenio, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al Convenio.

Los acuerdos relativos a Horario y distribución del tiempo de trabajo y Régimen de Trabajo a turnos no serán anexados al presente Convenio y serán redactados como Acuerdos Colectivos de Empresa.

Artículo 6. Actualización Salarial.

Durante los tres años de vigencia de este Convenio, el porcentaje de incremento en tablas salariales sobre los valores del año anterior al 31 de diciembre, será el siguiente:

-2024: IPC del año 2023.

-2025: IPC del año 2024.

-2026: IPC del año 2025.

Si la suma de los incrementos salariales de los tres años es inferior al 8,5%, las tablas salariales del año 2026 se incrementarán, además del que proceda con arreglo al IPC del año 2025, con el porcentaje necesario para alcanzar los 8,5% en los tres años de vigencia del convenio. Al comienzo de cada año y una vez conocido el IPC real del año anterior, se adecuarán las tablas salariales. Durante los años 2024, 2025 y 2026, si el IPC a aplicar cada año es negativo, se le considerará un valor cero.

Para los años 2024, 2025 y 2026 incremento gozará de preferencia aplicativa, respecto de cualesquiera otros que pudieran establecerse en ámbitos normativos más amplios, entendiéndose que, respecto de estos, cualquier comparación debe atender a las condiciones económicas consideradas en su conjunto y en cómputo sectoriales será absorbido por las retribuciones vigentes en la empresa, en la medida en que las mismas ya superen, en su conjunto, los mínimos establecidos por dichos convenios o normativas de rango superior.

Anexo I.–Tablas salariales año 2024.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria del presente Convenio de la siguiente forma:

–4 Representantes de la parte social, uno por sindicato perteneciente a la comisión negociadora del Convenio Colectivo.

–4 Representantes de la Dirección.

Ambas partes podrán ser asistidas por asesores con voz pero sin voto.

Las atribuciones de la comisión paritaria serán.

–Interpretación del presente Convenio.

–Seguimiento de su aplicación.

–Conocimiento y resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud de cualquier de las partes no debiendo mediar más de 10 días laborables desde la petición formal de reunión.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que le sean sometidas en el plazo máximo de 15 días transcurridos los cuales sin pronunciamiento se entenderá por cumplido el trámite.

Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación. Es decir, el 51% de los votos de la parte social y el 51% de los votos de la parte empresarial.

Artículo 8. Resolución Extrajudicial de Conflictos.

Ambas partes acuerdan expresamente que, agotado el periodo de negociación máxima de 15 días establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en caso de que no se hubiese alcanzado un acuerdo mayoritario de ambas partes sobre la modificación, las partes acuerdan expresamente el no sometimiento a un arbitraje con carácter obligatorio. Las discrepancias podrán ser sometidas a procesos de conciliación y de mediación en el Tribunal Laboral de Navarra.

Artículo 9. Inaplicación de las condiciones reguladas en el presente Convenio.

Durante la vigencia del presente convenio no se inaplicarán las condiciones del mismo. En ningún caso cabrá el arbitraje obligatorio, salvo acuerdo expreso de las partes en tal sentido.

CAPÍTULO II.–RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 10. Jornada de Trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo durante la vigencia del presente Convenio es de 1.632 horas anuales, desde 01/01/2024 hasta la finalización de la vigencia del Convenio, 31/12/2026.

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

El cambio de relevo o turno se realizará a pie de máquina o puesto de trabajo, de modo que en ningún momento se altere o interrumpa el proceso productivo.

Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán las tareas y funciones complementarias o auxiliares, relativas a la ejecución de su trabajo, que no requieran conocimientos especiales propios de otros oficios.

Se permitirá tomar el bocadillo a todo el personal de talleres en quince (15) minutos con tal de que no se paren las instalaciones y de que el proceso de producción siga su ritmo normal de trabajo. Las tablas salariales incluyen el pago de todos los conceptos retributivos, incluido el bocadillo.

Artículo 11. Vacaciones.

Los periodos de baja por enfermedad o accidente de trabajo se computarán como trabajados a estos efectos.

Los trabajadores que, en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones, no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

Al dejar de pertenecer a la Empresa se abonará a todo el personal el importe proporcional de vacaciones que le corresponda y en caso de fallecimiento del trabajador este importe se satisfará a sus derechohabientes.

A efectos de cómputo de días trabajados/a trabajar por trabajadores que no estén en plantilla el año completo, se determina que todos los meses del año tienen 19 días laborables a excepción de febrero que tiene 18. En los casos de salida de un trabajador con exceso de días trabajados la Empresa pagará las horas trabajadas a más, y en los casos de defecto de días trabajados, la Empresa procederá al descuento de esas horas.

A principios de año, la Empresa con cada trabajador establecerá el programa de vacaciones. En caso de coincidencia o acumulación de personal en los mismos períodos, el criterio a seguir para la aplicación de las vacaciones será en base a un acuerdo previo de distribución por parte de los trabajadores y, de no haber acuerdo, la distribución de las vacaciones se determinará estableciendo turno rotativo por orden de antigüedad, es decir, al trabajador que en el presente año le corresponda ser el primero en la elección del período de vacaciones, al año siguiente será el último en elegir, y así sucesivamente, salvando siempre la capacidad operativa en cada puesto de trabajo.

En el caso de que un trabajador no pueda disfrutar de los días de vacación marcados por la empresa por encontrarse en situación e Incapacidad Temporal o en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador deberá disfrutarlas dentro de los 60 días siguientes a la incorporación tras la Incapacidad Temporal. En caso de que no se disfruten dentro de los primeros 60 días, su responsable aplicará las fechas de disfrute que deberán ser obligatorias para el trabajador, salvo acuerdo distinto entre trabajador y responsable.

Artículo 12. Premio de Vacaciones.

Al personal que disfrute sus vacaciones desde el 15 de enero hasta el 15 de junio se le abonará un premio de 9,73 euros brutos por día de vacación en concepto de premio de vacación.

El trabajador que consuma entre el 15 de enero y el 15 de junio todos los días de vacación de libre disposición se le abonará con el último día de vacación disfrutada en este periodo el importe necesario para alcanzar el importe total en concepto de premio de vacación de 223,7euros brutos año. Estos importes se actualizarán cada año con el IPC real del año anterior.

Artículo 13. Permisos retribuidos.

CAUSA		DÍAS
1.º	Por matrimonio del trabajador	17 naturales
2.º	Por registrarse como pareja de hecho	15 naturales
3.º	Por defunción del cónyuge e hijos	7 laborales
4.º	Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	5 laborables
5.º	Por defunción de padres, nietos, hermanos, hermanos políticos y padres políticos	3 naturales ó 2 laborables

CAUSA		DÍAS
6.º	Por defunción de abuelos y abuelos políticos e hijos políticos	2 laborables
7.º	Por defunción de tíos carnales, sobrinos carnales y primos carnales	1 natural
8.º	Por matrimonio de hermanos, padres, hijos, primos carnales y hermanos políticos	1 natural
9.º	Por traslado del domicilio habitual	1 natural
10.º	Por el ejercicio de un deber inexcusable de carácter público (entre otros, citación judicial)	El tiempo indispensable
11.º	Causa de Fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata	32 horas año

Estas licencias se disfrutarán a partir del hecho causante y de forma continuada desde el inicio del permiso, por días naturales o laborables según se determina en el cuadro, siendo obligatoria la justificación documental pertinente en cada caso, tanto del hecho causante como del parentesco.

Para los permisos por defunción, siempre que se tenga derecho a disfrutar del permiso se permitirá su disfrute el día del funeral, con la justificación documental pertinente del hecho causante y el día que ha tenido lugar el funeral.

La causa 4.º se disfrutará a partir del hecho causante y por días laborables.

Nota:

1. La persona que previamente le conste a la Empresa en situación de pareja de hecho asimilable se le asemeja al cónyuge.

2. En el supuesto del caso 4.º con ingreso en clínica la licencia correspondiente se podrá convertir en medias jornadas de trabajo consecutivas, hasta un máximo de 4.

3. En el caso 4.º con ingreso en clínica, se podrá optar mediante notificación escrita al disfrute de los días mientras dure el ingreso, sin necesidad de tener que ser consecutivos.

4. En el supuesto de que por las causas mencionadas en los apartados 5.º, 6.º y 7.º el trabajador afectado tuviera que desplazarse de su centro de trabajo habitual, las referidas licencias se ampliarán hasta un máximo de 2 días naturales en función de la distancia de dicho desplazamiento desde la residencia habitual:

–De 150 a 300 kilómetros: 1 día.

–Más de 300 kilómetros: 2 días.

5. El trabajador tiene derecho a licencias remuneradas para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, prestados por la Seguridad Social durante la jornada de trabajo, siempre que las asistencias estén debidamente justificadas.

6. A los trabajadores que acrediten ser responsables únicos de personas que padecen dependencia se les reconoce el derecho a disponer de 16 horas anuales para acompañar al médico a la persona dependiente. Para ejercer este derecho se precisan los siguientes requisitos:

a) La persona dependiente deberá estar clasificada en el Grado III de Gran Dependencia, según la clasificación indicada en la Ley de Dependencia, siendo obligatoria la presentación de la resolución oficial que así lo clasifica.

b) El trabajador deberá acreditar que la persona dependiente está bajo su única responsabilidad.

7. La justificación documental que se indica a continuación es orientativa. La persona podrá aportar otra documentación donde se justifique el hecho causante y el parentesco de cada caso.

MOTIVO	AFECTADO	JUSTIFICACIÓN DOCUMENTAL ORIENTATIVA
Matrimonio del trabajador	Persona Trabajadora	–Libro de Familia y/o –Certificado de Matrimonio
Registro de Pareja de Hecho	Persona Trabajadora	–Resolución de Registro de Pareja de Hecho o Certificado de Pareja de Hecho
Fallecimiento del Cónyuge e hijos	Cónyuge e hijos	–Certificado de defunción o esquela y Libro de Familia

MOTIVO	AFFECTADO	JUSTIFICACIÓN DOCUMENTAL ORIENTATIVA
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	Cónyuge, pareja de hecho, Padre/Madre, Hijo/ a, hermanos/as, nietos/as, Padre/Madre político/a, Abuelo/a político/a, abuelo/a político/a, hijo político/a, hermano/a político/a y/o convivientes de la persona trabajadora que requiera el cuidado efectivo de ella.	–Certificado de Hospitalización con Ingreso de los días en los que se disfruta el permiso retribuido donde se indique la fecha del ingreso y Libro de Familia. –Informe médico que acredite la Enfermedad Grave. –Acreditación de la necesidad de reposo. –Certificado de empadronamiento que justifique la convivencia
Defunción de padres, nietos, hermanos, hermanos políticos y padre políticos	Padres, nietos, hermanos, hermanos políticos y padres políticos	–Certificado de Defunción donde se indique el parentesco (esquela si en la misma se detalla el parentesco) y Libro de familia que justifique el parentesco
Defunción de abuelos y abuelos políticos	Abuelos y abuelos políticos	–Certificado de Defunción donde se indique el parentesco (esquela si en la misma se detalla el parentesco) y Libro de familia que justifique el parentesco
Defunción de tíos carnales, sobrinos carnales, primos carnales e hijos políticos	Tíos carnales, sobrinos carnales, primos carnales e hijos políticos	–Certificado de Defunción donde se indique el parentesco (esquela si en la misma se detalla el parentesco) y Libro de familia que justifique el parentesco
Matrimonio de hermanos, padres, hijos, primos carnales y hermanos políticos	Hermanos, padres, hijos, primos carnales y hermanos políticos	–Certificado de matrimonio donde se indique el parentesco o Libro de Familia
Traslado	Trabajador	–Certificado de empadronamiento donde se indique la fecha del nuevo padrón. (desde cuando está empadronado en el nuevo domicilio)
Ejercicio de un deber inexcusable de carácter público (entre otros citación judicial)	Trabajador afectado	–Si citación judicial –Citación judicial al trabajador–Si asistencia a reuniones como cargo electo– Certificado del Ayuntamiento (en caso de percibir retribución dineraria por dicha reunión hay que notificárselo a la empresa)
Visita Médica a la Seguridad Social	Persona Trabajadora	–Certificado asistencia al médico
Acompañamiento a padres, cónyuge a hijos a médicos de la Seguridad Social	Persona Trabajadora	–Certificado asistencia al médico del padre, cónyuge o hijos
Fuerza Mayor por motivos familiares urgente en caso de enfermedad t/o accidente que requiera presencia inmediata de la persona trabajadora	Familiares convivientes	–Justificación documental de la urgencia

Artículo 14. Permisos No Retribuidos.

El trabajador tiene derecho a permisos no retribuidos con un máximo de 8 horas laborables anuales para acompañar a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, prestados por la Seguridad Social durante la jornada de trabajo, a padres, cónyuge e hijos siempre que las asistencias estén debidamente justificadas.

Artículo 15. Licencias sin sueldo.

Quienes tengan una antigüedad de 4 años en la Empresa, tendrán derecho a una licencia sin sueldo voluntaria no inferior a 3 meses ni superior al año, siempre que el número de trabajadores en tal situación no exceda del 3% de la plantilla de la Empresa.

El tiempo que el personal permanezca en situación de licencia sin sueldo no será computable a ningún efecto y ésta se pedirá al menos con un mes de anticipación.

La concesión por la Dirección de la Empresa será obligatoria por una sola vez.

La Dirección de la Empresa está obligada a readmitir al personal en esta licencia sin sueldo, si bien, no es necesario que sea al mismo puesto, garantizándole en todo caso su categoría profesional.

Asimismo, la Dirección admitirá al personal con licencia sin sueldo cuando desee su reincorporación a la Empresa sin haber agotado el período de licencia, en cuyo caso se considerará agotada la totalidad del plazo por el que le fue concedida.

La reincorporación deberá ser solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización de la licencia sin sueldo.

Artículo 16. Cursillos.

Para los trabajadores que se inscriban y realicen cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura o autoridades autonómicas con competencias en Educación para recibir clases nocturnas, la Empresa facilitará un horario compatible con sus obligaciones.

Artículo 17. Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La excedencia no podrá ser utilizada en ninguno de los casos, para prestar servicios en Empresas similares o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello.

Artículo 18. Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada ordinaria anual establecida en el presente Convenio Colectivo, conforme a los distintos horarios y regímenes de trabajo en los que esté encuadrado el trabajador.

Consecuentemente con el criterio finalista que ha determinado una legislación restrictiva en materia de horas extraordinarias, es decidido propósito de ambas partes, reiteradamente manifestado, reducir a lo estrictamente imprescindible la realización de esta clase de horas combatiendo sistemáticamente los abusos que se presenten en esta materia.

El trabajador podrá optar entre la compensación de las horas extraordinarias preferentemente por tiempo de descanso retribuido, siendo este de un 50% más en caso de horas extraordinarias realizadas en días laborables y de un 100% más en caso de días festivos, o su cobro de acuerdo a los valores establecidos en el Anexo I.

Tendrán la consideración de Horas Extraordinarias las siguientes:

1. Por Fuerza Mayor: Las motivadas por situaciones tales como incendio, inundación, caída o hundimiento de una instalación, grave y prolongada avería o de valoración semejante.
2. Las horas que excediendo de la jornada normal vengán condicionadas por la necesidad de reparar averías o evitar otros daños extraordinarios, fallos de energía eléctrica, etc., que, de no resolverlos, acarrearían perjuicios a la seguridad de las personas, conservación de las instalaciones o al proceso productivo o bien impedirían el trabajo normal de otros equipos o de los otros operarios de la instalación afectada.
3. Aquellas labores que, de no realizarse de inmediato con horas extraordinarias, acarrearían daños a las materias primas o impedirían la disponibilidad de otros productos que afectan al proceso productivo.
4. Las necesarias para la finalización de carga y expedición de camiones.
5. Las motivadas por operaciones anuales de inventarios, balance, etc., a realizar en fechas concretas y que, por requerir una especialización, conocimientos del tema y una ejecución en plazos concretos, tan sólo puedan ser cumplimentadas por los titulares habituales de la función y por tiempo superior a su jornada normal.
6. Las motivadas por ausencias imprevistas, considerándose como tales aquellas que excedan en un departamento del porcentaje normal de absentismo y que por tal causa no puedan ser sustituidas por el personal de faltas de la propia instalación y requieran una especialidad en su ejecución.
7. Las derivadas de cambio de turno de trabajo por causas imprevistas y por el día inicial y por el tiempo imprescindible.
8. Las prolongaciones de la jornada que hayan de llevarse a cabo por disposición oficial, tal como retrasos a la hora oficial que obligan a trabajar una hora más al relevo.

9. Las derivadas de situaciones puntuales de mercado, como pueden ser desabastecimiento a clientes, etc.

En el supuesto de prolongación de jornada realizando Horas Extraordinarias, se proporcionará medio de transporte. Así mismo se proporcionará la manutención necesaria a las personas afectadas.

Por las características de las expresadas horas de fuerza mayor les será de aplicación lo previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores y su realización será preceptiva para los trabajadores que han de intervenir en su solución.

Artículo 19. Retenes.

Para los casos de situaciones anormales o de emergencia, huelga, cierre, etc., y a fin de garantizar la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la Empresa quedan regulados el número de personas titulares de los puestos de trabajo de las instalaciones y servicios afectados que deben llevar a efecto la realización de la función del retén.

1.–Tipos de Retenes.

En función de la circunstancia laboral que origine la necesidad, pueden definirse los siguientes tipos de retenes.

Situaciones previstas en el calendario laboral.

Este tipo de retén recogerá las circunstancias y necesidades que puedan derivarse de los cinco días de parada anuales de Fábrica:

1 de mayo; Nochebuena; Navidad; Nochevieja y Año Nuevo

–Retén 1 de Mayo.

Cada año la empresa determinará si el 1 de Mayo es día de Retén con trabajo productivo, pasando tubo bueno por el horno o simplemente se realizarán las tareas de mantenimiento del Horno para garantizar la posterior reanudación del proceso productivo una vez finalizado el día de Retén.

Para aquellas situaciones en que la empresa determine que el día 1 de Mayo es día de Retén con trabajo productivo, la empresa compensará a los trabajadores que presten servicio efectivo ese día abonando el importe de horas extras, Plus Retén y Plus SDF y el trabajador generará un día de libre disposición.

La consideración de día de Retén simple o día de Retén con trabajo productivo será la misma para los tres turnos de trabajo de dicho día en cada Horno, de forma que si en algún turno se realiza trabajo productivo se considerará el día completo como productivo. A estos efectos se tratará de forma independiente a los tres Hornos. Sólo se abonarán las compensaciones establecidas a los diferentes turnos del horno en el que se haya prestado servicio productivo.

Para el resto de días de Retén (retén simple) la Empresa abonará a razón de 133,25 euros por turno al personal de retén en estos días. Este importe se actualizará cada año con el incremento negociado para las tablas salariales.

Estos retenes serán realizados preferentemente por personal voluntario. En el caso de que no hubiera voluntarios, los realizarán aquellas personas a las que correspondiera trabajar en cada una de estas fechas según su calendario.

Este tipo de retén, tendrá la denominación y consideración de retén permanente, y afectará principalmente a los hornos de la planta y al servicio de portería.

–Paradas programadas.

En este supuesto el retén tendrá la consideración de permanente, y afectará principalmente a los hornos de la planta y al servicio de portería.

–Retenes Temporales.

Este tipo de retén recogerá las circunstancias y necesidades que puedan derivarse de paradas no previstas del proceso productivo en el plan de producción elaborado por la Empresa. En consecuencia y

al objeto de permitir finalizar correctamente aquellas operaciones que por sus características no puedan terminarse de forma radical, o para proteger al material en proceso o a las instalaciones, se determina:

Los retenes necesarios a aplicar son los de los hornos de la Empresa. Para ello los operarios al comienzo de la interrupción del proceso productivo, deberán incorporarse a su puesto de trabajo, hasta la detención adecuada de la instalación o proceso. También deberán incorporarse, con la antelación suficiente, para que la parada del proceso productivo sea de la duración prevista, no debiendo bajo ningún concepto prolongarse.

De modo excepcional y como consecuencia de averías importantes, previas a la detención del proceso productivo, la Dirección con el conocimiento de los representantes del Comité de Empresa, podrá designar un retén para atender las posibles averías producidas en las instalaciones afectadas por el retén.

–Otros Retenes.

Los servicios de carga, descarga y expediciones serán atendidos durante el tiempo necesario para que los transportistas a los que les afecte la anomalía, no queden paralizados.

En caso de que por situaciones anormales o emergencias sea necesario establecer otros retenes aparte de los indicados, se comunicará al Comité de Empresa, y serán realizados preferentemente por personal voluntario.

Artículo 20. Asambleas.

La Dirección autorizará la celebración de 18 horas anuales de asambleas, que serán dentro de la jornada de trabajo y con el carácter de no retribuidas, ajustándose en todo caso a la legislación laboral vigente.

Dichas asambleas garantizarán la permanencia del personal en los puestos que lo requieran.

Las asambleas deberán ser comunicadas a la Dirección con la antelación suficiente a efectos de poder planificar la correcta marcha de las instalaciones.

CAPÍTULO III.–ORGANIZACIÓN

Artículo 21. Organización.

La organización y determinación de los recursos que requieran los procesos productivos y de fabricación, corresponde a la Dirección de la Empresa, que deberá realizarlas observando las disposiciones legales establecidas, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en la legislación vigente y en este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO IV.–ESTRUCTURA PROFESIONAL

Artículo 22. Clasificación Profesional.

El personal que preste sus servicios en la Empresa será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo mediante la oportuna formación.

Las categorías actuales están recogidas en el Anexo II y III.

Artículo 23. Grupos Profesionales.

Los trabajadores de la empresa se distribuyen en dos grupos profesionales:

Grupo 1: Grupo Empleados.

Los trabajadores asignados a este grupo profesional son los indicados en el Cuadro de Categorías Profesionales del Anexo V en los siguientes cuadros: 1.1, 2.1, 3.2, 4.2, 5.1.

Grupo 2: Grupo Obreros.

Los trabajadores asignados a este grupo profesional son los indicados en el Cuadro de Categorías Profesionales del Anexo V en los siguientes cuadros: 4.3, 5.3

Artículo 24. Movilidad Funcional.

Podrá asignarse la realización de funciones que conlleven cambio de categoría profesional, por razones debidas a modificaciones en los procesos productivos, reforma de instalaciones, reorganización de áreas de trabajo, circunstancias económicas, variaciones de mercado, y necesidad de recolocación de personal disponible.

Dicho cambio se notificará simultáneamente al trabajador afectado y al Comité de Empresa, indicando las nuevas funciones asignadas, las causas que motivan el cambio y las condiciones de aplicación. Al Comité de Empresa se le notificará también las personas afectadas.

Para los supuestos de carácter colectivo se iniciará un período de consultas con los representantes de los trabajadores por un plazo de 15 días. Transcurrido dicho plazo sin acuerdo, se estará en lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO V.–PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 25. Complemento por Enfermedad o Accidente no Laboral y Accidente Laboral o Enfermedad Profesional.

La Empresa se compromete a seguir manteniendo el complemento en caso de Baja por Enfermedad o Accidente no Laboral, así como en Accidente Laboral y Enfermedad Profesional hasta alcanzar el 100% de la Base de Cotización del trabajador/a, desde el primer día de baja.

La Empresa establecerá unos medios de control adecuados, con el fin de suprimir dicho complemento en los casos de falseamiento de datos, ocultación de situaciones, incumplimiento de prescripciones facultativas, simulación de enfermedad o prolongación de la misma. Así mismo, el Comité de Empresa y la Dirección colaborarán para reducir al máximo las bajas por Incapacidad Temporal.

Todos los casos de infracción deberán ser comunicados por escrito, tanto al trabajador/a como a la Representación Social, en la misma fecha.

Artículo 26. Caso de Pérdida de Capacidad Física por Accidente Laboral que No Da Derecho a Pensión.

En los casos de accidente laboral que no de derecho al reconocimiento de pensión, se respetará al trabajador la categoría profesional que corresponda al puesto que ocupaba y el incentivo correspondiente.

Artículo 27. Caso de Pérdida de Capacidad Física por Accidente.

Cuando en virtud de una incapacidad permanente total para su profesión habitual perciba pensión vitalicia correspondiente a la misma, se le podrá asignar un puesto acomodado a sus aptitudes y será retribuido con el salario más incentivo del puesto que ocupe.

Artículo 28. Caso de Pérdida de Capacidad Física por Enfermedad.

En los casos de incapacidad física, como consecuencia de haber padecido enfermedad o desgaste físico, debido a una dilatada vida de servicio en la Empresa, la Dirección, previo informe del Servicio de Vigilancia de la Salud y oído el Comité, podrá acoplarle a un puesto adecuado a sus facultades abonándole el salario más incentivo de la categoría profesional inmediata inferior al que tenía asignada en el momento del cambio del puesto, no pudiendo realizar más que una sola vez esta reducción de categoría.

Artículo 29. Seguro Individual de Accidentes.

29.1. Objeto.

Cubre el pago de un capital a satisfacer a los beneficiarios del personal en activo en el momento de su muerte o invalidez permanente derivada de cualquier clase de accidente, tal como se determina en la póliza suscrita al efecto.

29.2. Causantes.

Todo el personal en activo.

29.3. Beneficiarios.

La designación de los beneficiarios será de la exclusiva potestad del personal y podrá ser modificada cuando éste lo exprese fehacientemente. Si por cualquier circunstancia en el momento del fallecimiento no hubiera sido designado ninguno, los beneficiarios seguirán el orden de preferencia establecido legalmente.

29.4. Base Reguladora.

Sueldo mensual de calificación más antigüedad en el momento de causarse la muerte o invalidez permanente derivada del accidente, multiplicado por el coeficiente 0,8631.

29.5. Capitales asegurados.

- Caso de muerte en solteros/as, el capital asegurado son 80 bases reguladoras.
- Caso de muerte en casados/as, el capital asegurado son 90 bases reguladoras.
- Caso de invalidez en solteros/as, el capital asegurado son 120 bases reguladoras.
- Caso de invalidez en casados/as, el capital asegurado son 135 bases reguladoras.

29.6. Prima.

La Empresa aportará el total de la prima de éste seguro.

27.7. Indemnizaciones garantizadas.

Las que se establecen en el cuadro de valoraciones de las condiciones generales de la póliza.

Artículo 30. Seguro Colectivo.

30.1. Objeto.

Cubre el pago de un capital a satisfacer al personal en activo en el momento de cesar en la Empresa como consecuencia de su muerte o habersele reconocido una Incapacidad Permanente Total o Absoluta, tal como se determina en la póliza suscrita al efecto.

30.2. Causantes.

Todo el personal en activo.

30.3. Anualidad Bruta.

A efectos de este artículo se considerará anualidad bruta el salario bruto teórico a fecha del 1 de enero del año del hecho causante.

30.4. Capitales Asegurados.

Caso de Muerte-Se establece una prestación consistente en una anualidad bruta. La designación de los beneficiarios será de la exclusiva potestad del personal y podrá ser modificada cuando éste lo exprese fehacientemente. Si por cualquier circunstancia en el momento del fallecimiento no hubiera sido designado ninguno, los beneficiarios seguirán el orden de preferencia establecido legalmente.

Casos de Incapacidad Permanente Total-El capital asegurado es de 1,25 anualidades brutas.

Casos de Incapacidad Permanente Absoluta-El capital asegurado es de una anualidad bruta.

30.5. Revisión.

En el supuesto de que se produjera una revisión de la Incapacidad por los órganos competentes, revocándose y recuperando la capacidad laboral, la Empresa se compromete a su readmisión. En este caso, el trabajador deberá reintegrar la indemnización percibida según la siguiente escala:

FECHA DE REINCORPORACIÓN	IMPORTE DE DEVOLUCIÓN
Antes de cumplir un año desde la fecha del cese	La totalidad del capital
Cumplido un año desde la fecha del cese y antes de cumplir dos	Tres cuartas partes del capital

FECHA DE REINCORPORACIÓN	IMPORTE DE DEVOLUCIÓN
Cumplidos dos años desde la fecha del cese y antes de cumplir tres	La mitad del capital
Cumplidos tres años desde la fecha del cese y antes de cumplir cuatro	Una cuarta parte del capital
Cumplidos cuatro años desde la fecha del cese	No debe reintegrar cantidad alguna

El ofrecimiento de readmisión se hará por la Empresa por una sola vez y en el momento en que se produzca la revisión de la Incapacidad Permanente.

A tal fin, el trabajador deberá comunicar a la Empresa la revisión dentro de los 30 días naturales siguientes a la notificación oficial y en caso de querer reincorporarse deberá hacerlo en la fecha que establezca la Empresa, a menos que haya un acuerdo escrito entre el trabajador y la Empresa que especifique otro plazo distinto. En caso de no hacerlo, perderá el derecho a su reincorporación en la Empresa.

30.6. Acumulación.

En caso de que la muerte o Incapacidad sea consecuencia de accidente, las cantidades percibidas por el seguro individual de accidentes y la cantidad a tanto alzado correspondiente a este seguro colectivo serán acumulables.

30.7. Prima.

La Empresa aportará el total de la prima de este seguro.

30.8. Al personal en activo a 31 de diciembre de 1999 no le serán de aplicación los capitales asegurados previstos en los apartados de este artículo, sino, como condición más beneficiosa los que se indican a continuación:

Caso de Incapacidad Permanente Total: el capital asegurado es el que se indica en la siguiente escala:

EDAD A LA FECHA DE EFECTOS DE LA DECLARACIÓN	CAPITAL ASEGURADO DE INCAPACIDAD
≤ 40 años	5 Anualidades brutas
> 40 ≤ 45 años	4,5 Anualidades brutas
> 45 ≤ 50 años	4 Anualidades brutas
> 50 ≤ 55 años	3,5 Anualidades brutas
> 55 años	3 Anualidades brutas

Caso de Incapacidad Permanente Absoluta: el capital asegurado es de una anualidad bruta.

CAPÍTULO VI.–FONDOS SOCIALES

Artículo 31. Caja Social.

A.–Objeto.

La Comisión del Fondo Social del Comité de Empresa se encargará de la gestión de la Caja Social para colaborar con los trabajadores en los gastos originados por los estudios propios, del cónyuge y de sus hijos, siempre que esos estudios estén reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación y Cultura o autoridades autonómicas con competencias en Educación.

La Gestión de este Fondo será realizada directamente por la Comisión del Fondo Social, si bien, para la ejecución de las acciones propuestas por la Comisión del Fondo Social, será necesaria la aprobación de la Comisión Mixta del Fondo Social, formada de manera paritaria por miembros de la Dirección y por miembros de la Comisión del Fondo Social del Comité de Empresa.

La cantidad total anual del Fondo Social se destinará para cubrir el coste total de la empresa para colaborar con los trabajadores en los gastos originados por estudios propios, del cónyuge y de sus hijos siempre que estos estudios estén reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación y Cultura

(formación oficial reglada) incluidas las guarderías que se equiparan con las Becas para los estudios de Preescolar.

Se establece la siguiente escala de abono para cada nivel de estudios:

GRUPO	NIVEL DE ESTUDIOS / TIPO	DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA	PROPORCIONALIDAD
1	1.º, 2.º y 3.º Preescolar (0-5 años) y Guardería	Sí	
2	1.º a 4.º Primaria	Exento	18%
3	5.º y 6.º Primaria	Exento	
4	1.º a 4.º ESO	Exento	36%
5	FP Grado Medio	Sí	
6	Bachillerato	Sí	63%
7	FP Grado Superior	Sí	
8	Licenciatura, Grado, Master, Diplomatura	Sí	
9	Educación Especial	Sí	100%

Anualmente se juntará la Comisión del Fondo Social para la revisión y adjudicación de becas.

B.–Fondo para esta atención.

La Dirección de la Empresa concederá una cantidad total en el 2024 de 22.972,64 euros para subvención de esta atención social. Este importe será objeto de actualización anual a inicios de cada año con el IPC real del año inmediatamente anterior. Exclusivamente en los años 2024 y 2025 se sumará al importe del Fondo Social 2.244,25 euros según acuerdo de Fondo Social del 25 de marzo del 2024.

Artículo 32. Euskara.

Las partes reconocen la importancia de que los trabajadores afectados por el presente Convenio puedan acogerse a los diversos planes de euskaldunización con el objeto de procurar que el euskera sea en la práctica un instrumento eficaz en la comunicación.

Con este fin se acuerda:

- Redactar en euskera y castellano el articulado del Convenio.
- Redactar en euskera y castellano los avisos al personal que se publiquen en los tablones de anuncios.
- La comisión de vigilancia del Convenio analizará qué impresos son factibles de cumplimentar en euskera, al objeto de propiciar su utilización.
- La Comisión de Vigilancia de Convenio analizará aquellos puestos de trabajo en los que, por su relación con el personal, requieran el conocimiento de ambas lenguas.
- Promover la posibilidad de alcanzar Convenios de colaboración para llevar a cabo lo dispuesto en este artículo.

Asimismo, se establece:

–El personal afectado por este Convenio que desee estudiar euskera, podrá hacerlo fuera de horas de trabajo matriculándose en cualquier centro autorizado, corriendo a cargo de la Empresa el abono de la matrícula y de las cuotas mensuales correspondientes, así como de los libros de texto y del material escolar, siempre y cuando haya habido un aprovechamiento correcto del curso. No se subvencionará dos veces el mismo curso al mismo trabajador.

–Para ello la Empresa dotará un fondo económico de 3.940 euros cada uno de los años de vigencia del Convenio, cuya administración y control serán responsabilidad de la Comisión Mixta de Fondo Social. Este importe será objeto de actualización anual a inicios de cada año con el IPC real del año inmediatamente anterior.

–También será responsabilidad de la Comisión Mixta del Fondo Social el análisis y seguimiento de las matriculaciones, asistencia a las clases y aprovechamiento del curso.

Artículo 33. Constancia en el Trabajo.

Al personal en activo que cumpla 25 años de servicio durante la vigencia del Convenio, se le abonará la cantidad de 412,5 euros brutos y a quienes cumplan 30 años de servicio, se les abonarán 734,1 euros brutos. Estos importes se actualizarán cada año con el IPC real del año anterior.

Además, la empresa le obsequiará al beneficiario en ambas ocasiones con un reloj que tendrá un valor aproximado de 150euros.

CAPÍTULO VII.-CÓDIGO DE CONDUCTA

Artículo 34. Principios ordenadores.

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene 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 y legítimos intereses de trabajadores y Empresarios.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores 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 el presente acuerdo.

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

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

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

Artículo 35. Graduación de las faltas.

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

Artículo 36. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un 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 causa justificada por períodos breves de tiempo, 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 material de trabajo de los que se fuera responsable.
- 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) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 37. 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 tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una 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) Suplantar a otro trabajador/a, alternado los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) 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.

i) 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 los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

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.

Artículo 38. 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 diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/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 causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la Empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la Empresa.

- h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores, subordinados, o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la Empresa.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- l) 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.
- m) El abuso de autoridad con perjuicio notorio para el trabajador.
- n) 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.

Artículo 39. 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 dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
 - Despido.

Artículo 40. Prescripción.

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

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta 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 seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII.–SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 41. Principios Generales.

La Dirección y la Representación de los Trabajadores manifiestan que la Seguridad y la Salud Laboral es un objetivo permanente y prioritario de la Empresa.

El respeto a la persona, su derecho a participar y ser formada e informada de todo lo referente a sus condiciones de trabajo, junto al deber de cumplir y respetar las medidas preventivas, constituyen la base de las acciones en materia preventiva.

La planificación de la acción preventiva llevada a las fases iniciales de los proyectos, la evaluación inicial y sistemática de riesgos inherentes al trabajo, así como su actualización periódica, la información

y formación de los trabajadores, dirigida a un mejor conocimiento del alcance de los riesgos como medio de prevenirlos y evitarlos, constituyen las directrices en la prevención de los riesgos laborales.

Siendo la Seguridad y Salud Laboral parámetros de resultados de Empresa tan importantes como los de costes, calidad, productividad y servicio al cliente, es necesario que el desarrollo de las acciones en materia de prevención de riesgos laborales sea responsabilidad de todos, debiéndose por ello integrar la política preventiva en todos los ámbitos de la actividad de la Empresa y en todos sus niveles organizativos.

El desarrollo de estas acciones se efectuará mediante Planes de Prevención y Salud Laboral, en consonancia con la actual legislación y siguiendo los criterios de la Ley 31/95 y normas de desarrollo.

Las Empresas de contratas que deban desarrollar su actividad en las Empresas afectadas por el presente Convenio deberán cumplir las disposiciones oficiales vigentes, así como la normativa interna que regula este tipo de actividad.

Durante la vigencia de este Convenio el Comité de Seguridad y Salud Laboral y la Empresa acordarán las mejoras necesarias para establecer un clima adecuado en cuanto al bienestar y ambiente en el trabajo.

Artículo 42. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación general destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención.

Estará compuesto por los Delegados de Prevención y los Representantes de la Dirección en igual número.

Asimismo, podrán asistir responsables técnicos del Servicio de Prevención de la Empresa, no incluidos en la composición paritaria del Comité de Prevención, actuando, con voz, pero sin voto, en la asesoría del Comité de Seguridad y Salud.

Igualmente podrán participar en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, con voz, pero sin voto, otros Delegados de Personal, así como trabajadores de la Empresa con especial cualificación o información respecto a cuestiones concretas o algún experto externo, aunque no sea miembro de los Servicios de Prevención, siempre que lo solicite alguna de las representaciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

La consulta, participación y representación de los trabajadores en este Comité de Seguridad y Salud Laboral, se realizará con base en lo establecido en el Capítulo 5 de la Ley 31/95.

Artículo 43. Mutua de Accidentes.

Con el objeto de lograr un servicio óptimo por parte de la Mutua, el Comité de Seguridad y Salud Laboral hará un seguimiento de las incidencias que puedan haber ocurrido, tratando directamente con el trabajador afectado.

Finalmente, la Dirección trasladará a la Mutua las situaciones anómalas detectadas, pudiendo organizarse reuniones con la Mutua y el trabajador afectado con el objeto de profundizar en el análisis y eliminar los problemas.

Artículo 44. Plan de Prevención y Salud Laboral.

Las directrices y acciones a realizar encaminadas a mejorar los niveles de protección existentes, se efectuarán mediante el Plan de Prevención y Salud Laboral, el cual será elaborado con la participación de los representantes de los trabajadores.

Las acciones reflejadas en el Plan de Seguridad y Salud Laboral se desarrollarán en el marco de las siguientes líneas:

- Análisis y evaluación de riesgos.
- Vigilancia de la salud.
- Asesoramiento técnico.
- Estudio e investigación.
- Formación.
- Promoción y divulgación.

El seguimiento y control de las acciones preventivas se realizará en el seno de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

El Servicio de Prevención asistirá y asesorará al Comité de Seguridad y Salud Laboral, facilitando información sobre el seguimiento de las acciones preventivas contempladas en el Plan de Seguridad y Salud Laboral, colaborando en la adopción de medidas encaminadas a corregir las desviaciones que se puedan producir durante el desarrollo del Plan de Seguridad y Salud Laboral.

La Dirección aplicará las medidas de seguimiento y control establecidas en el Plan de Prevención y Salud Laboral, en base a la información aportada por la Línea de Mando, Servicio de Prevención y Delegados de Prevención. La integración de las acciones preventivas en todas las actividades, debe facilitar el seguimiento y control del Plan de Seguridad y Salud Laboral, debiéndose adoptar las medidas adecuadas para corregir las desviaciones apreciadas.

La responsabilidad de la planificación y gestión de las acciones encaminadas a mejorar los niveles de protección existentes deben estar integradas en todos los niveles de la Empresa. Es responsabilidad de la Dirección cumplir y hacer cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

El derecho de los trabajadores de la Empresa a una protección eficaz, supone la existencia de un correlativo deber de cumplimentar las medidas de prevención adoptadas, usar debidamente los equipos de trabajo y medios con los que desarrolla su actividad, utilizar correctamente los equipos de protección facilitados por la Empresa e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier situación de riesgo.

Artículo 45. Disponibilidad de Horas para la Preparación de los Comités.

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene que no sean miembros del Comité de Empresa, previa conformidad del Presidente del Comité de Seguridad e Higiene, podrán disponer de las tres horas anteriores a la celebración del Comité, a fin de preparar la reunión.

Artículo 46. Formación.

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantiza que todos sus trabajadores recibirán una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva. Esta se desarrollará tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñan o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, con especial atención al reciclado en materia preventiva para traslados o situaciones de especial riesgo.

Todos los programas de formación realizados en la Empresa, sobre distintas prácticas operativas, tecnologías de procesos, etc., incluirán inexcusablemente la acción formativa en materia de prevención.

La formación en materia de Seguridad y Salud Laboral para los Delegados de Prevención, atenderá los aspectos que resulten necesarios para el mejor desarrollo del desempeño de sus funciones.

Los trabajadores de nueva incorporación que ocupen puestos directos de fábrica (producción), carga, mantenimiento y utillajes dispondrán de al menos 10 días laborables de formación práctica antes de desempeñar el puesto de trabajo en solitario.

CAPÍTULO IX.–MEDIO AMBIENTE

Artículo 47. Medio Ambiente.

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente, lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental en la Empresa.

A tal fin, se impulsarán las acciones necesarias para conseguir los siguientes objetivos:

- Concretar las medidas necesarias para conservar y mejorar el medio ambiente.
- Garantizar el empleo de técnicas de buena gestión medioambiental, integrada en todos los niveles de la Empresa.
- Alcanzar un buen comportamiento medioambiental, tanto individual como colectivamente.

CAPÍTULO X.–EMPLEO

Artículo 48. Información al Comité de Empresa.

Teniendo en cuenta que la potestad de contratación es exclusiva de la Empresa, se informará mensualmente de:

- Número de solicitudes recibidas en ese periodo y su acumulación.
- Previsión de contrataciones en el mes.
- Criterios de ingreso del personal.
- Evolución de las Subcontratas.

Los representantes de los trabajadores serán informados de los procesos de subcontratación de cualquier actividad que venga realizando la Empresa, así como de las diferentes modalidades de contratación.

A efectos de este artículo las dos partes se comprometen a dar respuesta a las solicitudes de reunión de la otra parte en un plazo máximo de 2 semanas.

Artículo 49. Duración de los Contratos por Circunstancias de la Producción.

Las condiciones establecidas para los contratos por circunstancias de la producción en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra, serán de aplicación en el ámbito del presente Convenio.

Artículo 50. Promoción y Cobertura de Puestos.

Se reconoce el derecho a la promoción de los trabajadores, teniendo en cuenta la formación y méritos del trabajador, así como las facultades organizativas de la Empresa, respetando en todo caso el principio de no discriminación.

Los ascensos del personal afectado por el presente Convenio estarán condicionados a la capacidad para el desarrollo de las tareas a realizar, tanto por las aptitudes físicas o psíquicas, como por estar en posesión de los conocimientos que se requieran.

No se llevarán a cabo ascensos de personal mientras haya trabajadores que, reuniendo las condiciones de calificación requeridas, se encuentren descolocados y puedan ser acoplados debidamente.

Las condiciones físicas o psíquicas necesarias deberán demostrarse superando satisfactoriamente las pruebas médicas y psicotécnicas que para cada caso disponga la Empresa.

–Sobre estas bases, el ascenso se llevará a cabo:

- Por designación de la Dirección.
- Por capacitación mediante examen.

–Por designación de la Dirección:

Los secretarios y los vigilantes jurados, así como todos aquellos puestos que la Dirección considere de carácter confidencial, serán designados por ésta de entre las personas que superen, en cada caso, las pruebas de aptitud determinadas por la misma.

–Por capacitación mediante examen:

La capacitación mediante examen se realizará, una vez superadas satisfactoriamente las pruebas físicas y psíquicas, a través de pruebas de aptitud señaladas por la Dirección, después de que el Comité de Promoción designe al seleccionado. Éste deberá superar el período de adaptación que se determine para ser confirmado en el nuevo puesto de trabajo.

Cuando no resultará apto ninguno de los candidatos o no hubiese solicitantes, la Dirección procederá a la libre designación del titular.

–La convocatoria de examen se efectuará mediante anuncio de la Dirección en que conste:

- Puesto a cubrir y departamento.
- Calificación.

- Si la convocatoria es de carácter general o restringido.
- Tipo de conocimientos exigido.

Se dará la publicidad necesaria para que pueda llegar a conocimiento de los interesados y, como mínimo, colocando los anuncios en los lugares de costumbre con un plazo no inferior a quince días de antelación a la fecha del examen.

–El Comité de Promoción estará formado por los siguientes miembros:

- Presidente: Director Gerente.
- Vocales: Jefe de RR. HH.
- Jefe del Dpto. al que pertenece el puesto a cubrir.
- Dos miembros del Comité de Empresa.
- Asesor: un trabajador del Dpto. en cuestión y de igual o superior escalón que el del puesto a cubrir.

Artículo 51. Desarrollo y Mejora de los Recursos Humanos.

Conforme al principio de racionalidad y optimización del trabajo, la Empresa procederá a dar ocupación efectiva a los trabajadores pendientes de asignación mediante los encuadramientos necesarios en cada momento, pudiendo utilizar para ello las siguientes alternativas:

1. Proponer, diseñar y realizar planes de formación, orientados a facilitar una integración adecuada de estos trabajadores, mediante la potenciación de sus competencias profesionales.
2. Destinarlos a la cobertura de las ausencias temporales que conllevan derecho a reservar el puesto de trabajo (bajas por enfermedad, accidente, licencias, excedencias forzosas, etc.) en base a un mayor aprovechamiento de las instalaciones productivas.
3. Asignarlos a colaborar en proyectos específicos, siempre que estén en posesión de los conocimientos requeridos en cada caso.
4. Destinarlos a la realización de actividades que la Empresa decidiese en cada momento realizar con medios propios.

CAPÍTULO XI.–SERVICIOS NECESARIOS EN CASO DE HUELGA

Artículo 52. Servicios Necesarios en caso de Huelga.

Ambas partes reconocen el derecho básico de los trabajadores a la huelga para la defensa de sus intereses en los términos legalmente establecidos.

La designación de los servicios necesarios será establecida por la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, garantizando, en todo caso, la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y aquellas otras que fuese preciso para la ulterior reanudación de las tareas de la Empresa, de conformidad con la legislación vigente.

CAPÍTULO XII.–COMITÉ DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

Artículo 53. De las Centrales Sindicales.

La Empresa reconoce en el seno de la misma a las Centrales Sindicales legalmente constituidas, con las competencias siguientes:

- a) Difundir y fijar todo tipo de publicaciones, avisos y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto ha colocado la Empresa, concretamente los existentes en los antiguos ficheros, en la Nave 13 y en el pasillo de la cafetera en la Oficinas Centrales.
- b) Recaudar y tener derecho al descuento en nómina de las cotizaciones de sus afiliados.
- c) No ser sancionados por faltas graves o muy graves, salvo en casos excepcionales, sin observar la espera de 72 horas para asesoramiento y audiencia de su Sindicato, cuando el interesado así lo solicite.

d) Los trabajadores de la plantilla activa que ostenten cargo sindical a nivel de órgano directivo, provincial o nacional, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia en la Empresa, mediante solicitud del interesado, avalada por su Central Sindical, y a permanecer en tal situación durante el ejercicio de su cargo y hasta un mes después de cesar en el desempeño del mismo.

e) Las Centrales Sindicales legalmente constituidas podrán celebrar asambleas de afiliados fuera de horas de trabajo en el local facilitado al efecto por la Empresa, previa petición expresa por parte de las mismas a la Dirección de Recursos Humanos.

f) A instancias de la Central Sindical y para asistir a Congresos, Cursos de Formación o actos similares organizados, se concederán permisos no retribuidos a los miembros que constituyan el Comité de la Sección Sindical legalmente reconocida, sin que, simultáneamente, excedan de tres personas, ni de siete días al año cada una.

Artículo 54. Del Comité de Empresa.

El Comité es el órgano colegiado que representa a todos los trabajadores de la Empresa, para defensa de sus intereses, y tiene la facultad exclusiva en la negociación colectiva, tanto de Convenios como de cualquier otro tipo.

Artículo 55. Del Comité de Empresa. Competencias.

Además de las competencias establecidas al respecto en el E.T., el Comité de Empresa:

a) Será informado por la Dirección y podrá emitir informe, con carácter previo a su ejecución, en los casos siguientes:

–En los de variación de la clasificación profesional de los puestos de trabajo.

–En la aplicación de las medidas disciplinarias. En los casos de faltas muy graves, salvo cuando se trate de faltas cuya naturaleza aconseje la acción inmediata, se observará un plazo de 72 horas de espera.

–De los Planes de Seguridad e Higiene.

–En los casos de ampliación o reducción temporal o permanente del régimen de marcha de las instalaciones que afecten a la movilidad del personal.

b) Asimismo, tendrá conocimiento de los modelos generales de contratación de trabajadores utilizados por la Empresa y de los criterios de ingresos de personal.

c) Participará con la Dirección en la administración de los Fondos Sociales en la forma que en cada momento se determine conjuntamente.

d) El Comité será informado por la Dirección:

–Mensualmente:

- De la evolución del absentismo y sus causas.
- De la evolución de los índices de accidentes.
- Del movimiento de ingresos y cese de personal.
- Del número de horas extraordinarias y sus causas.

–Trimestralmente:

- De los programas de formación.

Artículo 56. Comité de Empresa. Derechos y Garantías.

Además de lo establecido al respecto en el E.T., el Comité dispondrá para el ejercicio de su función:

–De un despacho u oficina, donde podrá recibir a los trabajadores fuera de sus horas de trabajo o dentro de las mismas, previa autorización del Mando.

–Para las reuniones periódicas del Pleno del Comité será facilitado, en cada caso, un local habilitado a tal fin.

–Para la celebración de Asambleas será facilitado por la Dirección el local adecuado, siendo éste el único lugar, para la realización de tales actos.

–Todos los Miembros del Comité dispondrán de las horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su representación que expresamente indique el E.T. No se contabilizarán a estos efectos las horas que excedan de dicho límite con motivo de participar en comisiones de trabajo convocadas por la Dirección.

–Se establecerá un fondo equivalente a dichas horas mensuales por cada representante, excluidas las del Secretario. Dicho fondo se distribuirá entre las distintas candidaturas participantes en el Comité de Empresa en proporción al número de representantes de cada una y será administrado por las mismas, sin más intervención de la Empresa ni excepción de abono, que la de notificar cada candidatura a la Dirección de Recursos Humanos las personas que disponen de ellas, para su sustitución, justificación de ausencias y percepción de haberes.

–De los tablones de anuncios indicados en el punto a) del artículo 43.º, en los que el mismo podrá colocar la información laboral dirigida a los trabajadores, dentro del campo de las competencias que tenga atribuidas. Por parte de la Empresa se facilitarán las copias necesarias para su difusión.

–Por parte del Comité de Empresa, existe el compromiso de cumplir rigurosamente y contribuir a que se cumpla este acuerdo, con objeto de mantener el orden, limpieza, y estética en la Empresa.

–Los Miembros del Comité de Empresa tendrán facilidades para desplazarse a los diferentes departamentos de la Fábrica cuando sean comisionados para ello y dentro del ejercicio de su representación, y observen en cada caso los trámites de notificación a la Dirección de Recursos Humanos. Para las gestiones fuera de la Empresa observarán las normas de salida establecidas con carácter general.

–El Comité podrá organizar votaciones dentro de la Empresa, sin interrumpir la marcha normal del proceso productivo, previo acuerdo con la Dirección. Para tal efecto la Empresa facilitará los medios necesarios para ello.

Artículo 57. De la Acción Sindical.

En lo que se refiere al número de Delegados Sindicales, se estará a lo estipulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO XIII.–FORMACIÓN

Artículo 58. Formación.

Las partes coinciden en reconocer y valorar la formación como un elemento decisivo, tanto para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, como para la mejora de la competitividad de la Empresa. Con base en esto manifiestan su acuerdo con los siguientes principios:

1. La formación es un derecho y un deber de todos los trabajadores de la Empresa.
2. La formación en la Empresa será permanente y se realizará durante todo el desarrollo de la vida laboral, buscando la adecuación de las competencias profesionales a las necesidades derivadas del desarrollo de los procesos de trabajo, y a facilitar la adaptación a los cambios tecnológicos y organizativos.
3. La formación procurará tanto el aumento cuantitativo y cualitativo de los conocimientos técnicos y de las destrezas y habilidades operativas, como el impulso y desarrollo de valores y habilidades de gestión que posibiliten la orientación a la innovación, a la calidad, a la mejora continua, a la comunicación, al trabajo en equipo, a la solución de problemas, a la participación y, en general, a las formas de organización del trabajo y al grado de desempeño que requieran las nuevas realidades del entorno en el que la Empresa desarrolla su actividad.
4. La formación será programada, sistemática, flexible y diseñada con criterios de anticipación, globalidad y no discriminación.
5. Es preocupación de ambas partes que la realización de las acciones formativas se efectúe con la calidad debida, por ello la Empresa dedicará su esfuerzo a la contratación de expertos, a la formación de formadores internos, a la dotación de infraestructuras, medios y equipos adecuados, y a asegurar su eficacia constatando la calidad y el aprovechamiento por los trabajadores de la formación impartida.
6. El seguimiento y el aprovechamiento de la formación son pilares del sistema y podrán servir de base para la promoción profesional de los trabajadores, de acuerdo con los sistemas de clasificación y desarrollo que se establezcan.

7. La formación se desarrollará prioritariamente dentro del horario normal de trabajo. Cuando, con carácter excepcional, las circunstancias de tipo organizativo requieran el desarrollo de la formación fuera de la jornada laboral, el trabajador que voluntariamente acceda a realizarla podrá optar entre disfrutar tiempo equivalente de descanso o la compensación económica correspondiente.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Relevo y jubilación parcial.

A los trabajadores que, durante los años 2024, 2025 y 2026 cumplan todos los requisitos legalmente establecidos en cada momento, se les reconocerá la posibilidad de acogerse previa solicitud del interesado a una jubilación parcial mediante la realización simultánea de un contrato de relevo conforme a la legislación vigente en cada momento y siempre que legalmente siga existiendo esta posibilidad.

Segunda.—Derecho supletorio.

Igualmente, al personal denominado Fuera de Convenio se le aplicará como derecho supletorio lo regulado en el presente Convenio en materia de Clasificación Profesional y Código de Conducta.

Tercera.—Flexibilidad.

Con el fin de facilitar un mejor aprovechamiento de la jornada y de las instalaciones, permitiendo atender situaciones de cargas de trabajo discontinuas que en nuestra empresa pueden constituir un condicionante de la competitividad y para absorber las variaciones en los programas de producción generadas por cualesquiera circunstancias provenientes de clientes, proveedores, atención de períodos puntas de producción o pérdida y disminución de pedidos, recuperación de producciones perdidas, suspensiones temporales en el suministro de productos o servicios por indicación del cliente y cualesquiera otras circunstancias semejantes, se acuerda:

—Adecuar la jornada de trabajo, ya sea prolongando o reduciendo la misma en los días laborables, descansando en días laborables o trabajando en días de descanso.

—La aplicación de la flexibilidad se realizará de la forma más equitativa posible.

El límite para estas modificaciones de jornada (que no podrán alterar las previsiones legales actualmente vigentes) se establece en un 6% de la jornada anual, y solamente se aplicarán por necesidades productivas. De esos 6%, el trabajo en domingos o festivos está limitado a un 2%.

En ningún caso la Distribución Irregular de la Jornada podrá afectar los días marcados como vacaciones, tanto por la Empresa como por el trabajador.

El procedimiento será el siguiente:

—La prolongación o reducción de la jornada se realizará por el personal del equipo que por turno le corresponda. No obstante, el mando responsable del equipo, considerará las propuestas que se le planteen con carácter voluntario, siempre que ello permita atender mejor las necesidades de cada situación.

—La reducción de la jornada será por jornadas completas.

—La prolongación de la jornada se compensará por tiempo equivalente de descanso, además de con la percepción del Plus SDF en sábado, domingo o festivo.

—En caso de reducción de jornada o descanso en día laborable, el día de trabajo para su compensación se determinará por mutuo acuerdo entre el personal afectado y el mando inmediato.

—El día de descanso, para la compensación de la prolongación de la jornada o el trabajo en un sábado/domingo o festivo se determinará por mutuo acuerdo entre el personal afectado y el mando inmediato.

—En el caso de prolongación de la jornada o de trabajo en días de descanso, el trabajador será avisado de los cambios de su horario habitual, con 5 días de antelación.

—En el caso de reducción de la jornada o de descanso en días laborables, el trabajador será avisado de los cambios de su horario habitual con 5 días de antelación.

De todas estas incidencias que se produzcan en esta materia, se notificará simultáneamente a la Comisión Paritaria.

Con independencia de lo establecido en el presente artículo y lo fijado con carácter general en la legislación vigente en cada momento, aquellas situaciones especiales que puedan suponer alteraciones del ritmo normal de trabajo debido, entre otras causas, a cambios sustanciales de los flujos de producción, modificaciones en la cartera de pedidos, averías, inversiones, etc. permitirán a la Empresa, previo acuerdo con el Comité, realizar aquellas variaciones de horario y regímenes de trabajo que sean necesarios para conseguir una adaptación adecuada de las instalaciones a la demanda.

En la primera quincena de cada año se informará a cada trabajador del saldo de flexibilidad que tiene del año inmediatamente anterior. El trabajador tendrá hasta el día 31 de enero para planificar la compensación que le corresponda. Si a fecha 1 de febrero no existe planificación acordada para un trabajador la empresa informará al trabajador su calendario de compensación que será de obligado cumplimiento. A fecha 31 de marzo de cada año las horas del año anterior deben estar ajustadas, en caso contrario la empresa liquidará junto con la nómina del mes de marzo el saldo de horas no ajustada.

Cuarta.–Comedor.

La Dirección reconoce el derecho al servicio de comedor a todos los trabajadores de AMTP Zalain.

El horario del comedor será de lunes a viernes de 13h00 a 14h30.

Se excluye de este derecho a trabajadores con incapacidad temporal o permanente, quienes estén disfrutando de vacaciones o descansos y quienes estén en turno de noche.

Se establece un precio único de 1,37 euros por comida para todos los trabajadores para el año 2024, actualizándose a inicios de cada año con el IPC real del año anterior.

Del mismo modo, la Dirección se compromete a facilitar bocadillos al personal del turno de mañana que trabaje en régimen de relevos.

Quinta.–Plan de Igualdad.

Las partes coinciden en reconocer la igualdad entre hombres y mujeres. Este principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, así como la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la formación y promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.

El Plan de Igualdad de AMTP Zalain es tendente a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo, negociándose y en su caso acordándose las mismas entre los miembros de la Comisión de Igualdad.

Se aplicará un criterio de contratación igualitaria en los todos los procesos de selección y siempre que la candidata cumpla con el perfil requerido en cada momento, por la empresa a juicio de la Dirección, se priorizará la contratación de mujeres para puestos de producción.

Sexta.–Gestión de las Contingencias Comunes.

Cada mes de septiembre se analizará en la Comisión Paritaria la evolución del absentismo por Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes de los últimos doce meses (de septiembre del año anterior a agosto del año siguiente). En caso de que este porcentaje sea igual o superior al 6% la Dirección de la empresa tendrá potestad para volver a contratar la Gestión de Incapacidades Temporales por las Contingencias Comunes con una Mutua de Accidentes de Trabajo a partir del mes siguiente.

Séptima.–Aireación.

Durante la vigencia del presente convenio se finalizará la ejecución de las acciones acordadas para la mejora de aireación que quedan pendientes.

Séptima.–Funciones de los puestos.

La Dirección y Comité de Empresa se comprometen a abordar durante la vigencia de este convenio el análisis de las funciones de los puestos de trabajo de taller a través de una Comisión Mixta.

Octava.–Actualización conceptos económicos.

Cada año de vigencia del convenio se actualizarán con el IPC del año anterior el Plus bomberos y el Premio de Seguridad.

Novena.—Protocolo de Calor.

Se elaborará un Protocolo de intervención frente a los riesgos de estrés térmico y de sobrecarga térmica que, basado en las metodologías de evaluación normalizadas para determinar las medidas técnicas y organizativas necesarias para restablecer el balance térmico en función de los parámetros de condiciones ambientales y consumo metabólico. El acuerdo que se alcance en el Comité de Seguridad y Salud será incorporado como Anexo al presente convenio colectivo.

Novena.—Exclusión del Turno de Noche.

Las personas trabajadoras mayores de 55 años tendrán preferencia para reducir o eliminar noches, en la medida de lo posible, siempre que no haya personas con prioridad por motivos legales (aptitudes médicas, adecuaciones horarias, et) y resulte compatible con las necesidades organizativas y productivas de la empresa y que no haya perjuicio para otra persona trabajadora. El seguimiento de esta medida se realizará en el seno de la Comisión de Vigilancia de Convenio.

Décima.—Limpieza ropa de trabajo.

La limpieza de los buzos, conjuntos de pantalón y chaqueta y camisetas o polos será a cargo de la empresa y se realizará una vez por semana con un límite de tres prendas por persona y semana. La limpieza del resto de prendas de trabajo será a cargo de cada persona trabajadora.

ANEXO I.-TABLAS SALARIALES

1.-Observación General.

El personal de 5 relevos podrá disfrutar hasta un máximo de 48 horas de aquellos días que generan Plus Sábado - Domingo - Festivo, sin merma del citado plus.

El personal a 4 relevos podrá disfrutar de un máximo de 24 horas de aquellos días que generan Plus Sábado - Domingo - Festivo, sin merma del citado plus.

El nivel Salarial denominado en tablas salariales como Escalón 10 es a partir del 1 de enero de 2021 un escalón que se aplicará durante los primeros 6 meses de contratación de un trabajador. Los puestos definidos con nivel Salarial Escalón 10 pasan a definirse con fecha 1 de enero Escalón 11.

El Plus Nocturno se abonará en días de vacación que el trabajador disfrute en turno de noche (Plus Nocturno Vacaciones) y cuando por necesidades de producción el trabajador que tiene que trabajar en turno de noche, acude a trabajar en turno distinto al nocturno (Plus Nocturno Cambio de Turno).

2.-Tabla Salario de Calificación.

TABLAS SALARIALES 2024		
SALARIO BASE valores en euros		
ESCALÓN O GRADO	SALARIO DE CALIFICACIÓN	
	Sueldo mes	Anual con 3 pagas
6	1.533,17	22.997,55
7	1.579,03	23.685,45
8	1.627,13	24.406,95
9	1.678,00	25.170,00
10	1.731,08	25.966,20
11	1.786,93	26.803,95
12	1.845,49	27.682,35
13	1.907,25	28.608,75
14	1.972,16	29.582,40
15	2.040,24	30.603,60
16	2.111,51	31.672,65
17	2.186,41	32.796,15
18	2.264,95	33.974,25
19	2.347,56	35.213,40

3.-Tabla Antigüedad.

TABLAS SALARIALES 2024																
ANTIGÜEDAD Valores en euros. Valor en trienios																
Escalón	1 tr.	2 tr.	3 tr.	4 tr.	5 tr.	6 tr.	7 tr.	8 tr.	9 tr.	10 tr.	11 tr.	12 tr.	13 tr.	14 tr.	15 tr.	16 tr.
6	653,75	1.307,50	1.961,25	2.615,00	3.268,75	3.922,50	4.576,25	5.230,00	5.883,75	6.537,50	7.191,26	7.845,00	8.498,75	9.152,51	9.806,25	10.460,01
7	673,31	1.346,62	2.019,92	2.693,23	3.366,53	4.039,85	4.713,15	5.386,45	6.059,76	6.733,07	7.406,38	8.079,68	8.752,99	9.426,30	10.099,60	10.772,92
8	693,82	1.387,64	2.081,46	2.775,29	3.469,10	4.162,92	4.856,74	5.550,56	6.244,38	6.938,20	7.632,02	8.325,84	9.019,66	9.713,48	10.407,30	11.101,12
9	715,51	1.431,02	2.146,53	2.862,04	3.577,55	4.293,06	5.008,57	5.724,09	6.439,60	7.155,10	7.870,61	8.586,12	9.301,64	10.017,15	10.732,66	11.448,17
10	738,14	1.476,28	2.214,42	2.952,57	3.690,71	4.428,85	5.167,00	5.905,15	6.643,29	7.381,43	8.119,57	8.857,71	9.595,85	10.334,00	11.072,14	11.810,27
11	761,96	1.523,91	2.285,87	3.047,83	3.809,79	4.571,74	5.333,70	6.095,67	6.857,63	7.619,58	8.381,54	9.143,50	9.905,46	10.667,41	11.429,37	12.191,33
12	786,93	1.573,85	2.360,78	3.147,71	3.934,63	4.721,55	5.508,48	6.295,41	7.082,34	7.869,26	8.656,19	9.443,12	10.230,03	11.016,96	11.803,89	12.590,81

TABLAS SALARIALES 2024																
ANTIGÜEDAD																
Valores en euros. Valor en trienios																
Escalón	1 tr.	2 tr.	3 tr.	4 tr.	5 tr.	6 tr.	7 tr.	8 tr.	9 tr.	10 tr.	11 tr.	12 tr.	13 tr.	14 tr.	15 tr.	16 tr.
13	813,26	1.626,52	2.439,78	3.253,04	4.066,30	4.879,56	5.692,82	6.506,08	7.319,34	8.132,59	8.945,86	9.759,11	10.572,38	11.385,63	12.198,90	13.012,16
14	840,94	1.681,87	2.522,82	3.363,75	4.204,69	5.045,62	5.886,57	6.727,50	7.568,44	8.409,38	9.250,32	10.091,26	10.932,19	11.773,13	12.614,08	13.455,02
15	869,96	1.739,94	2.609,90	3.479,87	4.349,84	5.219,81	6.089,77	6.959,75	7.829,71	8.699,68	9.569,65	10.439,61	11.309,58	12.179,55	13.049,52	13.919,49
16	900,36	1.800,72	2.701,07	3.601,43	4.501,79	5.402,15	6.302,51	7.202,86	8.103,21	9.003,57	9.903,94	10.804,29	11.704,64	12.605,00	13.505,36	14.405,71
17	932,29	1.864,60	2.796,90	3.729,20	4.661,50	5.593,79	6.526,09	7.458,39	8.390,69	9.322,99	10.255,29	11.187,59	12.119,89	13.052,18	13.984,49	14.916,78
18	965,78	1.931,57	2.897,35	3.863,14	4.828,92	5.794,70	6.760,49	7.726,27	8.692,05	9.657,84	10.623,62	11.589,41	12.555,19	13.520,97	14.486,76	15.452,56
19	1.001,02	2.002,03	3.003,05	4.004,05	5.005,06	6.006,08	7.007,09	8.008,11	9.009,12	10.010,14	11.011,14	12.012,16	13.013,17	14.014,19	15.015,20	16.016,22

4.-Tabla Incentivo.

INCENTIVO valores en euros				
ESCALÓN O GRADO	INCENTIVO			
	Día		Turnos, 4T y 5T	
	Empleados		Empleados / Obreros	
	Valor/mes	Valor/ anual	Valor/mes	Valor anual
6	272,99	3.275,88	429,42	5.153,04
7	281,03	3.372,36	442,92	5.315,04
8	289,62	3.475,44	455,97	5.471,64
9	298,52	3.582,24	470,12	5.641,44
10	308,27	3.699,24	484,99	5.819,88
11	318,02	3.816,24	501,36	6.016,32
12	328,63	3.943,56	517,55	6.210,60
13	339,52	4.074,24	534,56	6.414,72
14	350,99	4.211,88	553,02	6.636,24
15	363,04	4.356,48	571,90	6.862,80
16	375,94	4.511,28	591,95	7.103,40
17	389,14	4.669,68	612,65	7.351,80
18	403,18	4.838,16	635,02	7.620,24
19	417,82	5.013,84	658,26	7.899,12

5.-Tabla Pluses y Horas Extraordinarias.

PLUS Y HORAS EXTRAORDINARIAS valores en euros											
ESCALÓN O GRADO	Plus nocturno	Plus SDF Día	HORAS EXTRAORDINARIAS						HORAS FORMACIÓN		
			Turno Normal		Turnos y 4 relevos		Corretornos		Turno normal	Turnos y 4 relevos	Corretornos
			E	O	E	O	E	O			
6	3,56	88,17	15,39	15,89	15,48	15,95	15,97	16,40	11,01	11,14	11,66
7	3,56	90,80	15,89	16,40	16,08	16,57	16,41	16,85	11,37	11,58	11,98
8	3,56	93,57	16,29	16,82	16,49	16,99	16,96	17,41	11,66	11,87	12,39
9	3,56	96,50	16,84	17,38	17,04	17,56	17,47	17,94	12,06	12,27	12,75
10	3,56	99,55	17,37	17,93	17,55	18,09	18,10	18,58	12,44	12,64	13,21

PLUSES Y HORAS EXTRAORDINARIAS valores en euros											
ESCALÓN O GRADO	Plus nocturno	Plus SDF	HORAS EXTRAORDINARIAS						HORAS FORMACIÓN		
			Turno Normal		Turnos y 4 relevos		Corretornos		Turno normal	Turnos y 4 relevos	Corretornos
			E	O	E	O	E	O			
11	3,56	102,76	17,90	18,47	18,07	18,62	18,60	19,10	12,80	13,00	13,57
12	3,56	106,12	18,50	19,10	18,73	19,31	19,21	19,72	13,24	13,49	14,03
13	3,56	109,68	19,12	19,74	19,30	19,89	19,83	20,37	13,68	13,89	14,48
14	3,56	113,41	19,80	20,44	20,00	20,62	20,54	21,09	14,18	14,40	14,99
15	3,56	117,32	20,44	21,10	20,68	21,31	21,29	21,86	14,63	14,88	15,54
16	3,56	121,43	21,10	21,78	21,44	22,09	22,00	22,60	15,09	15,43	16,06
17	3,56	125,74	21,90	22,61	22,19	22,86	22,76	23,38	15,68	15,98	16,61
18	3,56	130,25	22,65	23,38	22,95	23,65	23,57	24,21	16,20	16,52	17,22
19	3,56	135,00	23,49	24,23	23,79	24,52	24,45	25,10	16,81	17,14	17,84

ANEXO II.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	TÉCNICOS	EMPLEADOS	OPERARIOS
1	1.1	1.2	1.3
	JEFE DE ORGANIZACION JEFE ORGANIZACION INDUSTRIAL JEFE DE NOMINAS Y SEGUROS SOCI JEFE DE SEGURIDAD E HIGIENE JEFE DE INGENIERIA JEFE CONTROL GESTION JEFE ESTUDIOS ESTRATEGICOS JEFE INGENIERIA INDUSTRIAL JEFE SERVICIO MEDICO JEFE DE PTO. Y ANALISIS JEFE GARANTIA DE CALIDAD MEDICO JEFE DE DIVISION JEFE DE COMERCIAL JEFE MANTENIMIENTO Y ENERGIAS JEFE PLANTA LEGASA ADMINSTRADOR UNIDAD NEGOCIO ASESOR JURIDICO JEFE DE CONTABILIDAD CONTAB ANALITICA Y SISTEMAS JEFE DE ZONA JEFE DE VENTAS		
2	2.1	2.2	2.3
	COMPRADOR " A " JEFE DE PROYECTOS AYUDANTE TECNICO INGENIERIA Y CONSTRUCC JEFE RELACIONES LABORABLES A.T.S. ASISTENCIA TECNICA ACLIENTES TECNICO INVESTIGACION Y DESARR JEFE DE PLANIFICACION JEFE LANZAMIENTO TUBOS JEFE DE AGRUPACION SUBJEFE MANTENIMIENTO JEFE MTO.PREVENTIVO AUX.TUBO JEFE PINTADO Y PERFILADO JEFE DE ALMACEN JEFE DE PRODUCTO JEFE MTO PREVENTIVO Y SERVICIO SUBJEFE DE MTO.ELECTRICO JEFE DE MANTENIMIENTO JEFE DE INCENTIVOS		
3	3.1	3.2	3.3
		SECRETARIA/O JEFE DE OFICINA ADMINISTRATIVA ADMINISTRATIVO A RR.HH ADMINISTRATIVO COMEDOR Y MECAN AYUDANTE DE NOMINAS INSPECTOR SEGURIDAD-HIGIENE COMPRADOR "B" GESTOR DE APROVISIONAMIENTO ENCARGADO PUERTO Y A.EXTERIOR JEFE DE COBROS Y RIESGOS RIESGOS Y COBROS NACIONAL GESTOR DE COBROS JEFE DE CONTROL OP B GESTION DEL INMOVILIZADO FISCAL SEGUROS ANALISTA ADMON. COSTES Y PRESUPUESTOS JEFE FACTURACION	

	TÉCNICOS	EMPLEADOS	OPERARIOS
3		AYUDANTE DE GESTION DISEÑADOR SISTEMAS PRODUCCION ANALISTAS PROGRAMADOR A ANALISTA JEFE DE OPERACIONES OPERADOR PROGRAMADOR B AYUDANTE ANALISTA A METODOS Y TIEMPOS ANALISTA DE INCENTIVOS AUDITOR CALIDAD Y LABORATORIO TECNICO DE OFICINA SUPERVISOR EXPEDICIONES PROGRAMADOR PLANIFICACION ENCARGADO PLANIFICACION ADMINISTRATIVO PLANIFICACION LANZADOR JEFE LANZAMIENTO PINT. PERFI. JEFE DE CONTROL CALIDAD PIN. ANALISTA DE PROCED. ADMINIS. INGENIERIA METODOS SERVICIOS A INSPECTOR DE OBRAS TECNICO CONSTRUCCION GESTOR ADQUISICIONES Y CONTRAT ADMINISTRATIVO ENTRADA PEDIDOS ENCARGADO ALMACEN EFECTOS CONTRAMAESTRE ENCARGADO DE UTILLAJES MAESTRO DE REPARACIONES ENCARGADO DE APA Y EXPEDICION. MAESTRO MANTENIMIENTO ADMINISTRADOR DE ALMACEN AGENTE DE VENTAS AGENTE DE SERVICIO JEFE PROGRAMAS FRIO Y DECAPADO AYUDANTE GESTION ENCARGADO SERVICIOS AUXILIARES GESTOR DE PRODUCTO	
	4.1	4.2	4.3
4		CORREOS OPERADOR DE SERVICIOS GENERALE TAQUIMECANOGRAFA/O ADMINISTRATIVO TRANSPORTES DELINEANTE DE 1. DELINEANTE DE 2. ADMINISTRATIVO INGENIERIA ADMINISTRATIVO TESORERIA CUENTAS A TERCEROS CONT GENERAL Y SEGUROS FACTURADOR ADMINISTRATIVO B RR.HH. CABO DE VIGILANCIA VIGILANTE JURADO ANALISTA LABORATORIO EXISTENCIA Y ALBARANES ADMINISTRATIVO ALMACENES ALMACENERO ARCHIVO OFICINA MECANICA OFICINA ELECTRICA RECEPCION CUALITATIVA CALCADOR CHOFER BASCULERO	CIZALLERO 1 CIZALLERO 2 DECAPADOR GRUISTA LAMINADOR 1 LAMINADOR 2 MAQUINISTA ELETRODEP. MAQUINISTA L. PULIDO MAQUINISTA TUBO AYUDANTE DE MAQUINISTA TUBO ENDEREZADOR HIDRAULICO MAXIMO AJUSTADOR MAXIMO AJUSTADOR MEDIO ELECTRONICO MAXIMO ELECTRICISTA MAXIMO ELECTRICISTA MEDIO OPERADOR MAQUINA HERRAMIENTA OPERARIO PRINCIPAL DECAPADO SOLDADOR DECAPADO PUPITRE DE ENTRADA DECAPADAO PUPITRE DE SALIDA DECAPADO REGENERACION DE ACIDOS OPERARIO PRINCIPAL RECTIFICADORA FARREL CONTROLADOR DE UTILLAJES HORNERO 1

	TÉCNICOS	EMPLEADOS	OPERARIOS
4			HORNERO 2 MAQUINISTA MAQUINA DE EXPANSIO APLANADOR OPERADOR DE CUBA SOLDADOR BOBINADOR MAQUINISTA 1 PERFILADOR OPERARIO PRINCIPAL LP PUPITRE DE SALIDA LP PUPITRE DE ACABADO LP PUPITRE DE IMPRIMACION MAQUINISTA MAQ. TUBO
	5.1	5.2	5.3
5		COCINA	LIMPIEZA VERIFICADOR RECOG. Y PREP. MUESTRAS DESPACHO Y DISTRIBUCION ALIMENTADOR FLEJADOR AYUDANTE SALA DE ACEITE EMPAQUETADO POLIPASTO GRUISTA LANZATUBOS PUPITRE SIERRA ALMACEN RODILLOS GRUERS EXP T-COND-EST PUPITRE DE SIERRA MAQUINISTA CORTADORA MESA INSPECCION FINAL UTILLAJE TUBO EMULSION TUBO PRECISION OPERADOR DE ENERGIAS CONDUCTOR HYSTER INSPECTOR APILADOR AYUDANTE DE CUBA AYUDANTE DE SALIDA-CONTROLADOR RECEPCIONISTA AYUDANTE NAVE AYUDANTE PERFILADOR PUPITRE DE ENTRADA LP ALIMENTADOR GRUISTA LP OPERADOR ENERGIAS MOZO ENGRASADOR

ANEXO III.-VALORACIÓN O CALIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1.-Sistema de medida.

En orden al establecimiento de una calificación racional de los puestos de trabajo y con vistas a que sea la base de la política salarial de la Empresa, se adopta la técnica de valoración o calificación de los puestos de trabajo con arreglo al sistema de puntuación por factores y según método aportado por Bedaux Española, S.A.

2.-Ámbito de aplicación.

La calificación de los puestos de trabajo afecta a todo el personal de Convenio de la Empresa y estará vigente hasta la puesta en marcha de la nueva Estructura Profesional y Salarial.

3.-Proceso de calificación de puestos.

3.1. Análisis.

La primera etapa para calificar un puesto es el análisis de todos los trabajos realizados en el mismo, al objeto de individualizarlos y conocer sus componentes y por consiguiente, los requisitos exigibles al trabajador que vaya a cubrir ese puesto.

Serán los analistas de tareas o técnicos de calificaciones quienes, a través de las guías análisis aportadas por Bedaux Española, S.A., lleven a cabo este análisis de los trabajos efectuados en cada puesto, quedando éste reflejado en las hojas de calificación.

3.2. Factores o cualidades.

En el método Bedaux, el número total de factores o cualidades a calificar son 26, advirtiendo que para unos trabajos será necesario utilizar todos y para otros sólo parte de ellos. Estos 26 factores son:

Cualidades físicas	Músculo y Esqueleto	Potencia Destreza Resis. Muscular
	Sentidos y Nervios	Aprec. Sensorial Reflejos Tens. Nerviosa Vértigo
Cualidades intelectuales y culturales	Instrucción	Cultura General Idiomas Extranjeros
	Del Espíritu	Claridad Espiritual Memoria Imaginación
	Asociadas	Relaciones Sociales Dotes Artísticos Sentido Psicológico
Cualidades profesionales		Conocimientos Teórico-Profesionales
		Aprendizaje Práctico
Cualidades morales	Estrictamente Individuales	Perseverancia Espíritu de Iniciativa Disciplina
	En relación a otros	Espíritu de Equipo Autoridad
	Responsabilidad por	Máquinas e instalaciones Materiales en curso de fabricación Control y seguimiento Vigilancia de materiales Capitales en custodia Capitales en gestión Pérdidas industriales Conocimiento de datos confidenciales Delineación y proyecto Mando Civil Pérdidas comerciales
Condiciones ambientales y riesgos profesionales	Ambiente	Penosidad Enfermedades Accidente

3.3. Valoración provisional.

Una vez individualizados los trabajos por el análisis de los mismos, se procede a puntuarlos por el Comité de Calificación, utilizándose las guías baremo o manual de calificación, correspondiente a la agrupación funcional a la que pertenezca el puesto a calificar (ejecutantes en fábricas y talleres, empleados administrativos, empleados técnicos, etc.).

3.4. Valoración definitiva.

Terminada la valoración provisional de cada puesto de trabajo por el Comité de Calificación, se procede al ajuste horizontal de los puestos, convenientemente agrupados, para conseguir el afinado final de las distintas calificaciones obtenidas.

Los resultados obtenidos en este ajuste horizontal convierten en definitiva la valoración de puestos efectuada, que sólo puede modificarse en lo sucesivo cuando varíe el contenido de las tareas o condiciones del puesto, de forma tal que haga necesaria una nueva calificación del mismo.

4.-Escalones de calificación.

4.1. Los puntos asignados por el manual de calificación o puntos directos, sumados a la base 150, dan como resultado los puntos de calificación profesional y de ambiente y riesgo.

La suma de éstos, da lugar a los puntos totales del puesto.

Si por necesidades de organización racional del trabajo, tuviera lugar un cambio de puesto de trabajo, el trabajador conservará los puntos de calificación profesional, adquiriendo en cambio los puntos de ambiente y riesgo del nuevo puesto de trabajo.

Si este nuevo puesto tiene mayor puntuación profesional, adquirirá también los puntos profesionales de este puesto.

El trabajador conservará sus puntos profesionales y de ambiente y riesgo siempre que la suma de éstos sea superior a la obtenida de la forma indicada en los párrafos anteriores.

Con el fin de evitar la diversificación de puntos de calificación, se agrupan éstos en intervalos de razón geométrica 1,05 a partir de la base 150, obteniéndose los siguientes escalones de calificación:

ZALAIN TRANSFORMADOS, S.L.	BASE 150 $r = 1,05$
Escalones	Puntos
0	0-150,0
1	150,1-157,6
2	157,7-165,5
3	165,6-173,8
4	173,9-182,6
5	182,7-191,8
6	191,9-201,5
7	201,6-211,6
8	211,7-222,2
9	222,3-233,4
10	233,5-245,1
11	245,2-257,4
12	257,5-270,3
13	270,4-283,9
14	284,0-298,2
15	298,3-313,2
16	313,3-328,9
17	329,0-345,4
18	345,5-362,7
19	362,8-380,9

ZALAIN TRANSFORMADOS, S.L.	BASE 150 r = 1,05
Escalones	Puntos
20	381,0-400,0
21	400,1-420,1

A las calificaciones situadas entre los límites superior e inferior del mismo escalón, se les aplica las percepciones resultantes del límite superior de dicho escalón.

F2416479