

primero, anulamos la misma por no ser ajustada a Derecho y condenamos a la Junta de Extremadura a abonar a la parte actora los intereses por la demora en el pago de las certificaciones 1, 3 y 7 del contrato a que se refiere el presente proceso, debiéndose excluir de la base para la liquidación de los intereses la cantidad correspondiente al Impuesto sobre el Valor Añadido. Esta cantidad devengará el interés legal desde la fecha de interposición del recurso contencioso-administrativo (23 de octubre de 2004). Sin hacer especial pronunciamiento respecto a las costas procesales causadas”.

Mérida, a 18 de enero de 2007.

El Consejero de Agricultura y Medio Ambiente,  
JOSÉ LUIS QUINTANA ÁLVAREZ

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

*RESOLUCIÓN de 30 de noviembre de 2006, de la Secretaría General, por la que se dispone la ejecución de la sentencia 319/2005, dictada el 2 de noviembre por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Mérida.*

En el recurso contencioso-administrativo n.º 177/2005, promovido por la Procuradora de los Tribunales D.ª María Teresa Pozo Arranz, en nombre y representación del recurrente “DON MANUEL GARCÍA REYES”, siendo demandada la JUNTA DE EXTREMADURA, recurso que versa sobre la Resolución de 9 de mayo de 2005, del Secretario General de la Consejería de Economía y Trabajo de la Junta de Extremadura, sobre expediente sancionador, ha recaído sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Mérida.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 9 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, que ordena al titular del órgano competente dictar la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la Sentencia,

### RESUELVO:

Proceder a la ejecución del fallo de la Sentencia n.º 319/2005, dictada el 2 de noviembre 2005, por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Mérida, que es del siguiente tenor literal:

“FALLO: “Que estimando parcialmente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Procuradora, D.ª María Teresa Pozo Arranz,

en nombre y representación de D. Manuel García Reyes contra la Resolución de 9 de mayo de 2005, del Secretario General de la Consejería de Economía y Trabajo de la Junta de Extremadura, por la que se imponía al recurrente una sanción de traslado sin cambio de residencia, debo declarar y declaro no ser la misma conforme a derecho y en su consecuencia se anula totalmente la resolución recurrida, debiendo ser restituido el recurrente al puesto que venía desempeñando, con todos los derechos a ello inherentes, y todo ello sin hacer expresa declaración en cuanto a las costas causadas”.

Mérida, a 30 de noviembre de 2006.

El Secretario General,  
JOSÉ MANUEL JOVER LORENTE

*RESOLUCIÓN de 12 de enero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “A.G. Siderúrgica Balboa, S.A.”. Asiento 2/2007.*

VISTO: el texto de convenio colectivo de trabajo de la empresa A.G. SIDERÚRGICA BALBOA, S.A., con código informático 0601062, suscrito el seis de noviembre de dos mil seis por la representación de la empresa, de una parte, y por los representantes de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); artículo 2. b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81) y Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo,

### RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer la publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, 12 de enero de 2007.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA A.G.  
SIDERÚRGICA BALBOA, S.A.

CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes Signatarias.

a) Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte el Comité de Empresa como representación laboral; de otra parte la Dirección de la Empresa A.G. Siderúrgica Balboa, S.A., en representación empresarial.

b) Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Ámbito Funcional y Ámbito Territorial.

Ámbito Funcional. El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales de la Empresa A.G. Siderúrgica Balboa, S.A., y los trabajadores afectos a su servicio.

Ámbito Territorial. Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación al centro de trabajo que la Empresa A.G. Siderúrgica Balboa, S.A., tiene en Jerez de los Caballeros, Carretera de Zafra a Villanueva del Fresno, punto kilométrico 22,44.

Artículo 3. Ámbito Personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores, sea cual sea su categoría profesional, que durante la vigencia del mismo trabajen bajo la dependencia y por cuenta de la Empresa A.G. Siderúrgica Balboa, S.A., con las excepciones señaladas en el R.D. Leg. 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 1.º-3-c y 2.º1-a, f y g, y personal de alta dirección, a tenor de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4. Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2006 y finalizará el 31 de diciembre de 2007, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia o en el Diario Oficial de Extremadura.

Artículo 5. Prórroga.

El presente Convenio queda prorrogado tácitamente hasta la firma de un posterior Convenio.

Artículo 6. Denuncia.

El presente convenio queda denunciado tácitamente una vez cumplida la vigencia del mismo, sin que tenga que mediar denuncia expresa por ninguna de las partes.

Artículo 7. Cómputo.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica esta será idéntica para todos los trabajadores según su categoría.

Artículo 8. Integridad del Convenio.

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de sus prestaciones y contraprestaciones establecidas en el conjunto de su articulado; por consiguiente, cualquier variación sustancial de las mismas dará lugar a la revisión del Convenio, con el fin de mantener el equilibrio de su contenido normativo.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria del presente Convenio, con las funciones que se especifican más adelante. Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, convocándose por escrito con, al menos, tres días hábiles de antelación, debiendo incluirse en esta citación, necesariamente, el Orden del Día.

Serán vocales de las mismas cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de la Empresa, designados, respectivamente, por los representantes de los trabajadores y por la Dirección de la Empresa, entre los que han formado parte como titulares o suplentes de la Comisión Negociadora del Convenio. Actuará de Secretario un vocal de la Comisión que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de la Empresa y otra entre los representantes de los trabajadores.

La Comisión será presidida por la persona que la propia Comisión designe mediante acuerdo. Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, que los mismos se adopten por unanimidad.

Artículo 10. Funciones y Procedimientos de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos de este Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

2. Las funciones o actividades de esta Comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las acciones que procedan ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

## CAPÍTULO II RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

### Artículo 11. Ingreso en el Trabajo.

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.

2. Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos, ni actividades insalubres, penosas, nocivas o peligrosas, ni horas extraordinarias.

3. La empresa está obligada a registrar en la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, los contratos celebrados por escrito o a comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito.

### Artículo 12. Periodo de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

a) Técnicos titulados: seis meses.

b) Resto de los trabajadores: dos meses.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la Empresa.

4. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

### Artículo 13. Sin contenido.

### Artículo 14. Contrato Fijo de Plantilla.

Este contrato es el que conciertan la Empresa y el trabajador para la prestación laboral de éste por tiempo indefinido. La Empresa empleará la modalidad de contratación indefinida siempre que no haya circunstancias que justifiquen el uso de cualquier otro tipo de contrato de los existentes en la legislación vigente.

### Artículo 15. Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción.

1. La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, será de 12 meses, dentro de cada período de 18 meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen del trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

2. En el caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida en el apartado anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y sus prórrogas puedan exceder de dicha duración máxima.

3. La Empresa fomentará en la medida de lo posible la utilización de este tipo de contratación cuando se den las circunstancias previstas en el número 1 de este artículo y no proceda la contratación indefinida del trabajador.

### Artículo 16. Contrato para la Formación.

Se reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de los jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico, como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general.

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los dieciséis años y sean menores de veintidós años, que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional Ocupacional homologado de la misma especialidad, y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación. El salario a percibir por estos trabajadores será el equivalente al 80% del salario del peón ordinario en el primer año de contrato, y del 90% el segundo año, no obstante las cantidades a percibir no podrán ser nunca inferiores al salario mínimo interprofesional.

El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de 18 años para puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, no obstante toda situación de incapacidad temporal de contrato para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo (dos años).

Expirada la duración máxima del contrato formativo, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad.

#### Artículo 17. Información Sobre Contratación.

La Empresa entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección. La copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

#### Artículo 18. Utilización de Empresas de Trabajo Temporal.

Las partes acuerdan minorar la utilización de Empresas de Trabajo Temporal. No obstante, cuando se recurra a trabajadores con contratos de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994, así como su modificación Ley 29/1999, de 16 de julio, y especialmente lo establecido en su artículo 9. Los trabajadores contratados para ser cedidos a esta Empresa tendrán derecho, durante los periodos de prestación de servicios en la misma, a percibir la retribución total establecida en el presente Convenio

Colectivo para el puesto de trabajo a desarrollar, calculada por unidad de tiempo.

#### Artículo 19. Extinción de los Contratos.

La Empresa deberá comunicar a los trabajadores el cese mediante denuncia por escrito. Dicha comunicación se hará con una antelación de 15 días naturales cuando el contrato tenga una duración superior a seis meses; no obstante, la Empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente al número de días omitidos, calculándose sobre los conceptos salariales de las tablas del presente convenio; todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. Asimismo se le dará traslado al Comité de Empresa, proporcionándole una copia del escrito de comunicación de cese.

### CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 20. Clasificación Profesional.

1. Con objeto de simplificar la estructura profesional, se acuerda la constitución de las categorías profesionales que se especifican en el Anexo I a este Convenio.

2. No obstante, durante la vigencia del presente Convenio y en un periodo de un mes desde la firma del mismo, se creará una Comisión integrada por tres representantes de la Empresa y tres de los trabajadores, cuyo cometido será la catalogación de los diferentes puestos de trabajo.

### CAPÍTULO IV PRESTACIÓN DE TRABAJO

#### Artículo 21. Prestación del Trabajo y Obligaciones Específicas.

1. La prestación de trabajo, vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la presentación serán las que marquen las leyes, así como el presente Convenio, el contrato individual, las órdenes e instrucciones de la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

2. Normalmente, sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o de remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado, con obligación por parte de la empresa de su compensación, en el caso de mayor trabajo, como horas extraordinarias, es decir, en la forma establecida por el apartado 4 del artículo 44 del presente Convenio.

3. La Empresa deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana del trabajador, así como tener en cuenta la

capacidad real de los trabajadores disminuidos, que en su caso, presten sus servicios, al adoptar y aplicar medidas de control y vigilancia del cumplimiento de la prestación de trabajo.

4. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en adecuado estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

5. Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

#### Artículo 22. Horas de recuperación.

La Empresa y los trabajadores dispondrán de horas de recuperación, en trabajo o descanso compensatorio, en caso de avería grave imprevista. El número de horas de recuperación se tratará en cada caso concreto por una Comisión integrada por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores, y se intentará reducir al mínimo indispensable. La fijación de las horas de recuperación se llevará a efecto por la referida Comisión en el plazo máximo de diez días contados a partir de la fecha de la avería, comunicándose al Comité de Empresa la relación de personas afectadas con el fin de poder computar el número de horas recuperadas por cada una.

#### Artículo 23. Cambios de turno de trabajo.

Los cambios de turno de trabajo se deberán comunicar al Departamento de Personal con una antelación mínima de 5 días, realizándose dicha comunicación por escrito en el que constarán los datos, firmas y rúbrica de los trabajadores implicados, así como la firma y rúbrica del responsable de área.

Los cambios de turno de trabajo se deberán regularizar en el plazo de 30 días naturales a partir del día en que se produzcan.

#### Artículo 24. Reclamaciones de los Trabajadores.

Sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlas ante la Empresa, a través de sus representantes legales.

La Empresa tratará de resolver estas reclamaciones en el plazo de diez días hábiles, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

## CAPÍTULO V INCENTIVOS A LA PRODUCCIÓN

### Artículo 25. Incentivos.

El régimen de remuneración de incentivo durante la vigencia del presente Convenio queda establecido según el Anexo número V que se adjunta al mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente.

La Dirección de la Empresa podrá modificar el sistema de incentivo cuando estime que las alteraciones que se pretendan vayan a influir positivamente en la mejora de la productividad, cuando cambien los elementos que inciden en el sistema productivo (mejora de maquinaria, por ejemplo), o cuando las circunstancias por las que atraviese la Empresa así lo aconsejen.

La decisión de modificación deberá ir precedida de las consultas con los representantes legales de los trabajadores que sean necesarias con vistas a la consecución de un acuerdo. Desarrolladas tales consultas sin que haya expectativas de lograr el deseado acuerdo, la Empresa notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación.

Del mismo modo, la Dirección de la Empresa estudiará las propuestas que para perfeccionar el sistema de incentivo formulen los trabajadores a través de sus representantes. Dichas propuestas deberán ir encaminadas a la consecución de los mayores beneficios posibles tanto para los trabajadores como para la Empresa, contribuyendo en tal medida a la mejora de la productividad.

## CAPÍTULO VI PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

### Artículo 26. Ascensos: Procedimiento.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación y revocación por la Empresa.

2. Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior que implique cierta responsabilidad, la Empresa tendrá en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, y podrá tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.

c) Historial profesional.

d) Haber desempeñado función de superior categoría profesional.

3. En todos los ascensos de categoría a los que se refiere el punto anterior, se recabará informe de los miembros del Comité de Empresa, en el que manifestarán su parecer sobre la persona o personas que pudieran reunir las condiciones más idóneas para ocupar el puesto de trabajo que se pretenda cubrir.

Artículo 27. Puestos de trabajo vacantes.

Cuando se produzca una vacante en un puesto de trabajo existente en la Empresa, los trabajadores interesados con la capacitación y cualificación necesaria para el desempeño de las labores que se desarrollen en el referido puesto de trabajo, podrán solicitar al Departamento de Personal de la Empresa su incorporación a la vacante, la cual podrá ser acordada por la Empresa previa consideración y valoración de las aptitudes de los trabajadores solicitantes y demás circunstancias que pudieran afectar la decisión, y teniendo siempre en cuenta que el abandono del solicitante de su puesto de trabajo anterior no produzca ningún perjuicio en el regular proceso productivo.

El Comité de Empresa emitirá informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de la decisión adoptada por ésta sobre la cuestión a la que se refiere el párrafo anterior.

## CAPÍTULO VII PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Artículo 28. Percepciones Económicas.

Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario.

Otras, las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos, e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

Percepciones económicas salariales:

a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo con el rendimiento normal.

b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

- Personales, tales como antigüedad consolidada, en su caso.
- De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno, excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.
- De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, asistencia, domingos y festivos u horas extraordinarias.
- Las pagas extraordinarias, la de presencia y la retribución de vacaciones.
- Becas de estudios.

Percepciones económicas no salariales:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.
- b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como ropa de trabajo.
- c) Las indemnizaciones por ceses, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido, accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad de trabajo realizado, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador.

Artículo 29. Devengo de las Percepciones Económicas.

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría, se establece en la tabla salarial del presente Convenio.
2. Plus de Asistencia de convenio, se devengará durante el mes por los importes que, para cada categoría profesional, se fijan en las tablas salariales del presente convenio.
3. Plus de domingos y festivos, se devengarán durante dichos días trabajados y cuya cuantía será la que figura en el artículo 38 del presente convenio.
4. Las pagas extraordinarias, se devengarán por días naturales en la siguiente forma:
  - a) Paga de Verano: 1 de julio al 30 junio.
  - b) Paga de Navidad: 1 de enero al 31 de diciembre.
  - c) Paga de Beneficio. Del 1 de enero al 31 de diciembre.

5. La paga de presencia se devengará por días naturales desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

#### Artículo 30. Subida salarial.

El porcentaje de subida salarial anual durante la vigencia del Convenio queda fijado en el resultado de sumar al del I.P.C. real de cada uno de los años 1,50 puntos; porcentaje final que afectará a todos los conceptos salariales, con la exclusión de los pluses de retribución voluntaria, de responsabilidad y de aquellos a los que especialmente se les asigne una cuantía específica en la redacción del presente Convenio.

Figura como Anexo I al presente Convenio, con carácter informativo, la tabla con la base de los salarios correspondientes al ejercicio 2006, sin perjuicio de su posterior regularización una vez que se conozca oficialmente el I.P.C. real definitivo de dicho año.

Para el ejercicio 2007 se garantiza una subida salarial mínima del 4,25 por ciento, en el caso de que la suma mencionada en el primer párrafo de este artículo no alcance el citado porcentaje.

#### Artículo 31. Pago de las Percepciones Económicas.

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por periodos vencidos, y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, salvo que circunstancias técnicas lo impidan y obliguen al retraso del pago. El trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no podrá ser superior al 75 por ciento de las cantidades devengadas a cuenta del trabajo ya realizado.

2. La Empresa queda facultada para pagar las retribuciones, o anticipos a cuenta de las mismas, mediante talón, transferencia u otra modalidad de pago, a través de entidades bancarias.

3. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (N.I.F.), de conformidad con la normativa aplicable al respecto así como la situación familiar a efectos de practicar retenciones de IRPF.

#### Artículo 32. Antigüedad.

1. El complemento de antigüedad establecido para premiar la permanencia continuada del trabajador al servicio de la empresa será el siguiente:

a) Los cuatro primeros quinquenios, se abonarán a razón del 5 por ciento sobre el salario base vigente en cada momento y para cada categoría profesional.

b) A partir del quinto quinquenio y sucesivos, se abonarán a razón del 8 por ciento sobre el salario base vigente en cada momento y para cada categoría profesional.

c) Los porcentajes de antigüedad aquí pactados, quedarán congelados y consolidados hasta la finalización de la relación laboral cuando el trabajador haya alcanzado un porcentaje en concepto de antigüedad que suponga el 44 por ciento sobre el salario base del convenio vigente en cada momento.

2. La cantidad consolidada en cada trabajador, por haber alcanzado el techo indicado anteriormente, no tendrá en adelante ningún incremento por subida de convenio, ni tampoco podrá ser absorbido, ni compensado.

#### Artículo 33. Gratificaciones Extraordinarias.

El trabajador tendrá derecho a tres gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de julio, y antes del día 15 del mencionado mes; diciembre, y antes del día 15 del mencionado mes; y la paga de beneficios que se abonará antes del día 15 del mes de marzo del año siguiente a aquel que se devenga.

La cuantía de las pagas extraordinarias estará integrada por los conceptos de salario base; el porcentaje de antigüedad que le corresponda a cada trabajador; el complemento de pagas extraordinarias —que queda fijado en 80,00 euros durante el 2006, y en la cuantía que resulte de aplicar a la cifra anterior la subida salarial fijada para el 2007 en el artículo 30 durante dicho ejercicio—; y, en su caso, retribución voluntaria.

#### Artículo 34. Proporcionalidad en el Devengo de las Pagas Extraordinarias.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado conforme a los siguientes criterios:

a) Paga de Verano, se devengará desde el 1 de julio al 30 de junio.

b) Paga de Navidad, se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre.

c) Paga de Beneficio, se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el año natural, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa durante el mismo.

**Artículo 35. Trabajos Excepcionalmente Penosos, Tóxicos o Peligrosos.**

Para los trabajos que se consideren excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, se aplicará un recargo consistente en el 20 por ciento sobre el salario base que perciba el trabajador.

1) Si el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso, se realiza por tiempo superior a media jornada de trabajo, se le abonará por este concepto la jornada completa.

2) Si el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso, se realiza por tiempo superior a una hora o inferior a media jornada de trabajo, se le abonará por este concepto la parte correspondiente a media jornada.

3) En aquellos supuestos, en los que muy especialmente concuiera una excepcional penosidad, toxicidad, y/o peligrosidad, y de modo manifiestamente notorio fuese superior al riesgo considerado normal en las industrias del mismo sector, el recargo a aplicar, sería el siguiente:

a) 25 por ciento si simultáneamente concurren dos circunstancias.

b) 30 por ciento si simultáneamente concurren tres circunstancias.

En caso de discrepancias se buscarán las soluciones oportunas a través del Comité de Seguridad y Salud laboral, y en caso de no resolverse ésta, se recurrirá al Centro Extremeño de Seguridad y Salud Laboral.

**Artículo 36. Trabajos Nocturnos.**

El empleado que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno ascendente a 1,25 euros por hora durante el 2006, y a la cuantía que resulte de aplicar a la cifra anterior la subida salarial fijada para el 2007 en el artículo 30 durante dicho ejercicio, sea cual fuere la categoría profesional que ostente.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior o igual a media jornada, se abonará el plus por horas nocturnas individualmente consideradas y efectivamente trabajadas. Si fuese superior a media jornada se abonará al trabajador la cantidad resultante de multiplicar por 8 el precio de la hora nocturna en cada año.

**Artículo 37. Plus de Asistencia.**

Se establece un plus de asistencia cuya cuantía figura en el Anexo I del presente convenio; este plus no se computará en gratificaciones extraordinarias, y se percibirá mensualmente, pudiéndose

descontar al trabajador la cantidad que proporcionalmente corresponda por cada día laborable que no asista al trabajo.

**Artículo 38. Plus de Domingos y Festivos.**

Los trabajadores tendrán derecho a la percepción del presente plus por cada domingo y festivo efectivamente trabajado. Dicho plus se establece indistintamente para domingos y festivos en la cuantía de 46 euros durante el ejercicio 2006, y en la cuantía que resulte de aplicar a la cifra anterior la subida salarial fijada para el 2007 en el artículo 30 durante dicho ejercicio.

**Artículo 39. Retribución Voluntaria.**

Se trata de una gratificación puramente voluntaria, de carácter graciable, que percibirán únicamente los trabajadores que se relacionan en el Anexo número II del presente Convenio y por los importes que en dicho Anexo se cuantifican.

**Artículo 40. Plus de responsabilidad**

Será el que se expresa en el Anexo número III y afectará a los trabajadores que en el mismo se relacionan.

**Artículo 41. Plus de Acero Líquido.**

Será el que se expresa en el Anexo número IV y afectará a los trabajadores que en el mismo se relacionan.

La cuantía de este plus fijada para cada trabajador en el Anexo IV compensará y absorberá por igual importe el penoso, tóxico y peligroso, en el caso de que el mismo trabajador esté retribuido por ambos conceptos.

Durante la vigencia del presente Convenio se creará una Comisión integrada por tres representantes de la Empresa y tres de los trabajadores, cuyo cometido será la revisión de los puestos de trabajo con derecho a este plus.

**Artículo 42. Bolsa de estudios.**

1. Para la realización de los estudios que determine la Comisión a que se refiere el apartado 3 de este artículo, la Empresa asigna para el ejercicio 2006 la cantidad de 30.000 euros.

2. Las becas se abonarán en tres plazos.

3. Para la aprobación y adjudicación de las mencionadas ayudas o becas se formará una Comisión de cuatro miembros, formada por dos representantes de la Dirección de la Empresa y dos del Comité de Empresa.

4. En el ejercicio 2007 la cantidad que como bolsa de estudios consta en el apartado I de este artículo se fija en 32.500 euros.

#### Artículo 43. Realización de Horas Extraordinarias.

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir la realización de horas extraordinarias en la medida de lo posible.

2. Los representantes de los trabajadores serán informados mensualmente por la Empresa de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

3. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las horas extraordinarias se abonarán durante el periodo 2006 a razón de 6,96 euros/hora, sin perjuicio de regularizar su precio una vez conocido el I.P.C. real correspondiente a dicho ejercicio. No obstante, en su defecto, y de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, las horas extraordinarias se podrán compensar por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

5. Durante el 2007 el precio de la hora extraordinaria sufrirá el mismo incremento que experimenten los salarios de este convenio.

#### Artículo 44. Indemnizaciones.

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

— En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el importe será de 32.000 euros para el 2006 y de 34.000 euros para el 2007.

— En caso de incapacidad permanente total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el importe será de 18.000 euros para el 2006 y de 19.500 euros para el 2007.

Para ello la Empresa deberá suscribir una póliza de seguros que cubra las anteriores contingencias a favor de cada uno de los trabajadores que presten servicio en cada momento. La no inclusión de los trabajadores en la póliza mencionada por parte de la Empresa, determinará que recaiga sobre la misma la garantía de la contingencia si llegasen a producirse.

#### Artículo 45. Suplemento en Caso de Enfermedad o Accidente de Trabajo.

a) Baja por accidente laboral o enfermedad profesional: En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, con baja produci-

da por dichas contingencias, el trabajador percibirá el 100 por ciento del salario bruto que debía cobrar por los conceptos de salario base, antigüedad, plus de asistencia, incentivos a la producción, plus de domingos y festivos, peligroso, penoso, retribución voluntaria, plus de responsabilidad y plus de nocturnidad en su caso.

b) Baja por enfermedad común o accidente no laboral: En caso de baja producida por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará hasta el 100 por ciento del salario bruto que el trabajador debía cobrar por los mismos conceptos referidos en el párrafo anterior y a partir del cuarto día de la misma. La espera de 3 días para tener derecho al complemento en este caso no tendrá lugar cuando por prescripción médica el trabajador tenga que ser hospitalizado y tratado quirúrgicamente, lo que se acreditará convenientemente.

El trabajador cobrará el día completo en el caso de que inicie la jornada laboral, se encuentre en su puesto de trabajo y tenga que abandonarlo por prescripción médica.

#### Artículo 46. Paga de presencia.

1. La paga de presencia primará a los trabajadores que durante la jornada anual no hayan tenido más de una falta de asistencia al trabajo, aun justificadas. Exclusivamente no tendrán, a efectos de concesión de la paga de presencia, la consideración de falta las ausencias debidas a accidente de trabajo o enfermedad profesional, a las vacaciones, al ejercicio de un cargo de representación sindical o las debidas al disfrute de las licencias retribuidas a que se refiere el artículo 52 del presente Convenio.

2. Las faltas de asistencia al trabajo debidas a accidente de trabajo o enfermedad profesional serán reputadas como ausencias a los efectos de este artículo cuando el trabajador haya sido sancionado por simulación de accidente o enfermedad, cuando el trabajador haya sido sancionado por no respetar el tratamiento médico durante su curación o cuando se produzcan circunstancias similares a las anteriormente citadas en las que se aprecie mala fe por parte del empleado.

3. La paga de presencia se abonará antes de la finalización del mes de enero del año siguiente a su devengo.

4. Las cuantías a percibir durante el ejercicio 2006 serán de 120 euros a favor del trabajador que no haya tenido ninguna falta de asistencia al trabajo conforme a lo dispuesto en los párrafos anteriores, y de 90 euros en el supuesto de haberse producido una única falta. Durante el ejercicio 2007 las cantidades que anteceden se incrementarán en el porcentaje de subida salarial fijado para ese año por el artículo 30 del presente Convenio.

#### Artículo 47. Gratificación por permanencia.

1. Con fundamento en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores con una antigüedad mínima en la Empresa de diez años que, previo acuerdo con la Empresa, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años y antes de cumplir el primer mes de los 64.

2. Esta gratificación se abonará de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

A los 60 años, ocho meses de salario.

A los 61 años, siete meses de salario.

A los 62 años, seis meses de salario.

A los 63 años, cinco meses y medio de salario.

A los 64 años, cinco meses de salario.

3. El salario a que se refiere el apartado anterior comprenderá exclusivamente salario base, antigüedad y plus de asistencia.

#### Artículo 48. Plan de pensiones.

Durante la vigencia del presente Convenio se creará una Comisión integrada por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores, cuya misión será el estudio de la viabilidad y oportunidad de la constitución de un plan de pensiones. Para ello la Comisión recabará la mayor cantidad de información posible de asesores y expertos en la materia.

### CAPÍTULO VIII

#### TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 49. Calendario Laboral.

1. La Empresa será la encargada de elaborar anualmente el calendario laboral, aunque para ello tendrá que consultar con los representantes de los trabajadores, que deberán emitir informe al efecto y con carácter previo a la elaboración del referido calendario laboral.

2. Dicho calendario definitivo será entregado a los representantes de los trabajadores antes de la finalización del mes de enero de cada año. La Empresa procurará entregar al Comité de Empresa, no obstante lo anterior, un adelanto provisional del calendario, sometido a cambios, antes del último día del mes de noviembre del año precedente al que se refiera el calendario.

3. Las modificaciones sustanciales de carácter colectivo del calendario laboral, cuando afecten a jornada de trabajo, horario y régi-

men de trabajo a turnos, serán negociadas con el Comité de Empresa.

#### Artículo 50. Jornada.

La jornada ordinaria en el período de vigencia del presente Convenio será de 1.768 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo anual durante el ejercicio 2006 y de 1.760 horas en los mismos términos durante el ejercicio 2007. Para la obtención de la cifra indicada se han descontado ya las horas correspondientes al día de asuntos propios que corresponde a cada trabajador según el tenor del artículo 52.d) del presente Convenio.

#### Artículo 51. Vacaciones.

1. El personal sujeto a este Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, iniciándose en cualquier caso su disfrute en día laborable, y su cuantía será equivalente a las percepciones que el trabajador viniera percibiendo por los conceptos de salario base, antigüedad, plus de asistencia y retribución voluntaria, más el 45 por ciento de la media de las retribuciones que el trabajador hubiera percibido en concepto de incentivos a la producción durante los tres meses inmediatamente anteriores al inicio del período vacacional.

Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que en la liquidación que se les practique, al momento de su baja en la Empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará del 1 de julio al 30 de junio; durante el primer año de prestación de servicios, deberá disfrutarse la parte proporcional de las vacaciones por el período devengado entre las fechas indicadas.

Antes del 31 de enero de cada año, la Dirección de la Empresa junto con los representantes de los trabajadores, elaborarán el correspondiente calendario de vacaciones anuales.

2. El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador. No obstante, si la Empresa acuerda con el trabajador que el disfrute de las vacaciones se haga coincidir con las paradas técnicas de la fábrica o con otras fechas que a la Empresa interese, la Empresa abonará al trabajador en concepto de compensación la suma de 270 euros durante el período 2006, y la suma que corresponda durante el 2007 una vez aplicado a dicha cantidad el incremento pactado en el Convenio.

Dicha suma se pagará, siempre que no concurren circunstancias excepcionales que lo hagan imposible, con la nómina del mes de agosto de cada año.

#### Artículo 52. Permisos y Licencias.

El personal afectado por este Convenio, de plantilla fija o eventual, tendrá derecho, previo aviso y justificación, a una licencia no recuperable con derecho a remuneración por los conceptos de salario base, plus de asistencia, antigüedad, retribución voluntaria, responsabilidad, plus de acero líquido y plus tóxico, penoso y peligroso, en los siguientes casos, y conforme al número de días que se indican para cada uno de ellos:

a) Enfermedad grave u hospitalización de padres, padres políticos, hermanos, cónyuge e hijos, dos días naturales. Fallecimiento de abuelos, padres, hermanos, cónyuge e hijos, tres días naturales. Si cualquiera de los dos acontecimientos anteriores exige desplazamiento fuera de la población de residencia y en distancia superior a 50 kilómetros, el trabajador podrá ampliar el permiso hasta cuatro días naturales, es decir, en dos días o un día más, según el caso.

b) Fallecimiento de hijos políticos, padres políticos, hermanos políticos, abuelos políticos y nietos políticos, 2 días naturales. Si cualquiera de estos acontecimientos, exige desplazamiento fuera de la población de residencia y en distancia superior a 50 km. el trabajador podrá ampliar el permiso hasta un día natural más.

c) Por nacimiento o adopción de hijo, dos días naturales. En los casos de alumbramiento, si concudiese enfermedad grave, los días de licencia podrán ampliarse hasta 2 más. Cuando con este motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de una distancia superior a 50 Km., la licencia será de cuatro días, absorbiéndose en este caso la permitida en el supuesto anterior.

d) Un día de asuntos propios. Para su concesión se seguirán los siguientes trámites: 1) Comunicación del trabajador a la Empresa con al menos quince días de antelación. 2) Acuerdo entre la Empresa y el trabajador sobre el día concreto en que se vaya a disfrutar la licencia, para facilitar lo cual la Empresa utilizará el sistema de los trabajadores comodines. 3) El disfrute de este día no podrá menoscabar el normal desarrollo del proceso de producción de la Empresa, ni perjudicar a un compañero de trabajo.

e) Por traslado de su domicilio habitual, 1 día de licencia.

f) Por matrimonio del trabajador, 17 días naturales de licencia. El inicio de tal licencia podrá adelantarse como máximo 2 días antes del evento. Cuando el trabajador contraiga matrimonio dentro del periodo de disfrute de sus vacaciones, los 17 días naturales de licencia comenzarán a computarse a partir del día en que el referido periodo de vacaciones concluya.

g) Por matrimonio de hijos, 1 día, 2 días en caso de celebrarse el evento fuera de la provincia. Por matrimonio de hermanos, 1 día natural, sea cual fuere el lugar de celebración del evento.

h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza universitarios o de formación profesional, de carácter público o privado, reconocidos.

i) Por asistencia a consulta médica general, o de cabecera, por el tiempo necesario que dure la consulta debiéndose acreditar la misma bien por parte de baja, o en caso contrario por el correspondiente justificante del médico que atiende la misma.

j) Igualmente los trabajadores tendrán licencias retribuidas:

1. El Jueves Santo, el Viernes Santo, el Sábado Santo y el Domingo de Resurrección.

2. Tres jornadas completas dentro de feria de mayo de Jerez de los Caballeros.

3. Dos jornadas completas dentro de la feria de agosto de Jerez de los Caballeros para la Sección de Acería, y cuatro jornadas completas dentro del mismo periodo para el resto de las Secciones.

4. Los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

En los casos no previstos en la mención anterior, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Artículo 53. Permisos y Licencias Recuperables.

La Empresa facilitará en la medida de lo posible a los trabajadores que lo soliciten, previo aviso y justificación, y sin que en ningún caso pueda afectar al normal desarrollo del proceso de producción ni perjudicar a un compañero de trabajo, licencia con carácter recuperable en los siguientes casos, y conforme al número de días que se indican para cada uno de ellos:

a) Fallecimiento de parientes de tercer grado, 1 día natural.

b) Bautizo de un hijo, 1 día natural.

c) Comunión de un hijo, 1 día natural.

#### Artículo 54. Excedencias Voluntarias.

Tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria, los trabajadores que acredite una antigüedad mínima ininterrumpida de dos años al servicio de la Empresa. Las excedencias tendrán un periodo mínimo de duración de dos años y un máximo de cinco años.

Solamente podrán simultanear el disfrute de un periodo de excedencia, un número de trabajadores no superior al 2 por ciento de la plantilla.

En ningún caso podrá utilizarse una excedencia, para prestar servicios en otras empresas del sector de la siderurgia.

La reincorporación del trabajador se producirá cuando exista una vacante en el puesto que la Empresa disponga en esos momentos, y que éste sea el más adecuado a la categoría y grupo profesional, y deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes, a la fecha de finalización de la excedencia. En cualquier caso, el trabajador será reincorporado como máximo a la Empresa en el periodo de un año, a contar desde la finalización de la fecha de excedencia o de sus prórrogas si las hubiese.

#### CAPÍTULO IX MOVILIDAD FUNCIONAL

##### Artículo 55. Cambio de Puesto de Trabajo.

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene la Empresa para decidir el cambio del puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, siendo informado al efecto el Comité de empresa. Preferentemente, para la realización de estas funciones, la Empresa contará con trabajadores que desempeñen sus tareas en la sección afectada.

Los cambios de puesto de trabajo serán comunicados a los representantes de los trabajadores, y, si es posible, con anterioridad a su producción.

Por otro lado, en cuanto a las retribuciones del personal en los casos de superior, inferior, e igual categoría, se seguirá lo establecido legalmente, y en especial lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 56. Personal de Capacidad Disminuida.

El personal que, como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, sea declarado por una resolución firme como incapacitado permanente para las tareas que con anterioridad al hecho causante viniera desempeñando, tendrá derecho a solicitar de la Empresa que, en el plazo más breve posible, se le readmita y se le destine a un nuevo puesto de trabajo, si éste existiere y estuviera vacante, compatible con las prestaciones que perciba, siempre y cuando el trabajador, por voluntad propia, opte por la

renuncia frente a la Empresa, conforme al artículo 6.º2 del Código Civil, de la indemnización de daños y perjuicios que, en su caso, pudiera corresponderle de la misma.

#### CAPÍTULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

##### Artículo 57. Principios de Ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario tienen por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y Empresa.

2. 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 el presente Capítulo.

3. Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Capítulo.

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

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

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

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

##### Artículo 58. Graduación de las Faltas.

1) Se consideran como faltas Leves:

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 durante el periodo de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos 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 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, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- 2) Se considerarán como faltas Graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero 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, alterando 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 que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- 3) Se consideran como faltas Muy Graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador 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 aun 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) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la Empresa.

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

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

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

j) 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.

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

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

m) La reiterada falta de utilización de los elementos y equipos de protección de seguridad y salud debidamente advertida.

#### Artículo 59. Sanciones.

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

a) Por falta leve:

— Amonestación verbal o escrita.

b) Por falta grave:

— Amonestación escrita.

— Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por falta muy grave:

— Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

— Despido.

2. 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.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente al cese en el cargo representativo.

## CAPÍTULO XI

### REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

#### Artículo 60. Representación de los Trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, en los términos regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

En ningún caso procederá la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes. Sin embargo, si algún representante de los trabajadores hubiere agotado su crédito horario y necesitase horas para desarrollar alguna tarea de representación de carácter imprevisible, urgente y personalísimo, éstas podrán serle cedidas, para ese único supuesto, por cualquier compañero que no las haya consumido, siéndole descontadas a este último.

La Empresa subvencionará al Comité de Empresa en la cuantía de 600 euros anuales, para que éste pueda sufragar los gastos que se originan como consecuencia de su representación colectiva.

#### Artículo 61. Crédito horario.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores, dieciocho horas.

De 101 a 250 trabajadores, veintidós horas.

De 251 a 500 trabajadores, treinta y dos horas.

De 501 a 750 trabajadores, treinta y seis horas.

De 751 en adelante, cuarenta y dos horas.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa, ni el tiempo empleado en la negociación del Convenio Colectivo.

El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades determinadas por el sindicato al que pertenezcan previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de la asistencia.

#### Artículo 62. Competencia de los Representantes de los Trabajadores.

El Comité de Empresa y los Delegados Sindicales, desarrollarán las competencias y funciones de información activa y pasiva, de consulta y de negociación según cada supuesto legalmente previsto, en los términos y condiciones establecidos en artículo 64 del E.T. y demás leyes que resulten de referencia en materia de participación de los trabajadores en la Empresa. Además ejercerán la labor de vigilancia respecto de la efectividad de la formación profesional y la capacitación de los trabajadores en la Empresa, asimismo, recibirán información respecto de todo despido que se efectúe por la Dirección de la Empresa.

#### Derecho de Reunión.

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea que podrá ser convocada por el Comité de empresa o delegado sindical, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida por el Comité de Empresa o por el delegado sindical, según el convocante, que será responsable de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas vinculadas a las organizaciones sindicales no pertenecientes a la Empresa, que vayan a asistir e intervenir en la asamblea.

Dado el régimen de turnos existente en esta Empresa, y al no poderse reunir simultáneamente toda la plantilla, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en la de la primera.

Las reuniones tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Empresa.

#### Representación Sindical en la Empresa.

La representación de la sección sindical del correspondiente sindicato que cuente al menos con el 10% de representatividad será ejercida por un delegado sindical en los términos previstos en la ley orgánica de libertad sindical 11/1985, de 2 de agosto.

El sindicato que acredite suficiente representación, indicará a la Empresa, el nombre de su delegado, quien deberá ser trabajador de la propia Empresa.

La Empresa, una vez acreditado el delegado sindical, reconocerá al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

En el desempeño de su representación sindical, el delegado sindical que no pertenezca al Comité de empresa, gozará de idénticas garantías y derechos de información que los representantes unitarios, siendo sus competencias las previstas en la legislación o normas que la desarrollen.

A solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a un sindicato legalmente constituido, la Empresa descontará en la nómina mensual la cuota mensual correspondiente a dichos trabajadores, el abono de las cantidades recaudas por la empresa, se hará efectivo por meses vencidos al sindicato correspondiente mediante transferencia a la cuenta bancaria que éste le proporcione.

## CAPÍTULO XII

### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Complementariamente a lo dispuesto legalmente para el desarrollo de las normas, sobre prevención de riesgos laborales, se tendrá en cuenta lo dispuesto en este Capítulo.

#### Artículo 63. Delegados de Prevención.

- a) Los Delegados de Prevención deberán ser designados por y entre los representantes de los trabajadores.
- b) En lo referente a sus competencias y facultades, así como a todo lo relacionado con las garantías, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.
- c) El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

#### Artículo 64. Derechos y Deberes de los Trabajadores.

— Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es deber del empresario proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales.

— Corresponde a cada trabajador velar según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, usando los equipos de producción y los medios de protección individual y colectiva de un modo correcto, con arreglo a las instrucciones recibidas.

— Formación de los trabajadores. En cumplimiento del deber de protección la Empresa deberá garantizar que todo trabajador reciba

una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva. Se definen como programas suficientes y adecuados en este Convenio aquellos que sean adoptados mediante consenso entre el Servicio de Prevención Propio de la Empresa, Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

La formación podrá impartirse por el Servicio de Prevención Propio de la Empresa, por trabajadores con nivel de cualificación en prevención de riesgos de nivel superior, o por cualquier otras entidades especializadas y homologadas. Todo ello con cargo tanto a recursos propios de la empresa como proveniente de subvenciones y programas formativos.

Recibirán una formación específica quienes ocupen determinados puestos de trabajo para los que se considere que tal formación sea necesaria. Tal consideración deberá recaer sobre el Servicio de Prevención Propio de la Empresa, los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

#### Artículo 65. Reconocimientos Médicos.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

1. La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico al menos una vez al año.
2. Dadas las características de esta Empresa, el Área Sanitaria del Servicio de Prevención será la encargada de decidir, con independencia del reconocimiento anual, sobre la realización de reconocimientos exhaustivos extraordinarios, y sobre qué trabajadores han de someterse a los mismos. Para ello podrá tener en cuenta las recomendaciones de los Delegados de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
3. Los reconocimientos periódicos serán de aceptación obligatoria para el trabajador.
4. En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.
5. Serán de cargo exclusivo de las empresas los costes de los reconocimientos médicos, además, de los gastos de desplazamientos originados por los mismos.

#### Artículo 66. Ropa de Trabajo:

1. Prendas de trabajo. Al personal operario le será entregado o bien un mono o buzo, o bien un conjunto de camisa y pantalón, cuya duración será en cualquier caso de cuatro meses. La entrega se efectuará el día de su alta en la Empresa.

2. Dadas las especiales características de algunas de las secciones de la Empresa, el Servicio de Prevención Propio, junto con los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, indicará aquellos puestos en que se haya de proporcionar a los trabajadores prendas de trabajo de especiales características, o con mayor frecuencia en función del desgaste de las mismas.

### CAPÍTULO XIII SIN CONTENIDO

### CAPÍTULO XIV FORMACIÓN

#### Artículo 67. Formación.

La formación profesional debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que coadyuve a lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y la productividad, y que permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de la Empresa y haga posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente la realización por sí, o por medio de entidades especializadas, de cursos de formación tendentes a conseguir el fin expresado en el párrafo anterior.

A tal fin, los trabajadores tendrán derecho a la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. Por otro lado, las horas dedicadas a acciones formativas presenciales que tengan lugar fuera de la jornada laboral, les serán retribuidas a los trabajadores asistentes en la misma cuantía que la hora extraordinaria.

### CAPÍTULO XV LEGISLACIÓN SUPLETORIA

#### Artículo 68. Derecho Supletorio.

En aquellas materias no previstas en el presente Convenio y, con carácter supletorio, las partes se obligan al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio Colectivo de las Industrias Siderometalúrgica de la provincia de Badajoz y en las demás disposiciones legales que sean de general aplicación.

En la Ciudad de Jerez de los Caballeros, a 6 de noviembre de 2006.

## ANEXO

	Salario Base	Plus Asistencia
Personal Técnico Titulado		
Ingeniero, Arquitecto, Licenciado	932,21	203,51
Peritos, y Aparejadores	917,94	203,51
Peritos Especialistas	2.195,72	203,51
Maestro Industrial	828,35	203,51
A.T.S.	802,55	203,51
Técnico Salud Ambiental	828,35	203,51
Técnico Prevención	773,10	203,51
Personal de Organización		
Jefe de Recursos Humanos	1.650,73	203,51
Jefe de Compras	1.476,30	203,51
Jefe de Laminación	1.457,91	203,51
Jefe de Acería	1.457,91	203,51
Jefe de Taller	1.412,19	203,51
Jefe de Chatarra	1.351,40	203,51
Jefe Especialista de Turno	1.259,34	203,51
Jefe de Turno	833,48	203,51
Jefe de Departamento	833,48	203,51
Maestro de Horno	808,49	203,51
Maestro de Refractarios	787,44	203,51
Encargado	789,86	203,51
Jefe producción	1.457,91	203,51
Personal Administrativo		
Jefe de Primera	856,10	203,51
Oficial Primera	808,52	203,51
Oficial Segunda	789,89	203,51
Auxiliar	767,30	203,51
Ayte. Jefe Admon	1.272,77	203,51
Personal Operario		
Peones ordinarios	25,08	203,51
Especialistas	25,33	203,51
Oficial de Primera	25,96	203,51
Oficial de Segunda	25,69	203,51
Oficial de Tercera	25,44	203,51
Oficial de Primera de Mantenimiento	25,96	203,51
Oficial de Segunda de Mantenimiento	25,69	203,51
Oficial de Tercera de Mantenimiento	25,67	203,51
Mozo Especialista Almacén	25,33	203,51
Profesional Siderúrgico de Primera	25,90	203,51
Profesional Siderúrgico de Segunda	25,67	203,51
Profesional Siderúrgico de Tercera	25,44	203,51
Personal Subalterno		
Almacenero	766,29	203,51
Chofer Camión	780,76	203,51
Pesador Basculero	773,10	203,51
Limpiadora	547,73	203,51
Ayte. Ingeniero	861,22	203,51
Técnicos de Laboratorio		
Jefe de Laboratorio	865,19	203,51
Analista de Primera	802,23	203,51
Auxiliares de Laboratorio	766,53	203,51

**ANEXO II**

	<b>ret.voluntaria</b>		
ALONSO CARRASCO, EUGENIO	175,70	LEON ARDILA, FRANCISCO	186,76
AMAYA GARCIA, MANUEL	36,47	LIMA LINEROS, FERNANDO	932,29
BARRENO LINARES, SANTIAGO	175,70	LOZANO CASTAYO, ANTONIO MANUEL	175,70
BENITEZ GONZALEZ, JOSE ANTONIO	36,48	LOZANO SALGUERO, MANUEL	36,47
BENITEZ HERNANDEZ, LUIS	35,41	MARQUEZ GARCIA, FRANCISCO JOSE	52,20
BRAVO GARCIA, DANIEL	36,47	MARTIN DOMINGUEZ, DAVID	36,47
CERRADA BARRIOS, ANTONIO	51,04	MARTINEZ CORTES, MANUEL	52,20
CERRAJERO LUENGO, MANUEL	52,20	MASERO GARCIA, FRANCISCO	27,79
CERROS POZAS, JOSE	186,76	MAYA VENEGAS, JUAN	48,10
CORDERO GONZALEZ, BERNABE	175,70	MEDDA Segundo apellido, VITTORIO	1.537,61
CORREA GONZALEZ, JAVIER	52,20	MENDEZ CASTILLA, FRANCISCO	51,04
CORREAS DIAZ, CARLOS HUGO	175,70	MIRALLES RAFAEL, JOSE	226,41
CORTES ORELLANA, FERNANDO	147,62	MIRANDA RODRIGUEZ, VICTOR MANUEL	175,70
CORTES ORELLANA, MIGUEL	52,2	MORENO MIRANDA, MANUEL	36,47
DELGADO FERNANDEZ, MOISES	175,70	MUYOZ RICHARTE, ANDRES	175,70
DELGADO LABRADOR, FRANCISCO	36,48	MUYOZ RODRIGUEZ, DOMINGO	36,47
DOMINGUEZ SANCHEZ, ROBERTO	175,70	NAJARRO RUBIO, HERMENEGILDO	175,70
ESTEBAN BARRAGAN, ANTONIO	175,70	NUÑEZ MARIN, RAMON	1.604,87
GALLEGO FERNANDEZ, OSCAR	186,76	PARDO ANTUNEZ, MANUEL	36,47
GAMERO MANOVEL, JESUS	175,70	PASTELERO MENDEZ, JOSE	51,04
GARCIA BARQUERO, JOSE MIGUEL	52,20	PEANILLA CASTELLANO, RUFINO	52,20
GARCIA DIAZ, ENRIQUE	1.438,40	PICON JARAMILLO, JOSE	36,47
GARCIA RODRIGUEZ, RAFAEL	36,47	PIEDROLA GORDILLO, FRANCISCO	36,47
GARRIDO SANCHEZ, JOSE DIEGO	52,20	REGODON VICENTE, ANTONIO ANGEL	1.630,59
GAVILA PEGUERO, ANGEL	175,70	RIPOLL MUÑOZ, FRANCISCO MANUE	175,70
GOMEZ-LANDERO LOPEZ, JOSE CANDIDO	175,70	ROCHA UTRERA, RICARDO	36,47
GONZALEZ MONTERO, MANUEL	186,76	ROMAN GIL, JUAN	51,04
GONZALEZ REALES, JOSE	186,76	SANCHEZ CEBERINO, JUAN	51,04
GUERRERO DOMINGUEZ, JOSE LUIS	268,90	SANCHEZ DIAZ, JUAN FRANCISCO	147,57
GUERRERO GALVAN, LUIS ANGEL	186,76	SANCHEZ GARCIA, JOSE	36,48
GUTIERREZ GUILLEN, FRANCISCO JAVIE	36,47	SANCHEZ GUERRERO, JOSE ANTONIO	261,13
HERNANDEZ BERMUDEZ, MIGUEL	175,70	SANTANA HIDALGO, MIGUEL	52,20
HERRERA CARAPETO, JOAQUIN A.	244,17	SERRANO MAYA, JOSE ANT.	244,17
JIMENEZ LINARES, AGUSTIN	186,76	TRIGO BOTELLO, MANUEL	51,04
JULIAN ORON, ANDRES	36,47	VALENCIA LINDO, FRANCISCO JAVI	175,70
LABRADOR SANCHEZ, MANUEL	36,47	VERDEJO GAÑAN, JOSE	36,47
LABRADOR SERVAN, FRANCISCO LORENZO	529,08	VILLA ORTIZ, ANGEL LUIS	186,76
		ZAMBRANO SANTIAGO, JUAN CARLOS	1.631,52

**ANEXO III**

	<b>responsabilidad</b>
ALCAZAR GUTIERREZ, ANGEL LUCAS	186,76
AMAYA GARCIA, MANUEL	61,17
BARRENO LINARES, RUFINO	186,76
BENITEZ GONZALEZ, JOSE ANTONIO	150,28
BENITEZ HERNANDEZ, LUIS	61,17
BERMUDEZ FELIPE, DAVID	73,85
BERMUDEZ MINERO, ANTONIO	73,85
BLANCO SANTANO, DAVID	399,93
BORREGO MONTERO, PABLO	399,93
BRAVO BARRANCA, DANIEL	600,00
BRAVO GARCIA, DANIEL	61,17
CALDERON VEGA, PEDRO MANUEL	399,93
CANCIO MARTINEZ, DAVID	399,93
CARBONERO PEREZ, TOMAS	96,32
CARMONA CORTES, MILLAN	186,76
CARO MORENO, DOMINGO	106,26
CARRASCO MURILLO, MARIO	399,93
CARRETERO CASTAÑO, EUGENIO	150,25
CERRADA BARRIOS, ANTONIO	32,11
CERRAJERO LUENGO, MANUEL	32,11
CERROS POZAS, JOSE	138,80
CHAVEZ MASERO, ROQUE	60,10
CONTRERAS PARDO, FRANCISCO JAVII	73,85
CORCHADO PAQUICO, JACINTO	186,76
CORREA GONZALEZ, JAVIER	32,11
CORTES ORELLANA, MIGUEL	98,05
DELGADO LABRADOR, FRANCISCO	150,28
DELGADO LARA, JOAQUIN	73,85
DIAZ CANO, LORENZO	186,76
DIAZ CORDERO, JOSE CARLOS	73,85
DIAZ TAMAYO, FRANCISCO	73,85
DOMINGUEZ CAMARERO, FRANCISCO	186,76
DOMINGUEZ MORATO, JESUS IGNACIO	335,03
ESCUDERO MAGALLANES, IGNACIO	73,85
FERNANDEZ DE TEJADA CASTAÑO, JAI	149,15
GALEA FLORES, JUAN ANTONIO	73,85
GALLEGO DIAZ, NOEMI	399,93
GALLEGO FERNANDEZ, OSCAR	138,80
GALVAN GALLEGO, FRANCISCO JAVIE	73,85
GALVAN MENDEZ, MIGUEL ANGEL	519,72
GARCIA BARQUERO, JOSE MIGUEL	32,11
GARCIA DELGADO, MANUEL	308,73
GARCIA GONZALEZ, FRANCISCO JAVIE	209,25
GARCIA MILLAN, LUIS	73,85
GARCIA RODRIGUEZ, JUAN MANUEL	73,85
GARCIA RODRIGUEZ, RAFAEL	93,27
GARCIA SORIANO, EDUARDO	40,79
GARRIDO SANCHEZ, JOSE DIEGO	32,11
GARVIN FLORES, PEDRO	186,76
GOMEZ FERNANDEZ, VICTOR ANTONIO	186,76
GONZALEZ CASTAÑON, BEATRIZ MAR	399,93
GONZALEZ DE FUENTES, JUAN JOSE	61,74
GONZALEZ GONZALEZ, ABEL	399,93

GONZALEZ REALES, JOSE	138,80
GORDILLO RAMIREZ, MANUEL	120,20
GUERRERO DOMINGUEZ, JOSE LUIS	61,74
GUIJARRO GONZALEZ, ANTONIO	42,96
GUTIERREZ GUILLEN, FRANCISCO JAV	61,17
HERNANDEZ BERMUDEZ, MIGUEL	62,88
HERNANDEZ SALGUERO, DIEGO	496,32
HERRERA CARAPETO, JOAQUIN A.	61,74
JIMENEZ LINARES, AGUSTIN	138,80
JULIAN ORON, ANDRES	61,17
JULIAN ORON, JESUS	73,85
LABRADOR GUTIERREZ, MANUEL	73,85
LABRADOR SANCHEZ, MANUEL	61,17
LEON ARDILA, FRANCISCO	138,80
LIMA LINEROS, FERNANDO	396,32
LINARES DOMINGUEZ, ISMAEL	186,76
LOPEZ QUINTALES, SERGIO	60,10
LOPEZ RODRIGUEZ, LEANDRO	450,53
LOZANO SALGUERO, MANUEL	61,17
LOZANO SANTOS, ANDRES	186,76
MAESTRE MARTIN, ALEJANDRO	399,93
MALDONADO BARRERA, MARIA ELEN,	399,93
MARIANO REY, EDUARDO	399,93
MARQUEZ GARCIA, FRANCISCO JOSE	32,11
MARQUEZ LOPEZ, MANUEL	96,58
MARTIN DOMINGUEZ, DAVID	61,17
MARTIN JUSTO, EMILIO JOSE	186,76
MARTINEZ CORTES, MANUEL	32,11
MARTINEZ FORTE, JUAN JOSE	96,32
MASERO GARCIA, FRANCISCO	61,17
MATEOS CORREA, VICENTE	186,76
MENDEZ ADAME, JUAN LUIS	103,32
MENDEZ CABALLO, PAULO	73,85
MENDEZ CASTILLA, FRANCISCO	32,11
MESA FLORES, ALFONSO	180,30
MIRALLES RAFAEL, JOSE	520,15
MONTERO GARCIA, JUAN MANUEL	60,10
MORALES RODRIGUEZ, JOSE	150,25
MORENO LADERA, JUAN CARLOS	103,32
MORENO MIRANDA, MANUEL	61,17
MOTA MENDEZ, EMILIO JOSE	399,93
MUÑOZ RODRIGUEZ, DOMINGO	93,27
NAVARRO RIVERA, FRANCISCO	103,32
NAVARRO SERRANO, JUAN ANTONIO	186,76
OSUNA DIAZ, JOAQUIN	423,26
OVEJERO GARCIA, JOSE RAMON	209,25
PACHON MORCILLO, FRANCISCO	177,99
PARDO ANTUNEZ, MANUEL	93,27
PASTELERO MENDEZ, JOSE	32,11
PEANILLA CASTELLANO, RUFINO	32,11
PEANILLA MENDEZ, SEBASTIAN	97,64
PERERA MARTINEZ, MIGUEL ANGEL	399,93
PEREZ GONZALEZ, SERGIO	60,10
PEREZ RASERO, MANUEL	70,00
PICON JARAMILLO, JOSE	38,70

PIEDROLA GORDILLO, FRANCISCO	93,27
RAMIREZ HERNANDEZ, JUAN MIGUEL	193,58
RAMOS RICO, DAVID NICOLAS	186,76
REGODON VICENTE, ANTONIO ANGEL	807,01
RIVAS PEREZ, SERGIO	186,76
ROCHA UTRERA, RICARDO	61,17
RODRIGUEZ GARCIA, RAUL	1.141,94
RODRIGUEZ TORRESCUSA, MIGUEL	209,25
RODRIGUEZ VAZQUEZ, ALFREDO	73,85
ROMAN GIL, JUAN	32,11
ROMERO GIL, PEDRO	73,85
SANCHEZ CEBERINO, JUAN	32,11
SANCHEZ GARCIA, JOSE	150,28
SANCHEZ GUERRERO, JOSE ANTONIO	138,80
SANCHEZ MARTIN, JORGE	186,76
SANTANA HIDALGO, MIGUEL	32,11
SANTANA MENDEZ, MIGUEL	89,91
SERRANO MAYA, JOSE ANT.	154,36
SOTO RUIZ, MIGUEL ANGEL	399,93
TORRADO BENITEZ, EMILIO	399,93
TRIGO BOTELLO, MANUEL	32,11
TRUJILLO CARMONA, GABRIEL SEVER	186,76
VAQUERA ORREGO, ERNESTO	386,27
VELEZ CASTRO, LUIS FERNANDO	399,93
VENEGAS MAYA, FRANCISCO	399,93
VERA GONZALEZ, JOSE ANTONIO	186,76
VERDEJO GAÑAN, JOSE	61,17
VIDAL RUIZ, ANTONIO	103,32
VILLA ORTIZ, ANGEL LUIS	138,80
ZURITA MAYAL, JUAN CARLOS	73,85

**ANEXO IV****acero liquido**

BANCALERO CARRASCO, JESUS MAN.	71,42
BENAVIDES GOMEZ, CRISANTO	71,42
BORRACHERO HERNANDEZ, DOMINGO	71,42
CABALLO HERNANDEZ, MIGUEL ANGEL	71,42
CARDENAL CORREA, LUIS	71,42
CARDENAL GOMEZ, MANUEL	71,42
CARRASCO CORBACHO, JOSE ANTONIO	71,42
CEBERINO CORDOBES, FRANCISCO	71,42
CERRADA BARRIOS, ANTONIO	71,42
CHAVEZ MASERO, ANTONIO	71,42
CHIMENO MORALES, FRANCISCO JAVIE	71,42
CORBACHO VAZQUEZ, ANTONIO	71,42
CORREA GAMERO, FRANCISCO	71,42
CORREA MIRALLES, JUAN ANTONIO	71,42
CORTES ORELLANA, FERNANDO	71,42
COSMO GONZALEZ, JOSE	71,42
DE LA CRUZ LIMA, TOMAS	71,42
DELGADO GUERRERO, JUSTO	71,42
DIAZ VENEGAS, JOSE ANTONIO	71,42
DOMINGUEZ MARTINEZ, JOSE IGNACIO	71,42
ESCUDERO RANGEL, JOSE MANUEL	71,42
FELIPE JARAMAGO, JOSE	71,42
FERNANDEZ PEREZ, LUIS	71,42

FLORES MONTAÑO, DANIEL	71,42
FONSECA ZAHINOS, JOSE MANUEL	71,42
FUERTE MAYA, FRANCISCO JOSE	71,42
GALVAN MENDEZ, DANIEL	71,42
GARCIA PEREZ, GERMAN	71,42
GARCIA TINOCO, JUAN LUIS	71,42
GARRIDO FLORES, MANUEL	71,42
GIL ZAHINOS, FRANCISCO	68,67
GOMEZ LOPEZ, JUAN	71,42
GOMEZ MENDEZ, ALFONSO	71,42
GONZALEZ HERNANDEZ, CARLOS	71,42
GORDILLO ARAUJO, JOSE ANTONIO	71,42
HERNANDEZ PAZ, SAUL ANGEL	71,42
JIMENEZ DIAZ, EMILIO	71,42
LABRADOR SANCHEZ, FERNANDO	71,42
MACARRO COSMO, JOSE	71,42
MARQUEZ DIAZ, SERGIO	71,42
MARQUEZ RODRIGUEZ, ANGEL	71,42
MARQUEZ RODRIGUEZ, CANDIDO	71,42
MARTINEZ CORTES, JOSE ANTONIO	71,42
MARTINEZ ORELLANA, ANDRES	71,42
MASERO HAUT, EMILIO	71,42
MATOS PEREZ, JOSE LUIS	71,42
MAYA VENEGAS, JERONIMO	71,42
MAYA VENEGAS, JUAN	71,42
MENDEZ CASTILLA, FRANCISCO	71,42
MENDEZ GALVAN, MANUEL	71,42
MESA GARRIDO, JOSE MIGUEL	71,42
MORAL CABELLO, JUAN MANUEL	71,42
MORALES CONTRERAS, ANDRES	71,42
MORALES PARDO, JUAN	71,42
MORENO SORIANO, ANDRES	71,42
MORENO VAZQUEZ, JOSE	71,42
MORENO VAZQUEZ, JULIO	71,42
NOGALES GALVAN, FRANCISCO	71,42
PASTELERO MENDEZ, JOSE	71,42
PASTELERO MORALES, ANTONIO	71,42
PAVO BOZA, JUAN	71,42
PEREZ CABALLO, FRANCISCO	71,42
PITEL RAMAJO, FRANCISCO MARTI	71,42
PUENTE MARTINEZ, JUAN JOSE	71,42
REALES RUBIO, JUAN CARLOS	71,42
REQUESON BRAVO, JOSE ANTONIO	71,42
RIVERA LEMA, RAUL	71,42
RIVERA VAZQUEZ, JUAN	71,42
ROMAN GIL, JUAN	71,42
ROMERO CARO, PASCUAL	71,42
ROMERO DIAZ, BONIFACIO	71,42
ROMERO MULERO, JOSE MARIA	71,42
SABUGAL BARROSO, JOSE FELIX	71,42
SANCHEZ CEBERINO, JUAN	71,42
SANCHEZ MARTIN, MANUEL	71,42
SILVA SANCHEZ, JUAN JOSE	71,42
SOSA GONZALEZ, JESUS	71,42
SUAREZ MACARRO, BLAS	68,67
TORRADO ROSAS, ALBERTO	71,42
TORVISCO SANCHEZ, MODESTO	71,42
TRIGO BOTELLO, MANUEL	71,42
VAZQUEZ RIVERA, JOSE MARIA	71,42
VAZQUEZ ROMERO, FCO.MANUEL	71,42
VELLARINO BERMUDEZ, JUAN	71,42

ANEXO V

SISTEMA DE INCENTIVO EN LA FRAGMENTADORA:

Se establece el tope para devengar la prima de producción en este sector en 175.000 kilogramos por turno. Cuando se sobrepase la cantidad indicada, la Empresa abonará la suma de 0,15 pesetas por cada kilogramo producido por encima del tope. El importe resultante se dividirá entre el personal de la fragmentadora, incluido el turno de mantenimiento.

SISTEMA DE INCENTIVO EN LA ACERÍA:

La prima de producción consistirá en el abono de 1,1882 pesetas por tonelada, cantidad que se percibirá desde la primera tonelada producida.

SISTEMA DE INCENTIVO EN LA LAMINACIÓN:

Se percibirá la prima de conformidad con las tablas que se adjuntan a este Anexo.

No obstante, en caso de falta de palanquilla por razones imputables a la Empresa, se abonará el 75 por ciento del incentivo resultante según las tablas adjuntas.

SISTEMA DE INCENTIVO EN EL RESTO DE LA FÁBRICA:

La prima de productividad se percibirá por el personal restante en la cuantía resultante de sumar un tercio de la obtenida por el sector de acería, más un tercio de la obtenida en el tren 1, y más un tercio de la obtenida en el tren 2.

No obstante, la Dirección de la Empresa estudiará las propuestas que para perfeccionar el sistema de incentivos en el resto de la fábrica formulen los trabajadores a través de sus representantes.

Palanquilla 4000x140x140 2x10 Ø

16/10/06

Utilización: 62,0%

Capacidad teórica del horno: 44 Pz/h

Producción Actividad 1,00: 17,05

Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

44x0,62=27,28Pz/h/1,60=17,05

Tren 1

ACTIVIDAD	0,75	1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8
Pz/t	102	136	150	164	177	191	205	218	232	246
Pz/día	307	409	450	491	532	573	614	655	696	737
Pz/semana	2046	2728	3001	3274	3546	3819	4092	4365	4638	4910
Pz/mes	8859	11812	12993	14175	15356	16537	17718	18900	20081	21262
1,0032 EUR./hombre/semana	30,10 €	40,13 €	44,14 €	48,15 €	52,17 €	56,18 €	60,19 €	64,20 €	68,22 €	72,23 €
1,0032 EUR./hombre/mes	130,32 €	173,75 €	191,13 €	208,51 €	225,88 €	243,26 €	260,63 €	278,01 €	295,38 €	312,76 €
Tm brutos/mes	5404	7205	7926	8647	9367	10088	10808	11529	12249	12970
Tm netos/mes	5005	6674	7341	8009	8676	9343	10011	10678	11346	12013

## Palanquilla 6000x140x140 2x12 Ø

16/10/06

Ok Cambio por ciclo capacidad teorica 55 pz/h por calculo horno

Utilización: 70,0% 55x0,70=38,5Pz/h/1.60=24,06

Capacidad teórica del horno: 55 Pz/h

Producción Actividad 1,00: 24,06

Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

### Tren 1

ACTIVIDAD	0,75	1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8
Pz/t	144	192	212	231	250	269	289	308	327	346
Pz/día	433	577	635	693	751	808	866	924	982	1039
Pz/semana	2887	3850	4235	4620	5004	5389	5774	6159	6544	6929
Pz/mes	12502	16669	18336	20003	21669	23336	25003	26670	28337	30004
1,0032 EUR./hombre/semana	30,10 €	40,13 €	44,14 €	48,15 €	52,17 €	56,18 €	60,19 €	64,20 €	68,22 €	72,23 €
1,0032 EUR./hombre/mes	130,32 €	173,75 €	191,13 €	208,51 €	225,88 €	243,26 €	260,63 €	278,01 €	295,38 €	312,76 €
Tm brutos/mes	11439	15252	16777	18302	19827	21353	22878	24403	25928	27453
Tm netos/mes	10939	14585	16044	17502	18961	20419	21878	23336	24795	26253

APLICADO EL 4,5% ACUERDO CONVENIO 2006

## Palanquilla 6000x140x140 1x14 Ø

16/10/06

Utilización: 72,5%

Capacidad teórica: 44 Pz/h

Producción Actividad 1,00: 19,94

Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

### Tren 1

ACTIVIDAD	0,75	1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8
Pz/t	120	160	175	191	207	223	239	255	271	287
Pz/día	359	479	526	574	622	670	718	766	814	861
Pz/semana	2393	3190	3509	3828	4148	4467	4786	5105	5424	5743
Pz/mes	10361	13814	15196	16577	17959	19340	20722	22103	23485	24866
1,0032 EUR./hombre/semana	30,10 €	40,13 €	44,14 €	48,15 €	52,17 €	56,18 €	60,19 €	64,20 €	68,22 €	72,23 €
1,0032 EUR./hombre/mes	130,32 €	173,75 €	191,13 €	208,51 €	225,88 €	243,26 €	260,63 €	278,01 €	295,38 €	312,76 €
Tm brutos/mes	9480	12640	13904	15168	16432	17696	18960	20224	21488	22752
Tm netos/mes	9066	12088	13296	14505	15714	16923	18131	19340	20549	21758

APLICADO EL 4,5% ACUERDO CONVENIO 2006

## Palanquilla 6000x140x140 1x16 Ø

16/10/06

Utilización: 75,0%

Capacidad teórica del horno: 55 Pz/h

Producción Actividad 1,00: 25,78

Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

55x0,75=41,22Pz/h/1,60=25,78

### Tren 1

ACTIVIDAD	0,75	1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8
Pz/t	155	206	227	247	268	289	309	330	351	371
Pz/día	464	619	681	742	804	866	928	990	1052	1114
Pz/semana	3094	4125	4537	4950	5362	5775	6187	6600	7012	7425
Pz/mes	13395	17860	19646	21432	23218	25005	26791	28577	30363	32149
1,0032 EUR./hombre/semana	30,10 €	40,13 €	44,14 €	48,15 €	52,17 €	56,18 €	60,19 €	64,20 €	68,22 €	72,23 €
1,0032 EUR./hombre/mes	130,32 €	173,75 €	191,13 €	208,51 €	225,88 €	243,26 €	260,63 €	278,01 €	295,38 €	312,76 €
Tm brutos/mes	12257	16342	17976	19611	21245	22879	24513	26148	27782	29416
Tm netos/mes	11721	15628	17191	18753	20316	21879	23442	25005	26567	28130

APLICADO EL 4,5% ACUERDO CONVENIO 2006

## Palanquilla 6000x140x140 1x20 Ø

16/10/06

Utilización: 77,5%

Capacidad teórica del horno: 55 Pz/h

Producción Actividad 1,00: 26,64

Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

55x0,775=46,62Pz/h/1,60=26,64

### Tren 1

ACTIVIDAD	0,75	1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8
Pz/t	160	213	234	256	277	298	320	341	362	384
Pz/día	480	639	703	767	831	895	959	1023	1087	1151
Pz/semana	3197	4262	4689	5115	5541	5967	6394	6820	7246	7672
Pz/mes	13842	18456	20302	22147	23993	25839	27684	29530	31376	33221
1,0032 EUR./hombre/semana	30,10 €	40,13 €	44,14 €	48,15 €	52,17 €	56,18 €	60,19 €	64,20 €	68,22 €	72,23 €
1,0032 EUR./hombre/mes	130,32 €	173,75 €	191,13 €	208,51 €	225,88 €	243,26 €	260,63 €	278,01 €	295,38 €	312,76 €
Tm brutos/mes	12666	16887	18576	20265	21954	23642	25331	27020	28709	30397
Tm netos/mes	12112	16149	17764	19379	20994	22609	24224	25839	27454	29069

APLICADO EL 4,5% ACUERDO CONVENIO 2006

## Palanquilla 6000x140x140 1x25 Ø

16/10/06

Utilización: 80,0%

Capacidad teórica: 55 Pz/h

Producción Actividad 1,00: 27,5

55x0,80=44Pz/h/1,60=27,5

Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

### Tren 1

ACTIVIDAD	0,75	1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8
Pz/t	165	220	242	264	286	308	330	352	374	396
Pz/día	495	660	726	792	858	924	990	1056	1122	1188
Pz/semana	3300	4400	4840	5280	5720	6160	6600	7040	7480	7920
Pz/mes	14289	19052	20957	22862	24768	26673	28578	30483	32388	34294
1,0032 EUR./hombre/semana	30,10 €	40,13 €	44,14 €	48,15 €	52,17 €	56,18 €	60,19 €	64,20 €	68,22 €	72,23 €
1,0032 EUR./hombre/mes	130,32 €	173,75 €	191,13 €	208,51 €	225,88 €	243,26 €	260,63 €	278,01 €	295,38 €	312,76 €
Tm brutos/mes	13074	17433	19176	20919	22662	24406	26149	27892	29635	31379
Tm netos/mes	12503	16671	18338	20005	21672	23339	25006	26673	28340	30007

APLICADO EL 4,5% ACUERDO CONVENIO 2006

## Palanquilla 12000x140x140 2x10 Ø

16/10/06

Utilización: 62%

Capacidad teórica: 27,7 Pz/h

Producción Actividad 1,00: 10,75

27,7x0,62=17,2Pz/h/1,60=10,75

Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

### Tren 2

ACTIVIDAD	0,75	1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8
Pz/t	65	86	95	103	112	120	129	138	146	155
Pz/día	194	258	284	310	335	361	387	413	439	464
Pz/semana	1290	1720	1892	2064	2236	2408	2580	2752	2924	3096
Pz/mes	5586	7448	8192	8937	9682	10427	11171	11916	12661	13406
1,0032 EUR./hombre/semana	30,10 €	40,13 €	44,14 €	48,15 €	52,17 €	56,18 €	60,19 €	64,20 €	68,22 €	72,23 €
1,0032 EUR./hombre/mes	130,32 €	173,75 €	191,13 €	208,51 €	225,88 €	243,26 €	260,63 €	278,01 €	295,38 €	312,76 €
Tm brutos/mes	10250	13666	15033	16400	17766	19133	20500	21866	23233	24599
Tm netos/mes	9859	13145	14460	15774	17089	18403	19718	21032	22347	23661

**Palanquilla 12000x140x140 2x12 Ø**

16/10/06 Utilización: 70% 39,60x0,70=27,72Pz/h/1.60=17,32

**Tren 2**

Capacidad teórica: 39,60 Pz/h  
 Producción Actividad 1,00: 17,32  
 Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

ACTIVIDAD	0,75	1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8
Pz/t	104	139	152	166	180	194	208	222	236	249
Pz/día	312	416	457	499	540	582	624	665	707	748
Pz/semana	2078	2771	3048	3325	3603	3880	4157	4434	4711	4988
Pz/mes	8999	11999	13199	14399	15599	16799	17999	19199	20399	21599
1,0032 EUR./hombre/semana	30,10 €	40,13 €	44,14 €	48,15 €	52,17 €	56,18 €	60,19 €	64,20 €	68,22 €	72,23 €
1,0032 EUR./hombre/mes	130,32 €	173,75 €	191,13 €	208,51 €	225,88 €	243,26 €	260,63 €	278,01 €	295,38 €	312,76 €
Tm brutos/mes	16514	22019	24221	26422	28624	30826	33028	35230	37432	39634
Tm netos/mes	15884	21179	23297	25415	27532	29650	31768	33886	36004	38122

APLICADO EL 4,5% ACUERDO CONVENIO 2006

**Palanquilla 12000x140x140 1x16 Ø**

01/07/05 Utilización: 75% 36,51x0,75=27,38Pz/h/1.60=17,11

**Tren 2**

Capacidad teórica: 36,51 Pz/h  
 Producción Actividad 1,00: 17,11  
 Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

ACTIVIDAD	0,75	1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8
Pz/t	103	137	151	164	178	192	205	219	233	246
Pz/día	308	411	452	493	534	575	616	657	698	739
Pz/semana	2053	2738	3011	3285	3559	3833	4106	4380	4654	4928
Pz/mes	8890	11854	13039	14225	15410	16595	17781	18966	20151	21337
1,0032 EUR./hombre/semana	30,10 €	40,13 €	44,14 €	48,15 €	52,17 €	56,18 €	60,19 €	64,20 €	68,22 €	72,23 €
1,0032 EUR./hombre/mes	130,32 €	173,75 €	191,13 €	208,51 €	225,88 €	243,26 €	260,63 €	278,01 €	295,38 €	312,76 €
Tm brutos/mes	16314	21752	23927	26102	28277	30452	32628	34803	36978	39153
Tm netos/mes	15691	20922	23014	25106	27199	29291	31383	33475	35567	37660

APLICADO EL 4,5% ACUERDO CONVENIO 2006

## 16/10/06 Palanquilla 12000x140x140 1x20 Ø

Utilización: 77,50% 43,27x0,775=33,53Pz/h/1,60=20,95

Capacidad teórica: 43,27 Pz/h

Producción Actividad 1,00: 20,95

Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

### Tren 2

ACTIVIDAD	0,75	1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8
Pz/t	126	168	184	201	218	235	251	268	285	302
Pz/día	377	503	553	603	654	704	754	804	855	905
Pz/semana	2514	3352	3687	4022	4358	4693	5028	5363	5698	6034
Pz/mes	10886	14514	15966	17417	18868	20320	21771	23223	24674	26125
1,0032 EUR./hombre/semana	30,10 €	40,13 €	44,14 €	48,15 €	52,17 €	56,18 €	60,19 €	64,20 €	68,22 €	72,23 €
1,0032 EUR./hombre/mes	130,32	173,75	191,13	208,51	225,88	243,26	260,63	278,01	295,38	312,76
Tm brutos/mes	19975	26633	29297	31960	34624	37287	39950	42614	45277	47940
Tm netos/mes	19213	25617	28179	30741	33303	35864	38426	40988	43550	46111

APLICADO EL 4,5% ACUERDO CONVENIO 2006

## 16/10/06 Palanquilla 12000x140x140 1x25 Ø

Utilización: 80% 47,94x0,80=38,35Pz/h/1,60=23,96

Capacidad teórica: 47,94 Pz/h

Producción Actividad 1,00: 23,96

Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

### Tren 2

ACTIVIDAD	0,75	1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8
Pz/t	144	192	211	230	249	268	288	307	326	345
Pz/día	431	575	633	690	748	805	863	920	978	1035
Pz/semana	2875	3834	4217	4600	4984	5367	5750	6134	6517	6900
Pz/mes	12450	16599	18259	19919	21579	23239	24899	26559	28219	29879
1,0032 EUR./hombre/semana	30,10 €	40,13 €	44,14 €	48,15 €	52,17 €	56,18 €	60,19 €	64,20 €	68,22 €	72,23 €
1,0032 EUR./hombre/mes	130,32	173,75	191,13	208,51	225,88	243,26	260,63	278,01	295,38	312,76
Tm brutos/mes	22845	30460	33506	36552	39598	42644	45690	48736	51782	54828
Tm netos/mes	21974	29298	32228	35158	38088	41017	43947	46877	49807	52737

APLICADO EL 4,5% ACUERDO CONVENIO 2006