

2.2.3 Parcela M-Vc

Superficie solar: 270 m2.

N.º máximo de plantas: 2.

Uso: S.I.P.S. Esta parcela está calificada para albergar servicios de interés público y social.

Edificabilidad: 2 m2/m2.

CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 19 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro de Convenios y publicación del Convenio de Empresa «A.G. Siderúrgica Balboa, S.A.» - Asiento 39/2001.

VISTO: el Texto de Convenio colectivo de trabajo de la Empresa A.G. Siderúrgica Balboa, S.A., suscrito el 27 de abril de 2001 por la representación empresarial, de una parte, y por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2. e) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); 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); Decreto del Presidente 2/2000, de 31 de enero, por el que se modifica la denominación de la Consejería de Presidencia y Trabajo, se crea la Consejería de Trabajo y se asignan competencias (D.O.E. 1-2-2000); Decreto 6/2000, de 8 de febrero, sobre estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre de la Junta de Extremadura,

ACUERDA:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con notificación de ello a las partes.

Segundo.—Publicar, en el Boletín Oficial de la Provincia —BOP— y

en el Diario Oficial de Extremadura —DOE— el texto de convenio y anexos que acompañan a esta Resolución.

Mérida, 19 de junio de 2001.

El Director General de Trabajo,
JOSE LUIS VILLAR RODRIGUEZ

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA A.G. SIDERURGICA BALBOA, S.A.

CAPITULO 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.—Ambito Funcional y Ambito Territorial.

Ambito 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.

Ambito 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.—Ambito 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 la Ley 8 de 1980 de 8 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 1.382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4.—Ambito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2001 y finalizará el 31 de diciembre de 2001, 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 ésta 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 tres representantes de los trabajadores y tres 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.

CAPITULO 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. 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.—Pruebas de Aptitud.

1. La Empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que considere necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2. Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá ser inscrito en el libro de matrícula del centro de trabajo, debiendo aportar para ello la documentación necesaria y firmar en el mismo.

Artículo 13.—Sin contenido.

Artículo 14.—Período 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 15.—Contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Artículo 16.—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 17.—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.

Artículo 18.—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 veintiún 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 19.—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 filmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Artículo 20.—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 períodos 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 21.—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 un año; 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 por escrito de comunicación de cese.

CAPITULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 22.—Clasificación Profesional.

1. Con objeto de simplificar la estructura profesional, se acuerdan las siguientes categorías:

- * Personal Técnico Titulado
- * Ingeniero, Arquitecto, Licenciado.
- * Peritos, Peritos Especialistas y Aparejadores.
- * Maestro Industrial.
- * A.T.S.

Personal de Organización.

- * Jefe de Recursos Humanos.
- * Jefe de Chatarra.
- * Jefe de Compras.
- * Jefe de Laminación.
- * Jefe de Acería.
- * Jefe de Taller.
- * Jefe de Turno.
- * Jefe Especialista de Turno.
- * Jefe de Departamento.
- * Maestro de Horno.
- * Maestro de Refractarios
- * Encargado.

Personal Administrativo.

- * Jefe de Primera.
- * Jefe de Segunda.
- * Oficial Primera.
- * Oficial Segunda.
- * Auxiliar.

Personal Operario.

- * Peones ordinarios.
- * Especialistas.
- * Oficial de Primera.
- * Oficial de Segunda
- * Oficial de Tercera.
- * Oficial de Primera de Mantenimiento.
- * Oficial de Segunda de Mantenimiento.
- * Oficial de Tercera de Mantenimiento.
- * Mozo Especialista Almacén.
- * Profesional Siderúrgico de Primera.
- * Profesional Siderúrgico de Segunda.
- * Profesional Siderúrgico de Tercera.

Personal Subalterno.

- * Almacenero.
- * Chófer Camión.
- * Chófer Vehículo Pesado.
- * Pesador Basculero.
- * Limpiadora.

Técnicos de Laboratorio.

- * Jefe de Laboratorio.
- * Analista de Primera.
- * Analista de Segunda.
- * Auxiliares de Laboratorio.

2. No obstante, durante la vigencia del presente Convenio y en un período 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.

CAPITULO IV

ORDENACION Y PRESTACION DE TRABAJO

Artículo 23.—Ordenación del Trabajo.

La ordenación del trabajo es facultad de la Empresa, o persona en quien ésta delegue, que debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional (categoría o Sección). Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y lugares de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral.

No obstante, la Empresa puede encomendar a los trabajadores funciones inferiores a las establecidas para su categoría profesional o Sección, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

Artículo 24.—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 prestación 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 25.—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 26.—Trabajo «a tiempo».

La prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada «a tiempo», en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal en la categoría y sección correspondientes, y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales del presente Convenio.

Artículo 27.—Deberes del Empresario.

En relación con la prestación de trabajo, la Empresa está obligada a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo y velar por el uso efectivo de los mismos, y en general a respetar

los derechos laborales de los empleados establecidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28.—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.

CAPITULO V

INCENTIVOS A LA PRODUCCION

Artículo 29.—Incentivos.

El régimen de remuneración de incentivo durante la vigencia del presente Convenio queda establecido según el Anexo número II 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.

CAPITULO VI

PROMOCION EN EL TRABAJO

Artículo 30.—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.

CAPITULO VII

PERCEPCIONES ECONOMICAS

Artículo 31.—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 nocivo, 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 consideran no consolidables en el salario del trabajador.

Artículo 32.—Estructura de las Percepciones Económicas.

1. Los conceptos salariales y extrasalariales que forman parte de la tabla de percepciones económicas, la cual figura como Anexo número I del presente Convenio son los siguientes:

* Salario base.

* Gratificaciones extraordinarias.

* Pluses salariales.

* Plus de domingos y festivos.

a) En el concepto gratificaciones extraordinarias se entienden incluidas la paga de presencia y la retribución de vacaciones.

b) En el plus salarial de asistencia establecido en este Convenio, se consideran incluidos todos los complementos que constituyen contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

c) El plus de domingos y festivos se considerará un complemento salarial por trabajos en estos días.

Artículo 33.—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 41 del presente convenio.

4. Las pagas extraordinarias, se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

a) Paga de Verano: 1 de agosto al 31 julio.

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 34.—Pago de las Percepciones Económicas.

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos 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.

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 35.—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 36.—Gratificaciones Extraordinarias.

El trabajador tendrá derecho a tres gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de julio, y antes del día 20 del mencionado mes; diciembre, y antes del día 20 del mencionado mes; y la paga de beneficios que se abonará antes del día 20 del mes de marzo del año siguiente a aquél 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, y, en su caso, retribución voluntaria.

Artículo 37.—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 agosto al 31 de julio.
- 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 38.—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 re-

aliza por tiempo superior 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 concurren 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 39.—Trabajos Nocturnos.

El empleado que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno ascendente a 150 pesetas por hora, 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 de 1.200 pesetas.

Artículo 40.—Plus de Asistencia.

Se establece un plus de asistencia cuya cuantía figura en la tabla del presente convenio, este plus no se computará en gratificaciones extraordinarias, y se percibirá mensualmente, pudiéndose descontar al trabajador la cantidad de 1.000 ptas. por cada día laborable que no asista al trabajo.

Artículo 41.—Plus de Domingos y Festivos.

Los trabajadores tendrán derecho a la percepción del presente plus por cada domingo festivo efectivamente trabajado.

1. Dicho plus tendrá la siguiente regulación para el sector de acería:

- a) La Empresa vendrá obligada a abonar a sus trabajadores un plus de 1.950 pesetas fijas por cada domingo efectivamente trabajado, más 1,25 pesetas por tonelada producida en domingo.
- b) En caso de que, por cualquier circunstancia, la producción en estos domingos no sobrepasase la cifra de 1.000 Tm., la Empresa

completará hasta la cuantía de 3.200 pesetas el importe a percibir por cada trabajador en concepto de este plus.

c) La Empresa vendrá obligada a abonar a sus trabajadores un plus de 2.000 pesetas fijas por cada festivo efectivamente trabajado, más 1,40 pesetas por tonelada producida en festivo.

d) En caso de que, por cualquier circunstancia, la producción en estos festivos no sobrepasase la cifra de 1.000 Tm, la Empresa completará hasta la cuantía de 3.400 pesetas el importe a percibir por cada trabajador en concepto de este plus.

e) En el supuesto de que, por cualquier circunstancia, no hubiese producción en un domingo o festivo concreto, los trabajadores que presten sus servicios durante esas jornadas percibirán el presente plus en la cuantía única de 2.325 pesetas.

2. El plus de domingos tendrá la siguiente regulación para el sector de laminación:

a) La Empresa vendrá obligada a abonar a los trabajadores del tren 1 un plus de 1.950 pesetas fijas por cada domingo efectivamente trabajado, más

4,25 pesetas por tonelada de redondo de 10 producida en domingo.

2,23 pesetas por tonelada de redondo de 12 producida en domingo.

4,11 pesetas por tonelada de redondo de 14 producida en domingo.

2,19 pesetas por tonelada de redondo de 16 producida en domingo.

2,08 pesetas por tonelada de redondo de 20 producida en domingo.

2,02 pesetas por tonelada de redondo de 25 producida en domingo.

b) En caso de que, por cualquier circunstancia, la producción en estos domingos no sobrepasase la cifra de Tm que a continuación se detallará para cada medida, la Empresa completará a los trabajadores del tren 1 hasta la cuantía de 3.200 pesetas el importe a percibir por cada trabajador en concepto de este plus:

294 Tm cuando se trate de redondo de 10.

560 Tm cuando se trate de redondo de 12.

304 Tm cuando se trate de redondo de 14.

570 Tm cuando se trate de redondo de 16.

600 Tm cuando se trate de redondo de 20.

618 Tm cuando se trate de redondo de 25.

c) La Empresa vendrá obligada a abonar a los trabajadores del tren 2 un plus de 1 pesetas fijas por cada domingo efectivamente trabajado, más

2,03 pesetas por tonelada de redondo de 10 producida en festivo.

1,61 pesetas por tonelada de redondo de 12 producida en festivo.

1,62 pesetas por tonelada de redondo de 16 producida en festivo.

1,35 pesetas por tonelada de redondo de 20 producida en festivo.

1,15 pesetas por tonelada de redondo de 25 producida en festivo.

d) En caso de que, por cualquier circunstancia, la producción en estos domingos no sobrepasase la cifra de Tm que a continuación se detallará para cada medida, la Empresa completará a los trabajadores del tren 2 hasta la cuantía de 3.200 pesetas el importe a percibir por cada trabajador en concepto de este plus:

615 Tm cuando se trate de redondo de 10.

776 Tm cuando se trate de redondo de 12.

771 Tm cuando se trate de redondo de 16.

925 Tm cuando se trate de redondo de 20.

1.086 Tm cuando se trate de redondo de 25.

e) Por último, en el supuesto de que, por cualquier circunstancia, no hubiere producción en un domingo concreto, los trabajadores, tanto del tren 1 como del tren 2, que presten sus servicios durante esas jornadas percibirán el presente plus en la cuantía única de 2.325 pesetas.

3. El plus de domingos y festivos se percibirá por los trabajadores de almacén y de la báscula en la cuantía resultante de sumar un tercio del obtenido por el sector de acería, más un tercio del obtenido en el tren 1, y más un tercio del obtenido en el tren 2. Mientras que el plus de domingos y festivos se percibirá por los trabajadores de la planta de aguas en la cuantía resultante de sumar el 50 por ciento del obtenido por el sector de acería más el 50 por ciento del obtenido en el tren 1 del sector de la laminación.

Artículo 42.—Retribución Voluntaria.

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

Artículo 43.—Bolsa de estudios.

1. Para la realización de estudios universitarios, oposiciones u otra clase de estudios que no puedan realizarse en el domicilio de residencia de los trabajadores por parte de los hijos de éstos la Empresa asigna la cantidad de 4.200.000 pesetas.

2. El importe de cada beca será de 300.000 pesetas siempre que el número de las mismas no sea superior a catorce. En caso contrario, el importe de cada una sería el cociente que resultare de dividir 4.200.000 pesetas entre el número de solicitudes de becas. El número máximo de becas será de cuarenta y dos, y su percepción será incompatible con la de cualquier otra, excepto en el supuesto de que la cuantía de la beca distinta a la de Convenio sea inferior a 300.000 pesetas, en cuyo caso se podrá otorgar al trabajador la cantidad restante hasta

completar dicha suma con cargo a la bolsa de estudios recogida en este artículo.

3. Solamente en el caso de que haya sobrante en la citada bolsa de estudios, la Empresa concederá becas para libros por un importe máximo de 25.000 pesetas cada una de ellas, que se ajustarán a los siguientes requisitos:

- a) Serán exclusivamente para libros, y para los cursos establecidos por la E.S.O.
- b) Serán incompatibles con la percepción de cualquier otra.
- c) Serán de igual cuantía todas las de un mismo curso.
- d) Si no hubiere bastante cantidad para cubrir el número de solicitudes, tendrá preferencia un hijo de cada trabajador solicitante. Y si tampoco el saldo fuera suficiente para ello, éste se repartiría proporcionalmente, según la cuantía, al número de solicitudes, de las que causarán baja la del segundo y sucesivos hijos de cada trabajador.

4. Para tener derecho a la bolsa de estudios, los trabajadores deberán presentar las solicitudes entre el primer día hábil del mes de septiembre y el último día hábil del mes de octubre de cada año.

5. Las becas universitarias o similares se abonarán en tres plazos. Si hubiere lugar a las becas por libros, éstas se abonarán en la nómina correspondiente al mes de su concesión.

6. Para la aprobación 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, la cual deberá redactar un reglamento que desarrollará lo establecido en el presente artículo.

Artículo 44.—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 a razón de 975 pesetas/hora. 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.

Artículo 45.—Indemnizaciones.

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores atectados 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 4.000.000 ptas. 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.

2. No obstante, durante el período de vigencia del presente Convenio la Empresa tiene concertada una póliza de seguro de responsabilidad civil con una Compañía aseguradora de primer orden, a los efectos de cubrir los daños y perjuicios que se pudieran ocasionar a los trabajadores y a terceras personas como consecuencia de la actividad de la industria.

Artículo 46.—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 producida por dichas contingencias, el trabajador percibirá el 100 por ciento del salario líquido que venía cobrando hasta el día en que se produjo la baja.
- 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 líquido, que el trabajador venía percibiendo hasta el día de producirse la baja y a partir del cuarto día de la misma.

Artículo 47.—Paga de presencia.

1. La paga de presencia primará a los trabajadores que durante el período de vigor del Convenio no hayan tenido faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas. Exclusivamente no tendrán, a efectos de concesión de la paga de presencia, la consideración de falta las ausencias debidas 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. La paga de presencia se abonará antes de la finalización del mes de enero del año siguiente a su devengo, y la cuantía única a percibir será de 14.000 pesetas a favor del trabajador que no haya tenido ninguna falta de asistencia al trabajo conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

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.

CAPITULO 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 será entregado a los representantes de los trabajadores antes de la finalización del mes de enero de cada año.

Artículo 50.—Jornada.

1. La jornada ordinaria anual durante el período de vigencia del presente Convenio será de 1.776 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo anual. 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.

2. Se podrá establecer por la Empresa la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetándose en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 51.—Vacaciones.

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 vi-

niera percibiendo por los conceptos de salario base, antigüedad, plus de asistencia y retribución voluntaria.

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 agosto al 31 de julio; 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.

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 con sueldo en los siguientes casos, y conforme al número de días que se indican para cada uno de ellos:

a) Enfermedad grave 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 concurrese 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 Em-

presa 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. 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 atienda la misma.
- j) Igualmente los trabajadores tendrán licencias retribuidas:
 - 1.—Los días 24 y 31 de diciembre de cada año. En el caso de que las citadas licencias coincidan con domingo, podrán ser disfrutadas por los trabajadores en los días en que, de común acuerdo, dispongan Empresa y trabajador.
 - 2.—Una jornada completa dentro de una de las dos épocas de feria de Jerez de los Caballeros, y que habrá de ser coincidente con el día anterior al festivo que establezca el Excmo. Ayuntamiento de esta localidad. En caso de que el referido día anterior sea igualmente festivo, la licencia aquí convenida pasará a ser disfrutada el día posterior a dicho festivo local.

En los casos previstos y no mencionados anteriormente, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 53.—Excedencias Voluntarias.

Tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria, los trabajadores que acrediten 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 exce-

dencia 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.

CAPITULO IX

MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 54.—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.

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 55.—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 posi-

ble, 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 de la indemnización de daños y perjuicios que, en su caso, pudiera corresponderle de la misma.

CAPITULO X

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 56.—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 57.—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 periodo de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo durante el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las

24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo 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 períodos breves períodos 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 período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero 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 período 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 período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabaja-

dor 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.

Artículo 58.—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.

CAPITULO XI

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Artículo 59.—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 éste último.

La Empresa subvencionará al Comité de Empresa en la cuantía de 100.000 pesetas anuales para que éste pueda sufragar los gastos que se originan como consecuencia de su representación colectiva.

Artículo 60.—Crédito Horario.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales dis-

pondrán 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 61.—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 reunio-

nes 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 Organica 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 recaudadas por la empresa, se hará efectivo por meses vencidos al sindicato correspondiente mediante transferencia a la cuenta bancaria que éste le proporcione.

CAPITULO 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 62.—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 63.—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 aneglo 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, de los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 64.—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 Area 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 65.—Ropa de Trabajo:

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. 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.

Artículo 66.—Empresas de Trabajo Temporal.

Sin perjuicio de las obligaciones de información impuestas por el artículo, 28 del L.P.R.L la empresa requerirá de la E.T.T., al momento de la puesta en disposición de los trabajadores de éstas, acreditación de los siguientes extremos:

- Cualificación profesional del trabajador en misión.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales, tanto de carácter básico como específico al puesto de trabajo para el que ha sido solicitada la puesta a disposición de un trabajador.
- Identificación del curso formativo: denominación y módulo formativo; gabinete o institución que lo impartió y número de horas destinado a la citada acción formativa.

CAPITULO XIII

SIN CONTENIDO

CAPITULO XIV

FORMACION

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

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 27 de abril de 2001.

ANEXO I

	<u>Salario Base</u>	<u>Plus Asistencia</u>
<u>Personal Técnico Titulado</u>		
• Ingeniero, Arquitecto, Licenciado	121.428	26.509
• Peritos, Peritos Especialistas y Aparejadores	119.570	26.509
• Maestro Industrial	107.900	26.509
• A.T.S.	104.541	26.509
<u>Personal de Organización</u>		
• Jefe de Recursos Humanos	215.024	26.509
• Jefe de Compras	192.303	26.509
• Jefe de Laminación	189.904	26.509
• Jefe de Acería	189.904	26.509
• Jefe de Taller	183.950	26.509
• Jefe de Chatarra	176.031	26.509
• Jefe Especialista de Turno	164.041	26.509
• Jefe de Turno	108.567	26.509
• Jefe de Departamento	108.567	26.509
• Maestro de Horno	105.313	26.509
• Maestro de Refractarios	102.570	26.509
• Encargado	102.886	26.509
<u>Personal Administrativo</u>		
• Jefe de Primera	111.514	26.509
• Jefe de Segunda	108.873	26.509
• Oficial Primera	105.316	26.509
• Oficial Segunda	102.890	26.509
• Auxiliar	099.950	26.509
<u>Personal Operario</u>		
• Peones ordinarios	003.266	26.509
• Especialistas	003.299	26.509
• Oficial de Primera	003.381	26.509
• Oficial de Segunda	003.347	26.509
• Oficial de Tercera	003.314	26.509
• Oficial de Primera de Mantenimiento	003.381	26.509
• Oficial de Segunda de Mantenimiento	003.347	26.509
• Oficial de Tercera de Mantenimiento	003.344	26.509
• Mozo Especialista Almacén	003.299	26.509
• Profesional Siderúrgico de Primera	003.372	26.509
• Profesional Siderúrgico de Segunda	003.344	26.509
• Profesional Siderúrgico de Tercera	003.314	26.509

Personal Subalterno

• Almacenero	099.817	26.509
• Chofer Camión	101.700	26.509
• Chofer Vehículo Pesado	101.700	26.509
• Pesador Basculero	100.703	26.509
• Limpiadora	071.345, incluido Plus de Asistencia y prorrata de Pagas Extraordinarias.	

Técnicos de Laboratorio

• Jefe de Laboratorio	112.698	26.509
• Analista de Primera	104.497	26.509
• Analista de Segunda	101.495	26.509
• Auxiliares de Laboratorio	099.848	26.509

A N E X O I I

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 ACERIA:

La prima de producción consistirá en el abono de una peseta (1 Pta.) por tonelada, cantidad que se percibirá desde la primera tonelada producida.

Dicha fórmula operará mientras persista la falta de funcionamiento de la cesta de precalentamiento. Cuando dicha cesta se

ponga en marcha, el sistema de incentivo sufrirá las modificaciones oportunas.

SISTEMA DE INCENTIVO EN LA LAMINACION:

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

SISTEMA**DE INCENTIVO EN EL RESTO DE LA FABRICA:**

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

Tren 1

Utilización: 67,5%
 Capacidad teórica: 44 Pz/h
 Producción Actividad 1,00: 18,76
 Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

ACTIVIDAD	ORA	LF	PZ	LF	LF	LF	LF	LF	LF
Pz/h	113	150	180	195	210	225	240	255	270
Pz/día	338	450	540	585	630	675	720	765	810
Pz/semana	2251	3002	3602	3902	4202	4502	4803	5103	5403
Pz/mes	9748	12997	15596	16896	18196	19495	20795	22095	23394
Pz/hombre/semana	4200	5660	6720	7280	7840	8400	8960	9520	10080
Pz/hombre/mes	18186	24248	29098	31522	33947	36372	38797	41222	43646
Im. brutos/mes	5946	7928	9514	10307	11099	11892	12685	13478	14271
Im. netos/mes	5507	7343	8812	9546	10281	11015	11749	12484	13218

Palanquilla 6000x140x140

2x12 Ø

Tren 1

Utilización: 70,0%
 Capacidad teórica: 59 Pz/h
 Producción Actividad 1,00: 25,81
 Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

ACTIVIDAD	ORA	LF	PZ	LF	LF	LF	LF	LF	LF
Pz/h	155	206	248	268	289	310	330	351	372
Pz/día	465	619	743	805	867	929	991	1053	1115
Pz/semana	3097	4130	4956	5368	5781	6194	6607	7020	7433
Pz/mes	13411	17881	21457	23246	25034	26822	28610	30398	32186
Pz/hombre/semana	4200	5600	6720	7280	7840	8400	8960	9520	10080
Pz/hombre/mes	18186	24248	29098	31522	33947	36372	38797	41222	43646
Im. brutos/mes	12271	16361	19634	21270	22906	24542	26178	27814	29450
Im. netos/mes	11735	15646	18775	20340	21904	23469	25034	26598	28163

1x14 Ø

Palanquilla 6000x140x140

Utilización: 72,5%
 Capacidad teórica: 44 Pz/h
 Producción Actividad 1,00: 19,94
 Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

Tren 1

120	160	175	191	207	223	239	255	271	287
359	479	526	574	622	670	718	766	814	861
2393	3190	3509	3828	4148	4467	4786	5105	5424	5743
10361	13814	15196	16577	17959	19340	20722	22103	23485	24866
4200	5600	6160	6720	7280	7840	8400	8960	9520	10080
18186	24248	26673	29098	31522	33947	36372	38797	41222	43646
9480	12640	13904	15168	16432	17696	18960	20224	21488	22752
9066	12088	13296	14505	15714	16923	18131	19340	20549	21758

1x16 Ø

Palanquilla 6000x140x140

Utilización: 75,0%
 Capacidad teórica: 56 Pz/h
 Producción Actividad 1,00: 26,27
 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/h	158	210	231	252	273	294	315	336	357	378
Pz/día	473	630	694	757	820	883	946	1009	1072	1135
Pz/semana	3152	4203	4624	5044	5464	5884	6305	6725	7145	7566
Pz/mes	13650	18200	20020	21840	23660	25480	27300	29120	30940	32760
Pz/hombre/semana	4200	5600	6160	6720	7280	7840	8400	8960	9520	10080
Pz/hombre/mes	18186	24248	26673	29098	31522	33947	36372	38797	41222	43646
Tm brutas/mes	12490	16653	18318	19983	21649	23314	24979	26645	28310	29975
Tm netas/mes	11944	15925	17517	19110	20702	22295	23887	25480	27072	28665

1x20 Ø

Palanquilla 6000x140x140

Tren 1

Utilización: 77,5%
 Capacidad teórica: 59 Pz/h
 Producción Actividad 1,00: 28,58
 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/h	171	229	252	274	297	320	343	366	389	412
Pz/día	514	686	755	823	892	960	1029	1097	1166	1235
Pz/semana	3430	4573	5030	5487	5945	6402	6859	7316	7774	8231
Pz/mes	14850	19800	21780	23760	25740	27720	29700	31680	33660	35640
Pz/hombre/semana	4200	5600	6160	6720	7280	7840	8400	8960	9520	10080
Pz/hombre/mes	18186	24248	26673	29098	31522	33947	36372	38797	41222	43646
Tm brutas/mes	13688	18117	19929	21741	23552	25364	27176	28988	30799	32611
Tm netas/mes	12994	17325	19058	20790	22523	24255	25988	27720	29453	31185

1x25 Ø

Palanquilla 6000x140x140

Tren 1

Utilización: 82,5%
 Capacidad teórica: 59 Pz/h
 Producción Actividad 1,00: 30,42
 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/h	183	243	268	292	316	341	365	389	414	438
Pz/día	548	730	803	876	949	1022	1095	1168	1241	1314
Pz/semana	3650	4867	5354	5841	6327	6814	7301	7788	8274	8761
Pz/mes	15806	21075	23182	25290	27397	29505	31612	33720	35827	37935
Pz/hombre/semana	4200	5600	6160	6720	7280	7840	8400	8960	9520	10080
Pz/hombre/mes	18186	24248	26673	29098	31522	33947	36372	38797	41222	43646
Tm brutas/mes	14463	19284	21212	23140	25069	26997	28925	30854	32782	34710
Tm netas/mes	13830	18441	20285	22129	23973	25817	27661	29505	31349	33193

1x16 Ø

Palanquilla 12000x140x140

Tren 2

Utilización: 80%
 Capacidad teórica: 38,16 Pz/h
 Producción Actividad 1,00: 21,81
 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/h	131	174	192	209	227	244	262	279	297	314
Pz/día	393	523	576	628	680	733	785	838	890	942
Pz/semana	2617	3490	3839	4188	4536	4885	5234	5583	5932	6281
Pz/mes	11332	15110	16621	18132	19643	21154	22665	24176	25687	27198
Ptas/hombre/semana	4200	5600	6160	6720	7280	7840	8400	8960	9520	10080
Ptas/hombre/mes	18186	24248	26673	29098	31522	33947	36372	38797	41222	43646
Tm brutas/mes	20795	27727	30499	33272	36045	38818	41590	44363	47136	49908
Tm netas/mes	20002	26669	29336	32003	34670	37337	40004	42671	45337	48004

1x20 Ø

Palanquilla 12000x140x140

Tren 2

Utilización: 85%
 Capacidad teórica: 43,27 Pz/h
 Producción Actividad 1,00: 26,27
 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/h	158	210	231	252	273	294	315	336	357	378
Pz/día	473	630	694	757	820	883	946	1009	1072	1135
Pz/semana	3152	4203	4624	5044	5464	5884	6305	6725	7145	7566
Pz/mes	13650	18200	20020	21840	23660	25480	27300	29120	30940	32760
Ptas/hombre/semana	4200	5600	6160	6720	7280	7840	8400	8960	9520	10080
Ptas/hombre/mes	18186	24248	26673	29098	31522	33947	36372	38797	41222	43646
Tm brutas/mes	25048	33397	36736	40076	43416	46755	50095	53435	56774	60114
Tm netas/mes	24092	32123	35335	38547	41760	44972	48184	51396	54609	57821

Palanquilla 12000x140x140

1x25 Ø

Tren 2

Utilización: 90%
 Capacidad teórica: 47,94 Pz/h
 Producción Actividad 1,00: 30,82
 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/h	185	247	271	296	321	345	370	394	419	444
Pz/día	555	740	814	888	962	1036	1110	1183	1257	1331
Pz/semana	3698	4931	5424	5917	6411	6904	7397	7890	8383	8876
Pz/mes	16014	21352	23487	25623	27758	29893	32028	34163	36299	38434
Ptas/hombre/semana	4200	5600	6160	6720	7280	7840	8400	8960	9520	10080
Ptas/hom bre/mes	18186	24248	26673	29098	31522	33947	36372	38797	41222	43646
Tm brutas/mes	29386	39181	43099	47017	50935	54854	58772	62690	66608	70526
Tm netas/mes	28265	37686	41455	45224	48992	52761	56530	60298	64067	67836



GRUPO INDUSTRIAL ALFONSO GALLARDO
 A. G. SIDERURGICA BALBOA, S.A.

MERMAS DE BARRAS PERDIDAS EN LAMINACIÓN

COBBLES

TREN I	1°	2°	3°	4°	5°
φ					
10 - 12	1	1.1/1.5	1.51/2.5	2.51/3.5	3.51/4.5
14 - 25	0.5	0.51 / 1	1.1 / 2	2.1 / 3	3.1 / 4
PREMIO	+ 5%				
PENALIZACIÓN		0%	-2.5%	-3.5%	-5%



GRUPO INDUSTRIAL ALFONSO GALLARDO
A. G. SIDERURGICA BALBOA, S.A.

MERMAS DE BARRAS PERDIDAS EN LAMINACIÓN

COBBLES

TREN 2 φ	NIVELES				
	1°	2°	3°	4°	5°
10 - 12	2	2.1 / 2.5	2.6 / 3.5	3.51 / 4.5	>4.5
14 - 25	1	1.1 / 1.5	1.51 / 2.5	2.51 / 3.5	>3.5
PREMIO	+5 %				
PENALIZACIÓN		0%	-2.5%	-3.5%	-5%

ANEXO III

ALONSO	CARRASCO	EUGENIO	27.359
BARRANCA	REDONDO	MIGUEL ANG	5.678
BARROSO	LEON	FRANCISCO	40.663
BENITEZ	HERNANDEZ	LUIS	5.512
BRAVO	GARCIA	DANIEL	5.678
CERRADA	BARRIOS	ANTONIO	7.948
CERRAJERO	LUENGO	ANDRES	8.129
CERRAJERO	LUENGO	MANUEL	8.129
CERROS	POZAS	JOSE	29.083
CORTES	ORELLANA	FERNANDO	22.988
CORTES	ORELLANA	MIGUEL	8.129
DELGADO	FERNANDEZ	MOISES	27.359
DUARTE	RUBIO	ANTONIO	5.678
ESTEBAN	BARRAGAN	ANTONIO	27.359
GARCIA	BARQUERO	JOSE MIGUE	8.129
GARCIA	DIAZ	ENRIQUE	223.992
GARCIA	RODRIGUEZ	RAFAEL	5.678
GARCIA	SORIANO	EDUARDO	8.129
GAVILA	PEGUERO	ANGEL	27.359
GONZALEZ	MONTERO	MANUEL	29.083
GONZALEZ	REALES	JOSE	29.083
GUERRERO	DOMINGUEZ	JOSE LUIS	41.872
GUERRERO	GALVAN	LUIS ANGEL	29.083
HERNANDEZ	BERMUDEZ	MIGUEL	27.359
HERRERA	CARAPETO	JOAQUIN A.	38.023
JIMENEZ	LINARES	AGUSTIN	29.083
LABRADOR	SANCHEZ	MANUEL	5.678
LEON	ARDILA	FRANCISCO	29.083
LIMA	LINEROS	FERNANDO	145.180
LOZANO	CASTAÑO	ANTONIO MA	27.359
LOZANO	SALGUERO	MANUEL	5.678
MACARRO	ARDILA	MANUEL	22.982
MARQUEZ	GARCIA	FRANCISCO	8.129
MARTINEZ	CORTES	MANUEL	8.129
MATEOS	CORREA	VICENTE	28.234
MAYA	VENEGAS	JUAN	7.491
MEDDA		VITTORIO	239.443
MEDINA	LOZANO	ANTONIO	29.083
MENDEZ	CASTILLA	FRANCISCO	7.948
MIRALLES	RAFAEL	JOSE	35.257
MORAIS	ORTIZ	RAMON	514.689
MORENO	MIRANDA	MANUEL	5.678
MUÑOZ	RICHARTE	ANDRES	27.359
MUÑOZ	RODRIGUEZ	DOMINGO	5.678
NUÑEZ	MARIN	RAMON	249.917
PARDO	ANTUNEZ	MANUEL	5.678
PICON	JARAMILLO	JOSE	5.678
PIEDROLA	GORDILLO	FRANCISCO	5.678
PUENTE	CHAVEZ	JUAN FCO.	5.678

RAMIREZ	HERNANDEZ	JUAN MIGUE	13.314
REGODON	VICENTE	ANTONIO AN	172.893
RICO	PECERO	JOSE ANTON	87.505
RIVERA	LEMA	RAUL	5.678
ROCHA	UTRERA	RICARDO	5.678
ROMAN	GIL	JUAN	7.948
ROMERO	CALZADO	MANUEL F.	41.872
ROSA	GARCIA	FCO.CARLOS	29.083
SANCHEZ	DIAZ	JUAN FRANC	22.982
SANCHEZ	GARCIA	JOSE	11.353
SANCHEZ	GUERRERO	JOSE ANTON	40.663
SANTANA	HIDALGO	MIGUEL	8.129
SERRANO	MAYA	JOSE ANT.	38.023
TORRADO	PEREZ	JOSE ANTON	27.359
TRIGO	BOTELLO	MANUEL	7.948
VAZQUEZ	MESA	FRANCISCO	5.678
VILA	GRANELL	MIGUEL	436.413
VILLA	ORTIZ	ANGEL LUIS	29.083
ZAHINOS	RAFAEL	ANTONIO	5.678
ZAMBRANO	SANTIAGO	JUAN CARLO	254.065

RESOLUCION de 22 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Acta de aprobación de la Tabla Salarial para el año 2001 del Convenio Colectivo de las Empresas de Transporte Público de Mercancías por carretera, de la Provincia de Cáceres (Expte 24/2001).

Visto el contenido del Acta de aprobación de la Tabla Salarial para el año 2001 del Convenio Colectivo de las Empresas de Transporte Público de Mercancías por Carretera, de la Provincia de Cáceres, con Código Informático 1000425, de ámbito Provincial, suscrito el 11-6-2001, entre representantes de las Empresas del Sector, en representación de una parte, y por los representantes de los trabajadores de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 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 29-03-5); Art. 2.c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 06-06-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre trasposos 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. 17-05-1995); Decreto del Presidente 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); Decreto 6/2000 de 8 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2- 2000); y Decreto 22/1996 de 19 de febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27-02-1996); esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Cáceres.

Así lo acuerdo, mando y firmo en, Mérida, a 22 de junio de 2001.

El Director General de Trabajo,
JOSE LUIS VILLAR RODRIGUEZ