

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN de 30 de noviembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de A.G. Siderúrgica Balboa, S.A. Asiento 52/2004.

VISTO: el texto del convenio colectivo de trabajo de la Empresa "A.G. SIDERÚRGICA BALBOA, S.A.", con código informático 0601062, suscrito el 8-10-2004, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de Empresa, 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, y en el 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), esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia —B.O.P.— y en el Diario Oficial de Extremadura —D.O.E.—, del texto del Convenio que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 30 de noviembre de 2004.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

III 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 1º-3-c y 2º1-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 2004 y finalizará el 31 de diciembre de 2005, 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 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 periodo 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 periodo 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 periodo 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 periodo 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 incrementa 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 prorro-

garse 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 I 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 periodos 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 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.

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 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 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 los 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 rúbricas 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 mismo mes en que se produzcan. Sin embargo, por razón excep-

cional y justificada podrán regularizarse antes del último día del mes siguiente a aquél en que tengan lugar.

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 VI 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:

I. 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.

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.- 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 constituye la prestación 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 30.- 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 devengan durante dichos días trabajados y cuya cuantía será la que figura en el Anexo IV 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 31.- Subida salarial

El porcentaje de subida salarial durante la vigencia del Convenio queda fijado en el 4,25 por ciento para el 2004 y en el 4,25 por ciento para el 2005 para todos los conceptos salariales, excluidos los conceptos de retribución voluntaria y de plus de responsabilidad, así como aquellos a los que especialmente se les asigne una cuantía específica en la redacción del presente Convenio.

Artículo 32.- 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 33.- 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 34.- 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 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, el complemento de pagas extraordinarias que queda fijado en 48,08 euros durante el 2004 y en 60,10 euros durante el 2005, y, en su caso, retribución voluntaria.

Artículo 35.- 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 36.- 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 concurriera 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 37.- 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 euro por hora durante el 2004 y a 1,07 euros por hora durante el 2005, sea cual fuere la categoría profesional que ostente.

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuese interior 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 38.- 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 39.- Plus de Domingos y Festivos

Los trabajadores tendrán derecho a la percepción del presente plus por cada domingo y festivo efectivamente trabajado. Dicho plus tendrá la regulación que se establece en el Anexo V al presente Convenio para los diferentes sectores de la fábrica.

Artículo 40.- 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 41.- 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 42.- 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.

Artículo 43.- 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 2004 la cantidad de 27.046 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 2005 la cantidad que como bolsa de estudios consta en el apartado I de este artículo sufrirá el mismo incremento que experimenten los salarios de convenio.

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 durante el periodo 2004 a razón de 6,39 euros/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.

5. Durante el 2005 el precio de la hora extraordinaria sufrirá el mismo incremento que experimenten los salarios de este convenio.

Artículo 45.- 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 30.050 euros.

— En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional el importe será de 16.830 euros.

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 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 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.

Artículo 47.- Paga de presencia.

1. La paga de presencia primará a los trabajadores que durante el periodo de vigor del Convenio no hayan tenido faltas 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 53 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, y la cuantía única

a percibir será en el ejercicio 2004 de 100 euros y en el ejercicio 2005 de 104,25 euros, a favor del trabajador que no haya tenido ninguna falta de asistencia al trabajo conforme a lo dispuesto en los párrafos anteriores.

Artículo 48.- 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 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 de salario.

A los 64 años, cuatro meses de salario.

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

Artículo 49.- 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 50.- 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.

Artículo 51.- Jornada

1. La jornada ordinaria anual durante el periodo 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 53.d) del presente Convenio.

2. No obstante, y a pesar de quedar fuera del plazo de vigencia temporal del presente Convenio, las partes acuerdan desde este mismo momento fijar la jornada ordinaria anual para el año 2006 en 1.768 horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 52.- Vacaciones

1. El personal sujeto a este Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo 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 30 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 periodo 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 agosto al 31 de julio; durante el primer año de prestación de servicios, deberá disfrutarse la parte proporcional de las vacaciones por el periodo 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 periodo o periodos 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 228,07 euros durante el periodo 2004, y la suma que corresponda durante el 2005 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 septiembre de cada año.

Artículo 53.- 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 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 atienda la misma.

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 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 efectuare 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 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 6º.2 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 el 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 periodo 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 periodos 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 plantilla 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 componen 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 repercuten negativamente en 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 hoja 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 implique competencia desleal a la Empresa.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado. 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 periodo 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 éste 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 recaudadas 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 8 de octubre de 2004.

ANEXO I

<u>Personal Técnico Titulado</u>	<u>Salario Base</u>	<u>Plus Asistencia</u>
• Ingeniero, Arquitecto, Licenciado	855.70	186.81
• Peritos, y Aparejadores	842.60	186.81
• Peritos Especialistas	2.015.51	186.81
• Maestro Industrial	760.36	186.81
• A.T.S.	736.38	186.81
• Técnico Salud Ambiental	760.36	186.81
• Técnico Prevención	709.65	186.81

Personal de Organización

• Jefe de Recursos Humanos	1.515,25	186,81
• Jefe de Compras	1.355,14	186,81
• Jefe de Laminación	1.338,25	186,81
• Jefe de Acería	1.338,25	186,81
• Jefe de Taller	1.296,29	186,81
• Jefe de Chatarra	1.240,49	186,81
• Jefe Especialista de Turno	1.155,98	186,81
• Jefe de Turno	765,07	186,81
• Jefe de Departamento	765,07	186,81
• Maestro de Horno	742,13	186,81
• Maestro de Refractarios	722,81	186,81
• Encargado	725,04	186,81
• Jefe producción	1.338,25	186,81

Personal Administrativo

• Jefe de Primera	785,83	186,81
• Oficial Primera	742,16	186,81
• Oficial Segunda	725,06	186,81
• Auxiliar	704,33	186,81
• Ayte. Jefe Admon	1.168,31	

Personal Operario

• Peones ordinarios	23,02	186,81
• Especialistas	23,25	186,81
• Oficial de Primera	23,83	186,81
• Oficial de Segunda	23,58	186,81
• Oficial de Tercera	23,35	186,81
• Oficial de Primera de Mantenimiento	23,83	186,81
• Oficial de Segunda de Mantenimiento	23,58	186,81
• Oficial de Tercera de Mantenimiento	23,56	186,81
• Mozo Especialista Almacén	23,25	186,81
• Profesional Siderúrgico de Primera	23,77	186,81
• Profesional Siderúrgico de Segunda	23,56	186,81
• Profesional Siderúrgico de Tercera	23,35	186,81

Personal Subalterno

• Almacenero	703,40	186,81
• Chofer Camión	716,68	186,81
• Pesador Basculero	709,65	186,81
• Limpiadora	502,77	186,81
• Ayte. Ingeniero	790,53	186,81

Técnicos de Laboratorio

• Jefe de Laboratorio	794,18	186,81
• Analista de Primera	736,38	186,81
• Auxiliares de Laboratorio	703,62	186,81

ANEXO II

	ret.voluntaria
ALONSO CARRASCO, EUGENIO	172.04
AMAYA GARCIA, MANUEL	35.71
BARRENO LINARES, SANTIAGO	172.04
BENITEZ GONZALEZ, JOSE ANTONIO	35.72
BENITEZ HERNANDEZ, LUIS	34.67
BRAVO GARCIA, DANIEL	35.71
CERRADA BARRIOS, ANTONIO	49.98
CERRAJERO LUENGO, MANUEL	51.11
CERROS POZAS, JOSE	182.87
CORDERO GONZALEZ, BERNABE	172.04
CORREA GONZALEZ, JAVIER	51.11
CORREAS DIAZ, CARLOS HUGO	172.04
CORTES ORELLANA, FERNANDO	144.55
CORTES ORELLANA, MIGUEL	51.11
DELGADO FERNANDEZ, MOISES	172.04
DELGADO LABRADOR, FRANCISCO	35.72
DOMINGUEZ SANCHEZ, ROBERTO	172.04
ESTEBAN BARRAGAN, ANTONIO	172.04
GALLEGO FERNANDEZ, OSCAR	182.87
GAMERO MANOVEL, JESUS	172.04
GARCIA BARQUERO, JOSE MIGUEL	51.11
GARCIA DIAZ, ENRIQUE	1.408.47
GARCIA RODRIGUEZ, RAFAEL	35.71
GARRIDO SANCHEZ, JOSE DIEGO	51.11
GAVILA PEGUERO, ANGEL	172.04
GOMEZ-LANDERO LOPEZ, JOSE CANDIDO	172.04
GONZALEZ CONTRERAS, FCO JAVIER	35.71
GONZALEZ MONTERO, MANUEL	182.87
GONZALEZ REALES, JOSE	182.87
GUERRERO DOMINGUEZ, JOSE LUIS	263.30
GUERRERO GALVAN, LUIS ANGEL	182.87
GUTIERREZ GUILLEN, FRANCISCO JAVIE	35.71
HERNANDEZ BERMUDEZ, MIGUEL	172.04
HERRERA CARAPETO, JOAQUIN A.	239.09
JIMENEZ LINARES, AGUSTIN	182.87
JULIAN ORON, ANDRES	35.71
LABRADOR SANCHEZ, MANUEL	35.71
LABRADOR SERVAN, FRANCISCO LORENZO	529.08
LARRASA GALLARDO, BLAS	172.04

LEON ARDILA, FRANCISCO	182.87
LIMA LINEROS, FERNANDO	912.89
LOZANO CASTAÑO, ANTONIO MANUEL	172.04
LOZANO SALGUERO, MANUEL	35.71
MACARRO ARDILA, MANUEL	144.50
MACIAS CALVO, JOSE	35.71
MARQUEZ GARCIA, FRANCISCO JOSE	51.11
MARTIN DOMINGUEZ, DAVID	35.71
MARTINEZ CORTES, MANUEL	51.11
MAYA VENEGAS, JUAN	47.10
MEDDA Segundo apellido, VITTORIO	1.505,62
MENDEZ CASTILLA, FRANCISCO	49,98
MIRALLES RAFAEL, JOSE	221,70
MIRANDA RODRIGUEZ, VICTOR MANUEL	172,04
MORAIS ORTIZ, RAMON	8.673,73
MORENO MIRANDA, MANUEL	35.71
MUÑOZ RICHARTE, ANDRES	172,04
MUÑOZ RODRIGUEZ, DOMINGO	35,71
NAJARRO RUBIO, HERMENEGILDO	172,04
NUÑEZ MARIN, RAMON	1.571,48
PARDO ANTUNEZ, MANUEL	35,71
PASTELERO MENDEZ, JOSE	49,98
PICON JARAMILLO, JOSE	35,71
PIEDROLA GORDILLO, FRANCISCO	35,71
REGODON VICENTE, ANTONIO ANGEL	1.596,66
RIPOLL MUÑOZ, FRANCISCO MANUE	172,04
ROCHA UTRERA, RICARDO	35,71
ROMAN GIL, JUAN	49,98
SANCHEZ CEBERINO, JUAN	49,98
SANCHEZ DIAZ, JUAN FRANCISCO	144,50
SANCHEZ GARCIA, JOSE	35,72
SANCHEZ GUERRERO, JOSE ANTONIO	255,70
SANTANA HIDALGO, MIGUEL	51,11
SERRANO MAYA, JOSE ANT.	239,09
TRIGO BOTELLO, MANUEL	49,98
VALENCIA LINDO, FRANCISCO JAVI	172,04
VERDEJO GAÑAN, JOSE	35,71
VILLA ORTIZ, ANGEL LUIS	182,87
ZAMBRANO SANTIAGO, JUAN CARLOS	1.597,57

ANEXO III

	responsabilidad
AMAYA GARCIA, MANUEL	59.90
BENITEZ GONZALEZ, JOSE ANTONIO	91.33
BENITEZ HERNANDEZ, LUIS	59.90
BRAVO GARCIA, DANIEL	59.90
CARBONERO PEREZ, TOMAS	94.32
CARO MORENO, DOMINGO	88.04
CERRADA BARRIOS, ANTONIO	31.44
CERRAJERO LUENGO, MANUEL	31.44
CERROS POZAS, JOSE	135.91
CHAVEZ MASERO, ROQUE	31.44
CORREA GONZALEZ, JAVIER	31.44
CORTES ORELLANA, MIGUEL	51.56
DELGADO LABRADOR, FRANCISCO	91.33
DIAZ CORDERO, JUAN CARLOS	72.31
GALLEGO FERNANDEZ, OSCAR	135.91
GALVAN MENDEZ, MIGUEL	302.31
GARCIA BARQUERO, JOSE MIGUEL	31.44
GARCIA DELGADO, MANUEL	302.31
GARCIA RODRIGUEZ, RAFAEL	91.33
GARCIA SORIANO, EDUARDO	39.94
GARRIDO SANCHEZ, JOSE DIEGO	31.44
GONZALEZ CONTRERAS, FCO JAVIER	59.90
GONZALEZ DE FUENTES, JUAN JOSE	60.46
GONZALEZ REALES, JOSE	135.91
GUERRERO DOMINGUEZ, JOSE LUIS	60.46
GUIJARRO GONZALEZ, ANTONIO	42.07
GUTIERREZ GUILLEN, FRANCISCO JAV	59.90
HERNANDEZ SALGUERO, DIEGO	362.41
HERRERA CARAPETO, JOAQUIN A.	60.46
JIMENEZ LINARES, AGUSTIN	135.91
JULIAN ORON, ANDRES	59.90
JULIAN ORON, JESUS	72.31
LABRADOR GUTIERREZ, MANUEL	72.31
LABRADOR MACIAS, ALFONSO LUIS	146.05
LABRADOR SANCHEZ, MANUEL	59.90
LEON ARDILA, FRANCISCO	135.91
LIMA LINEROS, FERNANDO	94.32
LOZANO SALGUERO, MANUEL	59.90
MACIAS CALVO, JOSE	59.90

MARQUEZ GARCIA, FRANCISCO JOSE	31.44
MARTIN DOMINGUEZ, DAVID	59.90
MARTINEZ CORTES, MANUEL	31.44
MARTINEZ FORTE, JUAN JOSE	94.32
MENDEZ ADAME, JUAN LUIS	42.32
MENDEZ CABALLO, PAULO	72.31
MENDEZ CASTILLA, FRANCISCO	31.44
MENDEZ SANCHEZ, ANTONIO	241.84
MIRALLES RAFAEL, JOSE	509.33
MONTERO GARCIA, JUAN MANUEL	31.44
MORENO LADERA, JUAN CARLOS	42.32
MORENO MIRANDA, MANUEL	59.90
MUÑOZ RODRIGUEZ, DOMINGO	91.33
NAVARRO RIVERA, FRANCISCO	42.32
OSUNA DIAZ, JOAQUIN	60.10
PACHON MORCILLO, FRANCISCO	174.29
PARDO ANTUNEZ, MANUEL	91.33
PASTELERO MENDEZ, JOSE	31.44
PEANILLA CASTELLANO, RUFINO	80.49
PICON JARAMILLO, JOSE	37.89
PIEDROLA GORDILLO, FRANCISCO	91.33
RAMIREZ HERNANDEZ, JUAN MIGUEL	189.55
REGODON VICENTE, ANTONIO ANGEL	643.09
ROCHA UTRERA, RICARDO	59.90
RODRIGUEZ TORRESCUSA, MIGUEL	146.05
RODRIGUEZ VAZQUEZ, ALFREDO	72.31
ROMAN GIL, JUAN	31.44
SANCHEZ CEBERINO, JUAN	31.44
SANCHEZ GARCIA, JOSE	91.33
SANCHEZ GUERRERO, JOSE ANTONIO	135.91
SANTANA HIDALGO, MIGUEL	31.44
SERRANO MAYA, JOSE ANT.	151.15
TRIGO BOTELLO, MANUEL	31.44
VAZQUEZ BASILIO, RAFAEL	110.72
VERDEJO GAÑAN, JOSE	37.89
VILLA ORTIZ, ANGEL LUIS	135.91

ANEXO IV

	acero liquido
BANCALERO CARRASCO, JESUS MAN.	65.55
BENAVIDES GOMEZ, CRISANTO	65.55
BORRACHERO HERNANDEZ, DOMINGO	65.55
CABALLO HERNANDEZ, MIGUEL ANGEL	65.55
CARDENAL CORREA, LUIS	65.55
CARDENAL GOMEZ, MANUEL	65.55
CARRASCO CORBACHO, JOSE ANTONIO	65.55
CEBERINO CORDOBES, FRANCISCO	65.55
CERRADA BARRIOS, ANTONIO	65.55
CHAVEZ MASERO, ANTONIO	65.55
CHIMENO MORALES, FRANCISCO JAVIE	65.55
CORBACHO VAZQUEZ, ANTONIO	65.55
CORREA GAMERO, FRANCISCO	65.55
CORREA MIRALLES, JUAN ANTONIO	65.55
CORTES ORELLANA, FERNANDO	65.55
COSMO GONZALEZ, JOSE	65.55
DE LA CRUZ LIMA, TOMAS	65.55
DELGADO GUERRERO, JUSTO	65.55
DOMINGUEZ MARTINEZ, JOSE IGNACIO	65.55
ESCUDERO RANGEL, JOSE MANUEL	65.55
FELIPE JARAMAGO, JOSE	65.55
FERNANDEZ PEREZ, LUIS	65.55
FLORES MONTAÑO, DANIEL	65.55
FONSECA ZAHINOS, JOSE MANUEL	65.55
FUERTE MAYA, FRANCISCO JOSE	65.55
GALVAN MENDEZ, DANIEL	65.55
GALVAN SIRGADO, SANTIAGO	65.55
GARCIA PEREZ, GERMAN	65.55
GARCIA TINOCO, JUAN LUIS	65.55
GARRIDO FLORES, MANUEL	65.55
GIL ZAHINOS, FRANCISCO	63.03
GOMEZ LOPEZ, JUAN	65.55
GOMEZ MENDEZ, ALFONSO	65.55
GONZALEZ HERNANDEZ, CARLOS	65.55
GORDILLO ARAUJO, JOSE ANTONIO	65.55
HERNANDEZ PAZ, SAUL ANGEL	65.55
JIMENEZ DIAZ, EMILIO	65.55
LABRADOR SANCHEZ, FERNANDO	65.55
MACARRO COSMO, JOSE	65.55

MARQUEZ DIAZ, SERGIO	65.55
MARQUEZ RODRIGUEZ, ANGEL	65.55
MARQUEZ RODRIGUEZ, CANDIDO	65.55
MARTINEZ CORTES, JOSE ANTONIO	65.55
MASERO EXPOSITO, FRANCISCO	65.55
MASERO GONZALEZ, MANUEL	65.55
MASERO HAUT, EMILIO	65.55
MATOS PEREZ, JOSE LUIS	65.55
MAYA VENEGAS, JERONIMO	65.55
MAYA VENEGAS, JUAN	65.55
MENDEZ CASTILLA, FRANCISCO	65.55
MENDEZ GALVAN, MANUEL	65.55
MESA GARRIDO, JOSE MIGUEL	65.55
MORAL CABELLO, JUAN MANUEL	65.55
MORALES CONTRERAS, ANDRES	65.55
MORENO SORIANO, ANDRES	65.55
MORENO VAZQUEZ, JOSE	65.55
MORENO VAZQUEZ, JULIO	65.55
NOGALES GALVAN, FRANCISCO	65.55
PASTELERO MENDEZ, JOSE	65.55
PASTELERO MORALES, ANTONIO	65.55
PAVO BOZA, JUAN	65.55
PEREZ CABALLO, FRANCISCO	65.55
PITEL RAMAJO, FRANCISCO MARTI	65.55
PUENTE MARTINEZ, ANDRES	65.55
PUENTE MARTINEZ, JUAN JOSE	65.55
REALES RUBIO, JUAN CARLOS	65.55
REQUESON BRAVO, JOSE ANTONIO	65.55
RIVERA VAZQUEZ, JUAN	65.55
ROMAN GIL, JUAN	65.55
ROMERO CARO, PASCUAL	65.55
ROMERO DIAZ, BONIFACIO	65.55
ROMERO MULERO, JOSE MARIA	65.55
SABUGAL BARROSO, JOSE FELIX	65.55
SANCHEZ CEBERINO, JUAN	65.55
SANCHEZ MARTIN, MANUEL	65.55
SERRANO MAYA, JESUS	65.55
SILVA SANCHEZ, JUAN JOSE	65.55
SOSA GONZALEZ, JESUS	65.55
SOSA MILARA, JOSE MANUEL	63.03
SUAREZ MACARRO, BLAS	63.03
TORRADO ROSAS, ALBERTO	65.55

TORVISCO SANCHEZ, MODESTO	65,55
TRIGO BOTELLO, MANUEL	65,55
VAZQUEZ RIVERA, JOSE MARIA	65,55
VAZQUEZ ROMERO, FCO.MANUEL	65,55
VELLARINO BERMUDEZ, JUAN	65,55

ANEXO V

PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS

Los trabajadores tendrán derecho a la percepción del presente plus en los términos y condiciones establecidos en el artículo 39 del Convenio Colectivo.

SECTOR DE ACERÍA:

1. La Empresa vendrá obligada a abonar a sus trabajadores un plus de 15,81 euros fijos por cada domingo efectivamente trabajado, más 1,47 euros por tonelada producida en domingo.

2. 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 24,65 euros el importe a percibir por cada trabajador en concepto de este plus.

3. La Empresa vendrá obligada a abonar a sus trabajadores un plus de 16,22 euros fijos por cada festivo efectivamente trabajado, más 1,64 euros por tonelada producida en festivo.

4. 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 26,08 euros el importe a percibir por cada trabajador en concepto de este plus.

5. 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 18,84 euros.

SECTOR DE LAMINACIÓN:

TREN I:

1. La Empresa vendrá obligada a abonar a los trabajadores del tren I un plus de 15,81 euros fijos por cada domingo efectivamente trabajado, más

4,98 euros por tonelada de redondo de 10 producida en domingo.

2,72 euros por tonelada de redondo de 12 producida en domingo.

4,82 euros por tonelada de redondo de 14 producida en domingo.

2,56 euros por tonelada de redondo de 16 producida en domingo.

2,44 euros por tonelada de redondo de 20 producida en domingo.

2,37 euros por tonelada de redondo de 25 producida en domingo.

2. 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 I hasta la cuantía de 24,65 euros 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.

3. En el supuesto de que, por cualquier circunstancia, no hubiere producción en un domingo concreto, los trabajadores que presten sus servicios durante esas jornadas percibirán el presente plus en la cuantía única de 18,84 euros.

1. La Empresa vendrá obligada a abonar a los trabajadores del tren 2 un plus de 15,81 euros fijos por cada domingo efectivamente trabajado, más

2,38 euros por tonelada de redondo de 10 producida en domingo.

1,89 euros por tonelada de redondo de 12 producida en domingo.

1,90 euros por tonelada de redondo de 16 producida en domingo.

1,58 euros por tonelada de redondo de 20 producida en domingo.
1,35 euros por tonelada de redondo de 25 producida en domingo.

2. 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 24,65 euros el importe a percibir por cada trabajador en concepto de este plus:

626 Tm cuando se trate de redondo de 10.

772 Tm cuando se trate de redondo de 12.

770 Tm cuando se trate de redondo de 16.

926 Tm cuando se trate de redondo de 20.

1.085 Tm cuando se trate de redondo de 25.

3. En el supuesto de que, por cualquier circunstancia, no hubiere producción en un domingo concreto los trabajadores que presten

sus servicios durante esas jornadas percibirán el presente plus en la cuantía única de 18,84 euros.

SECTOR DE ALMACÉN BÁSCULA Y PLANTA DE AGUAS:

El plus de domingos 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. Sin embargo, estos trabajadores cobrarán el plus de festivos en un 100 por cien del obtenido en la acería.

El plus de domingos 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. Sin embargo, estos trabajadores cobrarán el plus de festivos en un 100 por cien del obtenido en la acería.

ANEXO VI

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 euros 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 1,0907 euros 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

Utilización: 67,5%

Capacidad teórica: 44 Pz/h

Producción Actividad 1,00: 18,76

Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

Tren 1

113	150	165	180	195	210	225	240	255	270
338	450	495	540	585	630	675	720	765	810
2251	3002	3302	3602	3902	4202	4502	4803	5103	5403
9748	12997	14297	15596	16896	18196	19495	20795	22095	23394
27,60	36,80	40,48	44,16	47,84	51,52	55,20	58,88	62,56	66,24
119,51	159,34	175,28	191,21	207,15	223,08	239,02	254,95	270,88	286,82
5946	7928	8721	9514	10307	11099	11892	12685	13478	14271
5507	7343	8078	8812	9546	10281	11015	11749	12484	13218

ACTUALIZADA AÑO 2004 SUBIDA 4,25%

Palanquilla 6000x140x140 2x12 Ø

Utilización: 70,0%

Capacidad teórica: 59 Pz/h

Producción Actividad 1,00: 25,81

Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

Tren 1

155	206	227	248	268	289	310	330	351	372
465	619	681	743	805	867	929	991	1053	1115
3097	4130	4543	4956	5368	5781	6194	6607	7020	7433
13411	17881	19669	21457	23246	25034	26822	28610	30398	32186
27,60	36,80	40,48	44,16	47,84	51,52	55,20	58,88	62,56	66,24
119,51	159,34	175,28	191,21	207,15	223,08	239,02	254,95	270,88	286,82
12271	16361	17997	19634	21270	22906	24542	26178	27814	29450
11735	15646	17211	18775	20340	21904	23469	25034	26598	28163

ACTUALIZADA AÑO 2004 SUBIDA 4,25%

Palanquilla 6000x140x140 1x14 Ø

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
27,60	36,80	40,48	44,16	47,84	51,52	55,20	58,88	62,56	66,24
119,51	159,34	175,28	191,21	207,15	223,08	239,02	254,95	270,9	286,82
9480	12640	13904	15168	16432	17696	18960	20224	21488	22752
9066	12088	13296	14505	15714	16923	18131	19340	20549	21758

ACTUALIZADA AÑO 2004 SUBIDA 4,25%

Palanquilla 6000x140x140 1x16 Ø

Utilización: 75,0%

Capacidad teórica: 56 Pz/h

Producción Actividad 1,00: 26,27

Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

Tren 1

158	210	231	252	273	294	315	336	357	378
473	630	694	757	820	883	946	1009	1072	1135
3152	4203	4624	5044	5464	5884	6305	6725	7145	7566
13650	18200	20020	21840	23660	25480	27300	29120	30940	32760
27,60	36,80	40,48	44,16	47,84	51,52	55,20	58,88	62,56	66,24
119,51	159,34	175,28	191,21	207,15	223,08	239,02	254,95	270,9	286,82
12490	16653	18318	19983	21649	23314	24979	26645	28310	29975
11944	15925	17517	19110	20702	22295	23887	25480	27072	28665

ACTUALIZADA AÑO 2004 SUBIDA 4,25%

Palanquilla 6000x140x140 1x20 Ø

Utilización: 77,5%

Capacidad teórica: 59 Pz/h

Producción Actividad 1,00: 28,58

Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

Tren 1

171	229	252	274	297	320	343	366	389	412
514	686	755	823	892	960	1029	1097	1166	1235
3430	4573	5030	5487	5945	6402	6859	7316	7774	8231
14850	19800	21780	23760	25740	27720	29700	31680	33660	35640
27,60	36,80	40,48	44,16	47,84	51,52	55,20	58,88	62,56	66,24
119,51	159,34	175,28	191,21	207,15	223,08	239,02	254,95	270,9	286,82
13588	18117	19929	21741	23552	25364	27176	28988	30799	32611
12994	17325	19058	20790	22523	24255	25988	27720	29453	31185

ACTUALIZADA AÑO 2004 SUBIDA 4,25%

Palanquilla 6000x140x140 1x25 Ø

Utilización: 82,5%

Capacidad teórica: 59 Pz/h

Producción Actividad 1,00: 30,42

Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

Tren 1

183	243	268	292	316	341	365	389	414	438
548	730	803	876	949	1022	1095	1168	1241	1314
3650	4867	5354	5841	6327	6814	7301	7788	8274	8761
15806	21075	23182	25290	27397	29505	31612	33720	35827	37935
27,60	36,80	40,48	44,16	47,84	51,52	55,20	58,88	62,56	66,24
119,51	159,34	175,28	191,21	207,15	223,08	239,02	254,95	270,9	286,82
14463	19284	21212	23140	25069	26997	28925	30854	32782	34710
13830	18441	20285	22129	23973	25817	27661	29505	31349	33193

ACTUALIZADA AÑO 2004 SUBIDA 4,25%

Palanquilla 12000x140x140 2x10 Ø

Utilización: 75%

Capacidad teórica: 32,52 Pz/h

Producción Actividad 1,00: 15,24

Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

Tren 2

91	122	134	146	158	171	183	195	207	219
274	366	402	439	475	512	549	585	622	658
1829	2438	2682	2926	3170	3414	3658	3901	4145	4389
7919	10558	11614	12670	13726	14782	15837	16893	17949	19005
27,60	36,80	40,48	44,16	47,84	51,52	55,20	58,88	62,56	66,24
119,51	159,34	175,28	191,21	207,15	223,08	239,02	254,95	270,88	286,82
14531	19374	21312	23249	25187	27124	29062	30999	32937	34874
13977	18635	20499	22362	24226	26089	27953	29817	31680	33544

ACTUALIZADA AÑO 2004 SUBIDA 4,25%

Palanquilla 12000x140x140 2x12 Ø

Utilización: 77,5%

Capacidad teórica: 39,60 Pz/h

Producción Actividad 1,00: 19,18

Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

Tren 2

115	153	169	184	199	215	230	246	261	276
345	460	506	552	598	644	690	737	783	829
2302	3069	3376	3683	3989	4296	4603	4910	5217	5524
9966	13288	14617	15945	17274	18603	19932	21261	22589	23918
27,60	36,80	40,48	44,16	47,84	51,52	55,20	58,88	62,56	66,24
119,51	159,34	175,28	191,21	207,15	223,08	239,02	254,95	270,88	286,82
18287	24383	26822	29260	31698	34137	36575	39013	41452	43890
17590	23453	25798	28144	30489	32834	35180	37525	39870	42216

ACTUALIZADA AÑO 2004 SUBIDA 4,25%

Palanquilla 12000x140x140 1x16 Ø

Utilización: 80%

Capacidad teórica: 38,16 Pz/h

Producción Actividad 1,00: 19,08

Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

Tren 2

114	153	168	183	198	214	229	244	259	275
343	458	504	550	595	641	687	733	778	824
2290	3053	3358	3663	3969	4274	4579	4884	5190	5495
9914	13219	14540	15862	17184	18506	19828	21150	22472	23794
27,60	36,80	40,48	44,16	47,84	51,52	55,20	58,88	62,56	66,24
119,51	159,34	175,28	191,21	207,15	223,08	239,02	254,95	270,88	286,82
18192	24256	26682	29107	31533	33959	36384	38810	41235	43661
17498	23331	25664	27997	30330	32663	34996	37329	39662	41996

ACTUALIZADA AÑO 2004 SUBIDA 4,25%

Palanquilla 12000x140x140 1x20 Ø

Utilización: 85%

Capacidad teórica: 43,27 Pz/h

Producción Actividad 1,00: 22,99

Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

Tren 2

138	184	202	221	239	257	276	294	313	331
414	552	607	662	717	772	828	883	938	993
2759	3678	4046	4414	4782	5150	5518	5885	6253	6621
11946	15927	17520	19113	20706	22298	23891	25484	27077	28669
27,60	36,80	40,48	44,16	47,84	51,52	55,20	58,88	62,56	66,24
119,51	159,34	175,28	191,21	207,15	223,08	239,02	254,95	270,88	286,82
21920	29227	32150	35072	37995	40918	43840	46763	49686	52608
21084	28112	30923	33734	36546	39357	42168	44979	47790	50602

ACTUALIZADA AÑO 2004 SUBIDA 4,25%

Palanquilla 12000x140x140 1x25 Ø

Utilización: 90%
Tren 2

Capacidad teórica: 47,94 Pz/h

Producción Actividad 1,00: 26,97

Semana de 20 turnos + 1 de mantenimiento

162	216	237	259	280	302	324	345	367	388
485	647	712	777	841	906	971	1036	1100	1165
3236	4315	4747	5178	5610	6041	6473	6904	7336	7767
14014	18685	20553	22422	24290	26159	28027	29896	31764	33633
27,60	36,80	40,48	44,16	47,84	51,52	55,20	58,88	62,56	66,24
119,51	159,34	175,28	191,21	207,15	223,08	239,02	254,95	270,88	286,82
25715	34287	37715	41144	44573	48001	51430	54859	58287	61716
24734	32979	36277	39574	42872	46170	49468	52766	56064	59362

ACTUALIZADA AÑO 2004 SUBIDA 4,25%

RESOLUCIÓN de 13 de diciembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Acta de la Comisión Paritaria sobre Calendario Laboral para el año 2005 del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas para Cáceres y su provincia. Expte.: 35/2004.

VISTO: el contenido del Acta de la Comisión Paritaria sobre Calendario Laboral para el año 2005 del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas para Cáceres y su Provincia, con Código Informático 1000065, de ámbito Provincial, suscrito el 22-11-2004, entre FECONS y PYMECON de una parte, y por MCA-UGT y FECOMA-CC.OO. 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 29-3-95); art. 2.c) 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 traspasos 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. 17-5-1995); Decreto del Presidente 15/2003, de 27 de junio, por el que se modifican la denominación y el número de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto del Presidente 26/2003, de 30 de junio, por el que se distribuyen las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto 136/2003, de 29 de julio, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía y Trabajo; esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo de la Junta de Extremadura

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, 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.

Mérida, a 13 de diciembre de 2004.

El Director General de Trabajo,
 JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS PARA CÁ CERES Y SU PROVINCIA, DE FECHA 22-11-2004

En Cáceres, y en la sede de FECONS, calle San Pedro, 2, local 14, siendo las 17,30 horas del día 22 de noviembre de 2004, se