

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución de inscripción e publicación do XII convenio colectivo da empresa Ferroatlántica, S.A.U. nas factorías de Cee-Dumbría e centrais hidroeléctricas 2016-2020

Logo de constituírse a comisión negociadora do XII convenio colectivo da empresa “FERROATLÁNTICA, S.A.U.” nas factorías de Cee-Dumbría e centrais hidroeléctricas 2016-2020 da provincia de A Coruña, (código de convenio número 15001322011981), subscríbese con data 17 de outubro de 2018 o texto do convenio colectivo polas partes lexitimadas, e solicítase a súa inscripción e publicación con data 5 novembro de 2018.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE núm. 143, do 12 de xuño de 2012), así coma na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60, do 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Economía, Emprego e Industria da Coruña é competente para resolver a inscripción do XII convenio colectivo da empresa “FERROATLÁNTICA, S.A.U.” nas factorías de Cee-Dumbría e centrais hidroeléctricas 2016-2020 e para dispoñer a súa publicación segundo o disposto no artigo 62.2 en consonancia co artigo 35 do Decreto 135/2017, do 28 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da consellería de economía, emprego e industria (DOG núm. 18, do 25 de xaneiro de 2018).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. A inscripción do XII convenio colectivo da empresa “FERROATLÁNTICA, S.A.U.” nas factorías de Cee-Dumbría e centrais hidroeléctricas 2016-2020 no Rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. A remisión do XII convenio colectivo da empresa “FERROATLÁNTICA, S.A.U.” nas factorías de Cee-Dumbría e centrais hidroeléctricas 2016-2020 ó Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 7 de febreiro de 2019.

O xefe territorial de economía, emprego e industria

Isidoro Martínez Arca

**XII CONVENIO DE EMPRESA
FÁBRICAS DE CEE-DUMBRÍA-CC.HH.
VIGENCIA: 2016 A 2020**

ÍNDICE

CAPÍTULO I

ESTIPULACIONES GENERALES

- 1.1. OBJETO Y AMBITOS
- 1.2. VIGENCIA, DURACION Y DENUNCIA
- 1.3. DERECHOS ADQUIRIDOS

1.4. COMISION MIXTA

1.5. INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO II

RÉGIMEN Y CONDICIONES DE TRABAJO

2.1. JORNADA DE TRABAJO

2.1.1. PERSONAL A TURNOS

2.1.2. COMODIN/ CORRETORNOS

2.1.3. CALENDARIOS LABORALES

2.2. VACACIONES

2.2.1. BOLSA DE VACACIONES

2.2.2. VACACIONES PERSONAL DE MANTENIMIENTO A TURNOS EN LAS FÁBRICAS DE CEE Y DUMBRÍA

2.3. PERMISOS RETRIBUIDOS

2.4. OTROS PERMISOS

2.5. EXCEDENCIAS

2.6. PROMOCION DEL PERSONAL

2.7. PRENDAS DE TRABAJO

2.8. CLASIFICACION PROFESIONAL

CAPÍTULO III

RÉGIMEN ECONÓMICO

3.1. INCREMENTOS SALARIALES

3.1.1. INCREMENTOS PORCENTUALES 2018 A 2020

3.1.2. IMPORTE LINEAL CONSOLIDABLE

3.1.3. INCENTIVO NO CONSOLIDABLE

• CONCEPTOS RETRIBUTIVOS ORDINARIOS

3.2. SALARIO BASE

3.3. ANTIGUEDAD

3.4. PLUS COMPENSACION

3.5. PLUS CONSOLIDACION

3.6. PLUS PUESTO DE TRABAJO

3.7. PLUS NOCTURNO

3.8. PLUS TURNO ROTATIVO

3.9. PLUS JEFE DE EQUIPO

3.10. PLUS FESTIVO

3.11. PAGAS EXTRAORDINARIAS

3.12. HORAS EXTRAORDINARIAS

- RETRIBUCIONES VARIAS

3.13. LLAMADAS: RÉGIMEN ECONÓMICO Y DESCANSOS

3.13.1. LLAMADAS POR CAMBIO DE TURNO

3.13.2. LLAMADAS POR HORAS EXTRAORDINARIAS

3.14. PERSONAL DE VACACIONES

3.15. CAMBIO DE HORA OFICIAL

3.16. RETEN-GUARDIA LOCALIZADA

3.17. RECURSO PREVENTIVO

3.18. PLUS TRABAJO 24 Y 31 DE DICIEMBRE

3.19. INCENTIVO DE SEGURIDAD

3.20. PRIMA CERO ACCIDENTES

3.21. PRIMA DE ASISTENCIA Y DESEMPEÑO

CAPÍTULO IV

4. FONDO DE PENSIONES

CAPÍTULO V

ACCIÓN SOCIAL

5.1. PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

5.2. COMPLEMENTO POR BAJA: ACCIDENTE O ENFERMEDAD

5.3. PREMIO DE NUPCIALIDAD

5.4. PREMIO DE NATALIDAD

5.5. PREMIO DE VINCULACION

5.6. PREMIO DE JUBILACION

5.7. AYUDAS ESPECIALES

5.8. LOTE DE NAVIDAD

5.9. AYUDA ESTUDIOS Y MATERIAL ESCOLAR

5.10. INDEMNIZACION POR DEFUNCION

5.11. PRIVACION DE LIBERTAD

5.12. SUBVENCION AL COMITE

CAPÍTULO VI

SALUD LABORAL

6.1. PRINCIPIOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

6.2. SERVICIO DE PREVENCION

6.3. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

CAPÍTULO VII

7. FORMACIÓN

CAPÍTULO VIII

- OTRAS DISPOSICIONES
 - 8.1. COBRO DE SALARIO
 - 8.2. ASAMBLEAS E INFORMACIÓN
 - 8.3. VACANTES DE PERSONAL
 - 8.4. CUOTA SINDICAL
 - 8.5. COMEDOR SOCIAL
 - 8.6. DIETAS
 - 8.7. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA
 - 8.8. CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS
 - 8.9. SEGURO CARNET DE CONDUCIR
 - 8.10. PLAN DE IGUALDAD
 - 8.11. REGIMEN DISCIPLINARIO
 - 8.12. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ANEXOS:

ANEXO I.-TABLAS SALARIALES 2018-2019-2020

ANEXO II.-PUESTOS DE TRABAJO 2018-2019-2020

ANEXO III.-CONCEPTOS VARIOS 2018-2019-2020

CAPÍTULO I

ESTIPULACIONES GENERALES

1.1. OBJETO Y ÁMBITOS.

El presente convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de la empresa FERROATLÁNTICA, S.A.U. en las factorías de Cee-Dumbría y Centrales Hidroeléctricas, las cuales abarcan todas las instalaciones de aprovechamiento hidroeléctrico, propiedad de la Empresa, de los ríos Xallas y Grande de la provincia de A Coruña, y será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en dichos centros de trabajo.

No obstante lo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio, únicamente en lo que se refiere a lo incluido en artículo 3.1, los trabajadores que ocupen alguno de los siguientes puestos/cargos:

Director de Fábricas

Director de Explotación Energía

Jefe de Fabricación Cee-Dumbría

Jefe de Calidad y Medio Ambiente

Jefes de Mantenimiento de Cee y de Dumbría

Responsable Gestión Energética

Coordinador del Servicio de Prevención

Jefe de Recursos Humanos

Jefe de Administración y Contabilidad

Jefe de Materias Primas y Productos Terminados

Y aquellos puestos de nivel equivalente que se pudieran crear en el futuro.

Este convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado de una parte por la Dirección de la Empresa del Centro de Trabajo de Cee-Dumbría y CCHH, en representación de sí misma, y de otra, por los miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores del citado Centro de Trabajo. Reconociéndose ambas partes la legitimación necesaria y suficiente para la negociación del presente Convenio Colectivo.

1.2. VIGENCIA, DURACIÓN Y DENUNCIA.

El convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2016, con independencia de la fecha de su publicación en el BOP de A Coruña y caducará el 31 de diciembre de 2020.

Finalizada su vigencia se entenderá prorrogado de año en año, excepto lo dispuesto en los artículos, 3.1, 3.19, 3.20 y 3.21, mientras que por cualquiera de las partes no sea solicitada en forma legal su revisión o rescisión con tres meses de antelación, como mínimo a su término o a la de cualquiera de sus prórrogas.

1.3. DERECHOS ADQUIRIDOS.

Respecto al personal de la empresa que a día 01/12/92 perteneciese a la plantilla fija de la misma, independientemente de que existan otros conceptos, se considerarán como condición más beneficiosa y "ad personam" y, por lo tanto, como derechos adquiridos en compensación de situaciones anteriores a esa fecha los siguientes apartados:

- Plus compensación

1.4. COMISIÓN MIXTA.

Como órgano para la interpretación y vigilancia del convenio se creará una Comisión Mixta que ejercerá funciones de conciliación, mediación y arbitraje en aquellos casos en los que las partes lo sometan a su consideración de común acuerdo.

• Composición

La Comisión Mixta estará compuesta por dos representantes de la Dirección de Empresa y dos del actual Comité de Empresa firmantes del Convenio.

• Funciones

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

- 1.- Interpretar en la totalidad los artículos y cláusulas del presente Convenio
- 2.- Vigilar el cumplimiento de lo acordado
- 3.- Conocer, en primera instancia, las reclamaciones que puedan producirse durante la vigencia del Convenio y sobre las cuestiones tratadas en el mismo.
- 4.- Analizar y debatir las cuestiones que las partes sometan libremente a su consideración con el ánimo de encontrar una solución.
- 5.- Resolver las discrepancias que puedan surgir en los períodos de consultas de los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T.

• Procedimiento

Las consultas y peticiones dirigidas a la Comisión Mixta se canalizarán a través de la Dirección de la Empresa o de la parte social integrante de dicha Comisión, que convocarán una reunión.

• Funcionamiento

La Comisión Mixta se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes. Las reuniones deberán tener lugar, a más tardar, en los diez días hábiles posteriores a la fecha de la solicitud.

En aquellas otras cuestiones que superen lo regulado en el presente Convenio Colectivo y tengan relación con el I Acuerdo Marco del Grupo de Empresas de 02/02/18, la comisión Mixta elevará consulta por escrito a la Comisión de información, interpretación y seguimiento regulada en el art.º 18 del citado Acuerdo Marco.

1.5. INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Con el fin de mantener el empleo en la Empresa cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre las partes y previo desarrollo de un período de consultas en los términos del art. 41.4 del

E.T., se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este Convenio que afecten a las materias recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II RÉGIMEN Y CONDICIONES DE TRABAJO

2.1. JORNADA DE TRABAJO.

Durante la vigencia del presente convenio se establece una jornada anual de 1.752 horas efectivas de trabajo, con un promedio de 40 horas semanales, con carácter general.

Para el personal Técnico-Administrativo, se considerarán festivos no recuperables tres días al año, dos de los cuales serán el 24 y el 31 de diciembre, siempre que no coincidan en sábado o domingo.

Asimismo, la jornada anual efectiva del personal de Mantenimiento a turnos de las Fábricas de Cee y Dumbría se regula en el apartado 2.2.2).

El régimen de trabajo se establecerá por la Dirección en base a las necesidades organizativas y de producción de acuerdo con las normas legales vigentes.

Con carácter general el personal podrá trabajar en cualesquiera de los regímenes de turnos o trabajo que la Empresa requiera.

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

Los trabajadores que tengan que ausentarse de su puesto de trabajo deberán solicitar la autorización de su inmediato superior.

2.1.1. PERSONAL A TURNOS.

La jornada anual establecida de 1.752 horas, será repartida en 219 días de trabajo al año. Cuando se produzca un exceso de jornada anual, se realizarán los correspondientes ajustes, ampliando los días de descanso que correspondan. De los citados días de descanso (exceso de jornada) que tenga el personal a turnos de Fabricación y Centrales, cuatro de ellos podrán ser solicitados por los trabajadores antes del 31 de octubre del año en curso. Si llegada esa fecha no se han solicitado ni disfrutado, será la Empresa quien asigne su disfrute.

El resto de los días de exceso de jornada, serán designados directamente por la Dirección teniendo en cuenta las necesidades de producción.

2.1.2. COMODÍN/CORRETORNOS.

Se denomina comodín/corretornos a aquellas personas designadas para cubrir los descansos adicionales, libre disposición o situaciones imprevistas del personal que compone los turnos.

Su jornada efectiva anual de 1.752 horas, será ajustada hasta alcanzar los 219 días de trabajo.

Como norma general, el comodín trabaja de lunes a viernes, descansando sábados y domingos, y tiene derecho al Plus Rotativo.

Cuando tenga que trabajar de corretornos en fin de semana, se procederá de acuerdo a lo siguiente:

- Se avisará, siempre que sea posible, con la suficiente antelación, que salvo imprevistos, será de dos días.
- Si sólo trabaja un día en fin de semana, tendrá descanso compensatorio el viernes anterior o el lunes posterior, siempre que sea posible.
- En el caso de que haya trabajado de lunes a viernes y tenga que cubrir los dos días de fin de semana, el primer día se le compensará con descanso y el segundo se le abonarán horas extra.

En cualquier caso, los días de descanso pendientes de fijar, se establecerán de común acuerdo entre el trabajador y la Empresa, y se disfrutarán en aquellas fechas que sean compatibles con las necesidades de producción.

En los días festivos se seguirá el régimen de descansos adicionales que esté establecido, siendo cubiertos estos días por el comodín. En el caso de que el festivo sea un día que el comodín está a mayores será éste quién descanse.

2.1.3. CALENDARIOS LABORALES.

Los calendarios correspondientes se consultarán con la representación social dentro del último mes de cada año y serán publicados con fecha límite de 15 de diciembre (o el día posterior hábil).

La empresa podrá modificar los calendarios que se establezcan a principios de año, con un máximo de un cambio adicional dentro del año y en función de sus necesidades. En el número de cambios no se contabilizarán aquellos que estén motivados por causas de fuerza mayor, averías o necesidades de mantenimiento no programadas con anterioridad y de urgente realización.

Los calendarios que se establezcan deberán mantenerse un mínimo de 1 mes, si ello es posible.

Las modificaciones de calendario se comunicarán al Comité de Empresa y a los trabajadores afectados con un mínimo de siete días de antelación.

Para otras modificaciones del calendario laboral no previstas en los párrafos anteriores, será necesaria la negociación previa con el Comité de Empresa.

2.2. VACACIONES.

Se establecen 22 días laborables de vacaciones al año, pudiendo fraccionarse en dos períodos.

El período de disfrute de las mismas se fijará de común acuerdo entre los trabajadores y la Dirección de la Empresa en función de la actividad productiva.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, como mínimo, del comienzo del disfrute. Si como consecuencia de imprevistos, tales como paradas de horno, averías, ausencias, etc, se tuviese que variar el periodo vacacional previamente establecido, se estará a las condiciones reguladas en el apartado 3.13 de presente Convenio que regula dicha eventualidad.

Para el personal de turnos, se abonará día y medio de plus festivo cuando finalicen las vacaciones, excepto para el personal de mantenimiento de turnos que dadas las características del disfrute de las vacaciones, cobrarán dos días .

La retribución de las vacaciones será el promedio del salario obtenido (s. base, antigüedad y pluses correspondientes) por el/la trabajador/a en los tres últimos meses antes del inicio de las mismas.

Se consideran meses de verano:

- Junio, julio, agosto y septiembre para todo el personal de las fábricas de Cee y Dumbría y CC.HH.

2.2.1. BOLSA DE VACACIONES.

Cuando, por necesidades de producción, los trabajadores que no puedan disfrutar las vacaciones en los meses de verano (junio a septiembre) tendrán derecho a percibir una bolsa de vacaciones consistente en un complemento diario de 55,88 € por día de vacaciones (importe correspondiente a 2018).

No tendrán derecho a la bolsa de vacaciones aquellos trabajadores que se adscriban voluntariamente para disfrutar una parte o todo, de su periodo vacacional en los meses de enero a mayo y de octubre a diciembre.

2.2.2. VACACIONES PERSONAL DE MANTENIMIENTO A TURNOS EN LAS FABRICAS DE CEE Y DUMBRÍA.

El personal de Mantenimiento de Cee y Dumbría que realicen una jornada ordinaria “por turnos rotativos”, por acuerdo entre las partes, disfrutarán de 11 días laborales de vacaciones anuales, y el resto (11 días laborales) los disfrutaran conjuntamente con los descansos entre turnos a lo largo del año, por lo que realizarán una jornada efectiva anual de 1728 h y se les abonará 13 días de bolsa de vacaciones, como se venía haciendo históricamente.

2.3. PERMISOS RETRIBUIDOS.

De acuerdo con el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y, previo aviso y justificación posterior a la Empresa, el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se expone a continuación:

- Matrimonio, QUINCE días naturales.
- Nacimiento de hijo, DOS días naturales o CUATRO si se necesita desplazamiento
- Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (*): DOS días naturales o CUATRO si precisa desplazamiento.
- Traslado de domicilio: UN día.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, por el tiempo indispensable.
- Por el tiempo necesario para consulta médica de especialista, previo conocimiento del Servicio Médico de la Empresa.

- Fallecimiento de tíos o sobrinos (3.º grado de consanguinidad y afinidad): UN día.

En lo que no se refleje en este artículo, se estará a lo dispuesto en el E.T. art. 37.3.

(*) GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

Primer grado de consanguinidad	Primer grado de afinidad
Padres	Padres del cónyuge o pareja de hecho
Hijos	Hijos del cónyuge o pareja de hecho
Segundo grado de consanguinidad	Segundo grado de afinidad
Abuelos	Abuelos del cónyuge o pareja de hecho
Hermanos	Hermanos políticos
Nietos	

La condición de cónyuge o pareja de hecho debe acreditarse documentalmente, mediante la presentación de la certificación en el registro de parejas de hecho o cualquier otro documento expedido por un Organismo oficial competente en la materia.

2.4. OTROS PERMISOS.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley de Educación vigente, tienen derecho en los términos que se establecen, a:

- Los permisos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud, o evaluación, sin alteración ni disminución de ningún tipo de sus derechos laborales, ni de las retribuciones que venía percibiendo.
- En el caso de que en la Empresa existan varios turnos de trabajo, a prestar sus servicios en aquel que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

2.5. EXCEDENCIAS.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá:

- Por la designación o elección del trabajador para un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Para el desempeño de un cargo sindical electivo a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.

El período de vigencia será el del desempeño del cargo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Cuando esté disfrutando un período de excedencia, y antes de que finalice, el trabajador podrá solicitar, por una sola vez, la concesión de prórroga por un período que, sumado al anterior, no exceda en su totalidad de cinco años.

La excedencia o la prórroga en su caso, se solicitará con un mes de antelación.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa. En este supuesto, el trabajador tendrá derecho a la remuneración vigente en ese momento de la categoría profesional del puesto que ocupe.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Por pacto individual entre empresa y trabajador, podrá este pasar a prestar servicios en otras empresas del Grupo, acordándose la suspensión de su contrato de trabajo en la empresa de origen por el tiempo que dure la citada situación.

El tiempo de duración de esta situación se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de antigüedad en la Empresa de origen, y el reingreso, que deberá ser solicitado por el interesado dentro del mes anterior a la fecha del cese de la prestación que motivó la excedencia, se producirá de forma automática en un puesto de trabajo correspondiente al grupo profesional

ostentando en el momento de iniciarse la referida suspensión y siempre que el cese no haya sido como consecuencia de despido disciplinario declarado procedente.

En cualquier caso el reingreso será incompatible con el percibo de cualquier indemnización por cese en la empresa a la que se pasó a prestar servicios.

2.6. PROMOCIÓN DEL PERSONAL.

La promoción del personal estará sujeta al siguiente régimen:

- Aquellos grupos profesionales que impliquen función de mando o confianza (los grupos 1, 2 y 3) serán de libre designación por la empresa.
- Cuando exista una vacante para los oficiales, se anunciará en el tablón de anuncio la existencia de estas vacantes, los requisitos necesarios para poder acceder a dicha vacante y la convocatoria de las pruebas de aptitud que correspondan.
- A las pruebas puede presentarse todo el personal de la empresa que reúna los requisitos exigidos en la convocatoria con una cualificación profesional o desempeño de funciones inmediatamente inferior al de la convocatoria.
- La Dirección confeccionará los programas necesarios relativos a los temas y materias de las que tratarán en el examen las pruebas de calificación, que serán sometidas a conocimiento y sugerencia del Comité de Empresa antes de su fijación definitiva.
- La Comisión Examinadora estará compuesta por cuatro miembros: dos de ellos elegidos por el Comité de Empresa y otros dos, por la Dirección.
- En igualdad de resultados en las pruebas de calificación, se dará preferencia para ocupar la plaza al aspirante con mayor antigüedad, así mismo, se tendrá en cuenta el sexo con menor representación en el departamento a cubrir.
- Para el resto de los grupos profesionales, los ascensos se producirán dentro de las vacantes que convoque la Empresa en cada momento y en su convocatoria se tendrán en cuenta las condiciones del puesto ofertado y la formación, la productividad, la polivalencia y la antigüedad de los posibles candidatos. Todo eso sin perjuicio de las facultades organizativas de la Empresa.
- Con el fin de promover el empleo juvenil, se contratarán durante tres meses a los ocho alumnos que finalicen con las mejores notas los ciclos que se imparten en el I.E.S. “Fernando Blanco” de Cee.

En caso de que no se cubran las plazas, podrán ser sustituidos por hijos de trabajadores que finalicen ciclos formativos.

El salario para estos contratos queda fijado para el año 2018:

- Ciclos de servicios a la producción y electricistas.–1.401,03 €/mes.
- Ciclos administrativos.–1274,73 €/mes.

2.7. PRENDAS DE TRABAJO.

Será de aplicación la normativa de régimen interno establecida por el Comité de Seguridad y Salud del Centro de Trabajo. La calidad de los EPIS será revisada por el citado Comité.

2.8. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La clasificación se realizará en grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desenvuelvan los trabajadores.

Todos los trabajadores serán adscritos a un determinado grupo profesional. Esta circunstancia definirá su posición en el esquema organizativo de la empresa.

Los criterios de definición de los grupos profesionales se acomodarán a las reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

Los criterios de definición de los grupos profesionales se efectuarán de forma que no exista discriminación.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

A.-Conocimientos.

Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente la labor, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de los mencionados conocimientos o experiencias.

B.-Iniciativa.

Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C.-Autonomía.

Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desempeñe.

D.-Responsabilidad.

Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E.-Mando.

Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente de su puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F.-Complejidad.

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Una vez analizados los puestos de trabajo existentes en la empresa y las categorías profesionales reconocidas con anterioridad a cada uno de los trabajadores, se establecen los siguientes grupos profesionales:

En cada grupo se detallan a título orientativo las respectivas categorías:

GRUPO 1:

Director
Ing. Sup./ Licenciados
Peritos y asimilados
Jefe administración

GRUPO 2:

Ing. Sup./ Licenciados
Peritos y asimilados
Jefe Taller

GRUPO 3:

Jefe 1.ª Laboratorio
Jefe 2.ª Admón.
Contramaestre
Encargados
Capataces

GRUPO 4:

Analista 1.º/oficial 1.ª Admón.
Analista 2.º/oficial 2.ª Admón.

Aux. Laboratorio/aux. Admón.
Oficial 1.^a
Oficial 2.^a
Oficial 3.^a
Almacenero
Chófer
Especialista

CAPÍTULO III RÉGIMEN ECONÓMICO

3.1.-INCREMENTOS SALARIALES

3.1.1.-INCREMENTOS PORCENTUALES 2018 A 2020

A los conceptos salariales recogidos en los distintos apartados del presente convenio, salvo que expresamente se indique lo contrario, se les aplicará los siguientes incrementos económicos:

AÑO 2018: 2,0%

AÑO 2019: 2,2%

AÑO 2020: 2,3%

3.1.2.-IMPORTE LINEAL CONSOLIDABLE

Adicionalmente a los incrementos previstos en el apartado 3.1.1 del presente C.C., se acuerda el pago de una cantidad lineal de 800 € a cada trabajador que forme parte de

de la plantilla del Centro de Trabajo de Cee-Dumbría y CC.HH. en el año 2018, de forma directamente proporcional a su jornada laboral (tiempo completo o tiempo parcial) y al periodo de vigencia de su contrato durante dicho año (duración).

El pago de la cantidad que corresponda a cada trabajador que esté en plantilla desde el 1 de Enero de 2018 se abonará de una sola vez en proporción al periodo de vigencia de su contrato y será objeto de regularización en el caso de que la duración del mismo se reduzca o amplíe. En caso de contratación posterior al 1/01/2018, se regularizará en la liquidación de su contrato o a fecha 31/12/2018, lo que antes se produzca.

Este importe se abonará como otro concepto retributivo en la nómina del mes de septiembre.

La subida pactada para el año 2019 del 2.2%, se aplicará a este concepto sobre el importe de 816 €, para regularizar la consolidación y el pago en la forma habitual en la empresa.

3.1.3.-INCENTIVO NO CONSOLIDABLE

Se acuerda el abono en el año 2018 de un pago único en concepto de "Incentivo no consolidable" por importe de 400 € a cada trabajador que se encuentre en la plantilla del Centro de trabajo de Cee-Dumbría-CC.HH. a fecha 1 de enero de 2018.

A partir del año 2019 no se percibirá cantidad alguna por este concepto.

• CONCEPTOS RETRIBUTIVOS ORDINARIOS

3.2.-SALARIO BASE

Los importes de salario base para el año 2018 se relacionan en el Anexo I y servirán de base para el cálculo de los siguientes complementos salariales: antigüedad, nocturnidad y plus festivo, etc.

3.3.-ANTIGÜEDAD

Se computará a razón del 5% por cada quinquenio vencido, calculado sobre el salario base correspondiente de cada trabajador.

3.4.-PLUS DE COMPENSACIÓN

Este plus se abonará a todo el personal con contrato de trabajo en vigor y anterior al 01/12/92. Dicho plus, que será de carácter individual, fue creado para compensar la supresión de los antiguos beneficios sociales de los que disfrutaban de forma individual cada trabajador de la plantilla (economato, préstamos, apartamentos, etc.) como condición más beneficiosa.

No podrá ser absorbido ni compensado por la empresa.

Importe para el año 2018, se refleja en el anexo III.

3.5.-PLUS DE CONSOLIDACIÓN

Se abonará a todo el personal que tenga o adquiera la condición de fijo de empresa.

El importe de este plus, para el año 2018 será de 14,73 €/mes.

3.6.-PLUS PUESTO DE TRABAJO

Los importes correspondientes al puesto de trabajo para el año 2018 están reflejados en el anexo II.

Los trabajadores que temporalmente realicen funciones de superior puesto y responsabilidad, percibirán el plus de puesto de trabajo de la superior categoría por día efectivo de trabajo y mientras dure la citada situación. No obstante si en un periodo de 30 días naturales, trabaja más del 50% del tiempo de trabajo efectivo (más de 10 días) en puestos de mayor categoría, el trabajador percibirá el plus de puesto de trabajo de todo el mes.

Cuando dicha situación se prolongue durante 8 meses continuados, el trabajador tendrá derecho a percibirlo durante los cuatro meses siguientes.

3.7.-PLUS NOCTURNO

A todos los trabajadores con derecho a percibir el plus de nocturnidad se les abonará por este concepto el 25% de su salario base más un importe por cada día efectivo de nocturnidad de 0,82 €, de acuerdo con la práctica efectuada desde el año 2003

3.8.-PLUS TURNO ROTATIVO

El personal que esté a turnos, es decir, todos aquellos/as trabajadores/as que no descansen sábados, domingos o festivos (personal a tres turnos y comodín/ correturnos), cobrará este plus, que para el año 2018 se abonará en la siguiente cuantía: 147,21 €/mes.

Aquellas personas que ocasionalmente estén a turnos cobrarán el plus rotativo en parte proporcional al tiempo trabajado en esa situación, a razón de la cantidad establecida por día (4,91 €)

El personal que trabaje a turnos, como mínimo, nueve meses consecutivos tendrá derecho a cobrar este plus los tres meses siguientes.

3.9.-PLUS JEFE DE EQUIPO

El personal designado como jefe de equipo cobrará por este concepto las siguientes cantidades en el año 2018.

En el grupo profesional 4:

Oficial 1.ª: 215,69 €/mes

Oficial 2.ª: 212,71 €/mes

Oficial 3.ª: 209,25 €/mes

Especialista: 208,45 €/mes

Los trabajadores que sean designados temporalmente para realizar funciones de jefe de equipo, percibirán el plus Jefe de Equipo por día efectivo de trabajo y mientras dure la citada situación. Si en un periodo de 30 días naturales, ejerce como jefe de equipo más del 50% del tiempo de trabajo efectivo (más de 10 días), el trabajador percibirá el plus de jefe de equipo de todo el mes.

3.10.-PLUS FESTIVO

El personal con jornada continuada de ocho horas, cuando le coincida trabajar en festivo que no sea recuperable, percibirá por este concepto el importe equivalente a ocho horas extraordinarias.

Se abonará también dicho plus festivo al personal que tenga que trabajar los días 25 de diciembre y el 1 de enero cuando esos días coincidan en domingo.

3.11.-PAGAS EXTRAORDINARIAS

Anualmente se abonarán dos pagas extraordinarias que se harán efectivas en los meses de julio y diciembre.

Cada paga consistirá en el abono de treinta días, o su proporción, de:

– Salario base, plus antigüedad y complemento paga extra.

El importe de dicho complemento en el año 2018 será de 255 € por cada paga extra.

Se prorratearán en proporción al tiempo trabajado por semestres naturales del año en que se otorguen.

3.12.-HORAS EXTRAORDINARIAS

Se entenderá por horas estructurales aquellas que son necesarias para atender a circunstancias imprevistas, períodos punta de producción, ausencias sin programar, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural

Se entenderá por horas extras de fuerza mayor las que derivan de la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

La realización de horas extraordinarias se compensarán en la proporción de 1,75 X 1, bien en tiempos de descanso o económicamente, según acuerdo entre trabajador y empresa.

En el caso de que el 40% del cómputo anual de horas extraordinarias fuese superior a la jornada anual establecida, se contratará a un trabajador fijo de plantilla por jornada normal superada.

• RETRIBUCIONES VARIAS

3.13.-LLAMADAS. REGIMEN ECONOMICO Y DESCANSOS

Se abonará por cada llamada la cantidad de 16,11 € en el año 2018.

Las condiciones retribuidas por este sistema son las siguientes:

3.13.1. LLAMADAS POR CAMBIOS DE TURNO

a) Personal que trabaja normalmente a turnos

1.-Cambio de un turno a otro o sustituciones temporales, tales como vacaciones, bajas, etc..

- De uno a tres días: se abonará una llamada.
- Más de tres días: se abonarán dos llamadas, una cuando cambia y otra al volver a su jornada.

2.-Cuando por causa de averías y reparaciones imprevistas haya una parada en el horno no programada y el personal tenga que irse de vacaciones y no se le pueda avisar con más de una semana de antelación:

- Se abonará una llamada al ir y otra al volver de vacaciones. En el caso que esta situación se produzca en el periodo de verano, se abonará un día de bolsa de vacaciones por cada día, exceptuando el caso de que las vacaciones ya estuviesen programadas en ese periodo.

3.-Cambio de turno más de dos veces en 6 días consecutivos,

- Se abonará cinco llamadas a mayores de las que correspondan por el cambio.

b) Personal que trabaja normalmente en jornada partida:

1.-Cambio a turnos por averías, reparaciones y demás situaciones imprevistas:

- Si el cambio es de uno a tres días: se abonará una llamada.
- Si el cambio es por más de tres días: Se sustituye la llamada por el importe de 9,35 € por día de cambio.
- Cuando se cambie un trabajador de jornada al turno de la noche, el día anterior al cambio trabajará media jornada y al día siguiente del cambio volverá a su jornada normal.

2.-Cambio a turnos del personal de Báscula:

- Se abonará un importe de 9,35 € por día de cambio.

3.13.2. LLAMADAS POR HORAS EXTRAORDINARIAS

a) Cuando las horas extra NO son a continuación de la jornada:

- En todos los casos se pagará una llamada y las horas extras realizadas, siempre y cuando no se compensen por descansos, tal y como se estipula en el artículo 3.12
- **En jornada partida.**—Si se llama a un trabajador entre las 12 de la noche y 6 de la mañana, descansará la jornada completa del día siguiente, siempre y cuando trabaje más de cuatro horas. En el caso de trabajar entre dos y cuatro horas, descansará media jornada.
- **En jornada intensiva.**—Desde la finalización de las horas extra, deberán transcurrir ocho horas de descanso antes de la incorporación al trabajo, la cual será a la hora que corresponda.

Las horas extra a partir de las cuatro de la mañana y, siempre que el trabajador haya trabajado más de cuatro horas, descansará el resto del día.

En el caso anterior, de que el día coincida en sábado, domingo o festivo, se abonará tres llamadas. Si se llama después de las seis de la mañana, tendrá que hacer la jornada completa del día siguiente.

b) Cuando las Horas Extra son a continuación de la jornada:

- a) Cuando las horas extras realizadas sean más de tres, se abonará media llamada.
- b) Personal de jornada partida: cuando tenga que continuar haciendo horas extras hasta las doce de la noche, trabajará el día siguiente completo. Después de las doce de la noche y hasta las dos de la madrugada, descansará la mañana del día siguiente. A partir de las dos de la madrugada descansará el día siguiente.
- c) Cuando las horas extra se realicen durante el horario de la comida de mediodía y se finalicen pasadas las 14.00, el trabajador tendrá derecho a la comida y a una hora extra adicional.
- d) Cuando las horas extra se realicen a continuación de la finalización de la jornada de tarde, si el trabajador continúa trabajando hasta las diez de la noche, tendrá derecho a un bocadillo y bebida refrescante. En caso de sobrepasar las diez de la noche, tendrá derecho a la cena.
- e) Será responsable del cumplimiento de los apartados c) y d) el mando que en ese momento esté a cargo de la operación

c) Horas extra los días festivos 15 y 16 agosto.

Aquel personal que sea requerido para hacer horas extra, en días de descanso (franco para los turnos y festivo para los de jornada partida) y que coincidan con los festivos 15 y 16 de agosto, se le abonará una llamada por cada hora realizada, con un máximo de ocho.

3.14.-PERSONAL EN VACACIONES

- Una vez establecido y comunicado el calendario de vacaciones, cualquier modificación que hubiera de realizarse, por circunstancias extraordinarias de carácter estructural, y siempre que las vacaciones o los franqueos anteriores a éstas, se iniciaran, se pagará el importe de media bolsa de vacaciones por día modificado, y por tanto, pendiente de disfrutar y una llamada.
- El personal de día, que esté disfrutando vacaciones, y por causa de fuerza mayor, sea llamado a realizar horas extras, recibirá una llamada por cada hora extra realizada, con un máximo de ocho. Disfrutará del día pendiente de vacaciones.

3.15.-CAMBIO HORA OFICIAL

Al personal de turnos que le coincida en trabajo, la noche del cambio de horario y por este motivo su guardia sea de nueve horas, percibirá media llamada.

3.16.-RETÉN-GUARDIA LOCALIZADA

Como se viene haciendo históricamente, cuando por sucesión de días festivos u organización de la producción, se tenga que establecer un retén o guardia localizada, el personal designado percibirá un complemento salarial de 109,25 €/día.

En caso de que este personal sea requerido para el trabajo, percibirá la compensación de las horas extraordinarias que realice.

3.17.-RECURSO PREVENTIVO

El plus de recurso preventivo se incrementa a la cantidad de 40 €/mes, o la parte proporcional correspondiente en caso de desarrollar dichas funciones por periodos inferiores al mes, para los años 2018, 2019 y 2020. Lo percibirán todos los trabajadores designados para realizar funciones de recurso preventivo.

Dicho complemento es fijo y no revalorizable con incrementos salariales posteriores.

3.18.-PLUS TRABAJO 24 Y 31 DICIEMBRE

El personal que tenga que trabajar los días 24 y 31 del mes de diciembre, percibirá un plus de trabajo de 30 € por día efectivamente trabajado. Este importe es fijo y no revalorizable con incrementos salariales posteriores.

3.19.-INCENTIVO DE SEGURIDAD

Para los años 2018, 2019 y 2020, se mantiene el incentivo histórico anual de seguridad para los trabajadores en plantilla que reúnan los siguientes requisitos:

Cada trabajador/a comienza el año con un importe potencial del incentivo, en función del área de trabajo a la que pertenece, de acuerdo a lo indicado en la siguiente tabla:

Áreas de trabajo	Importe €
Fabricación, Mantenimiento, P.Terminados y Energía (Mto. y Despatching).	120
Almacén (incluye chófer)	90
Laboratorio	60
Técnicos y Administración	30

El importe que corresponda inicialmente a cada trabajador/a, a lo largo del año será reducido, en parte o en su totalidad, según el siguiente detalle:

1.-Se perderá la totalidad del incentivo en caso de:

- Baja por accidente laboral o no laboral.
- Cometer una infracción de la normativa de Seguridad, después de su estudio y aprobación por el Comité de Seguridad y Salud.

2.-Se reducirá el importe del incentivo por bajas por enfermedad en las cantidades que se indican:

- 30 € por una baja menor de 15 días.
- 60 € por una baja entre 15 -60 días
- 90 € por una baja entre 60 y 120 días.
- 120 € por una baja superior a 120 días.

En el caso de trabajadores que no hayan estado de alta todo el año natural, se les aplicara la prima de forma directamente proporcional al tiempo efectivamente trabajado en el año natural.

- Se incrementará el importe del incentivo en 30 euros a los trabajadores que aporten alguna Sugerencia de Seguridad y esta sea aprobada por el Comité de Seguridad y Salud.
- Este incentivo no se abonara el año que el índice general de absentismo por enfermedad y accidente (IT) supere el 5%.

Dicho incentivo es fijo y no re-valorizable con incrementos salariales posteriores.

El abono se realizará en el mes de marzo del año siguiente.

3.20.-PRIMA CERO ACCIDENTES

Se establece para los años 2018, 2019 y 2020 una prima de seguridad de 100 € para todo el personal en activo del Centro Cee-Dumbría-CC.HH. siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Se cobrará esta prima siempre que transcurran 6 meses sin “accidentes laborales con baja”.
- A partir del periodo anterior, se volverá a cobrar esta prima cada 3 meses que se continúe sin “accidentes laborales con baja”.
- En el momento que se produzca un accidente laboral con baja el contador se pondrá a cero.
- Del cómputo de accidentes con baja no se tendrá en cuenta los accidentes en Itinere.
- El personal laboral que no haya trabajado la totalidad de cada uno de los periodos establecidos, cobrará esta prima de forma directamente proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

El importe de dicha prima es fija y no revalorizable con incrementos salariales posteriores.

El abono se realizará en el mes siguiente de haber alcanzado el objetivo

3.21.-PRIMA ASISTENCIA Y DESEMPEÑO

Se establece para los años 2018, 2019 y 2020 una Prima anual por Asistencia y Desempeño, que se describe a continuación:

Los trabajadores/as que hayan alcanzado en un año natural una jornada efectiva y presencial de, al menos, el 95% de su jornada potencial, tendrán derecho a cobrar las primas que se indican en la siguiente tabla cuando se alcancen, en la jornada efectiva media anual del Centro con respecto a la jornada media potencial, los porcentajes de asistencia indicados en dicha tabla.

% Asistencia media del Centro	Prima anual
97%	275 €
96%	150 €
95%	100 €

Los porcentajes se determinan en función de la jornada anual establecida en convenio y proporcional a la duración del contrato de trabajo.

De los porcentajes de cumplimiento de jornada se informará mensualmente en los tabloneros de anuncios.

Los primeros 100 €, o en su caso la cantidad inferior, que se cobre por esta Prima se abonará en vale de compra.

Dicha prima es fija y no revalorizable con incrementos salariales posteriores.

El abono se realizará en el mes de marzo del año siguiente.

CAPÍTULO IV

FONDO DE PENSIONES

4. FONDO DE PENSIONES.

El compromiso por pensiones que tiene Ferroatlántica S.A. con el colectivo de trabajadores a los que resulta de aplicación el presente Convenio Colectivo es el que se recoge en el Plan de Pensiones del sistema de empleo de Ferroatlántica S.A., que se regirá por las especificaciones del mismo, así como por la normativa en materia de planes y fondos de pensiones vigente en cada momento y demás normas legales que sean de aplicación.

El personal que no tenga derecho a adherirse al mencionado Plan de Pensiones por no cumplir el requisito de tener dos años de antigüedad reconocida en la Empresa y, mientras dure esta situación, tendrá garantizado en el caso de invalidez permanente, total, absoluta o fallecimiento, un capital asegurado equivalente a una anualidad y media del Salario Regulador que tuviese vigente el 31 de diciembre del ejercicio anterior. Dichas coberturas estarán garantizadas a través de una póliza de seguros contratada por la Empresa con un coste exclusivo a cargo de la misma.

CAPÍTULO V

ACCIÓN SOCIAL

5.1.-PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

Al personal que le sea reconocida, bien por el organismo competente o por el Servicio Médico de Empresa, una disminución de su capacidad para el desarrollo de su trabajo habitual, será destinado a un puesto de trabajo compatible con sus limitaciones y aptitudes profesionales, siempre y cuando exista un puesto de trabajo vacante, en el momento del hecho causante, acorde con su capacidad laboral.

5.2.-COMPLEMENTO POR BAJA: ACCIDENTE O ENFERMEDAD

A todo el personal perteneciente al centro de Cee-Dumbría y CC.HH, que cause baja por I.T., derivada de accidente o enfermedad, la Empresa le complementará hasta el 100% de los siguientes conceptos salariales: Salario base, antigüedad, plus compensación, plus consolidación, plus rotativo, plus jefe de equipo, plus puesto de trabajo y plus nocturno (7 días), según corresponda en cada caso.

Dicho complemento se abonará mientras dure la situación de I.T. y hasta un máximo de 18 meses.

Para percibir el complemento de I.T. derivada de accidente laboral, será necesario el informe favorable del Comité de Seguridad y Salud sobre dicho accidente, teniendo en cuenta las condiciones en que se produjo y si el trabajador accidentado realizó un uso adecuado de los EPIS puestos a su disposición.

En cuanto al complemento de I.T. derivado de enfermedad, dejará de abonarse al trabajador siempre que se de alguna de las siguientes circunstancias:

1.-No tener a la empresa puntualmente informada de los partes de baja, alta y los semanales de confirmación, que salvo casos especiales, deberán ser entregados personalmente.

2.–No presentarse a los controles que el Servicio Médico solicite realizar, tanto en el domicilio como en el botiquín, para seguir la evolución de la enfermedad.

3.–Desatender las prescripciones médicas y tratamientos durante el período de baja, incluidas las recomendaciones del médico de empresa.

4.–Cuando de los controles e inspecciones realizadas, resulte demostrado de manera evidente, y no sólo a criterio médico, que el trabajador no se encuentra impedido para el cumplimiento de sus deberes laborales.

5.–En caso de discrepancia entre los distintos informes médicos, con relación a la continuidad de la baja, resolverá la Inspección Médica de la Seguridad Social. En caso de que del dictamen de ésta se desprendiera que la baja era improcedente, se perderá el complemento desde el momento en que se inició el trámite de Inspección.

5.3.–PREMIO DE NUPCIALIDAD

El personal que contraiga matrimonio percibirá en el 2018 la cantidad de 539,40 €, siempre que se encuentre en activo y tenga una antigüedad mínima de un año.

Se abonará sólo en primeras nupcias.

De no alcanzar dicha antigüedad, el premio quedará reducido a la mitad.

5.4.–PREMIO DE NATALIDAD

Para el año 2018 se establece la cantidad de 348,88 € con motivo del nacimiento de cada hijo.

5.5.–PREMIO DE VINCULACIÓN

Se establece un premio de vinculación a la empresa, en función de los años de servicio prestados a ésta, conforme a la siguiente escala:

Primer escalón.–A los 20 años de servicio continuado.....Una mensualidad de salario, compuesto por los siguientes conceptos salariales (salario base, antigüedad, plus compensación, plus consolidación, plus rotativo, plus jefe de equipo y plus puesto de trabajo, según corresponda)

Segundo escalón.–A los 29 años de servicio continuado.....Dos mensualidades y media de salario compuesto por los siguientes conceptos salariales: Salario base, antigüedad, plus compensación, plus consolidación, plus rotativo, plus jefe de equipo y plus puesto de trabajo, según corresponda.

En caso de jubilación, cobrarán este premio aquellos trabajadores/as que en el momento de jubilarse tengan 28 años o más de servicio continuado y no hubiesen cobrado dicho premio de vinculación.

5.6.–PREMIO DE JUBILACIÓN

Al jubilarse o pasar a una situación de invalidez permanente (total, absoluta o gran invalidez) el/la trabajador/a percibirá en el año 2018 la mayor de las dos siguientes cantidades resultantes:

Computar 124,88 € por año de servicio activo y continuado en la empresa, sujeta a la condición de que dicha jubilación se realice en los términos expuestos en la Ley General de la Seguridad Social, en cuanto a la edad ordinaria de jubilación o edad anticipada.

Una doceava parte del salario anual compuesto de los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, plus compensación, plus consolidación, plus rotativo, plus jefe de equipo y plus puesto de trabajo, por cada quinquenio hasta un máximo de cinco.

Atendiendo a la obligación establecida en el Real Decreto 1588/1999 del 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores/as, el Premio de Jubilación regulado en el presente artículo se encuentra financiado a través de una Póliza de Seguro Colectivo de Vida contratada con una Compañía Aseguradora de reconocida solvencia y prestigio, todo ello de conformidad con cuanto establece la normativa de referencia.

5.7.–AYUDAS ESPECIALES

El personal en activo que tenga a su cargo hijos/as, cualquiera que sea la naturaleza legal de la filiación, u otros descendientes o hermanos, suyos o de su cónyuge, que estén afectados por alguna discapacidad física o intelectual que le imposibilite para realizar trabajos remunerados, en el 2018 percibirán la cantidad de 251,31 € mensuales por cada causante.

En el caso de que los citados familiares con discapacidad física o intelectual se encuentren escolarizados, durante el tiempo de escolarización (según normativa actual hasta los dieciséis años), percibirán una ayuda total mensual de 423,58 €.

Tanto la discapacidad física como la intelectual deberán estar reconocidas por el Organismo oficial competente en la materia.

No procederá el abono de esta ayuda, en aquellos casos que el/a hijo/a perciba una pensión de la Seguridad Social o alguna otra remuneración por contrato laboral. Solamente, en caso de que dicha pensión o retribución por contrato laboral sea inferior a la ayuda especial prevista en este artículo, la empresa abonará la diferencia hasta completar el importe de la ayuda mensual establecida.

Para tener derecho al cobro de esta ayuda, el/la trabajador/a, con carácter anual, acreditará a la empresa los ingresos obtenidos por la unidad familiar aportando la documentación fiscal correspondiente.

5.8.-LOTE DE NAVIDAD

Para el año 2018 se establece una aportación de la Empresa, por este concepto, de 165,22 € por cada trabajador/a fijo/a en activo y de 138,3 € para los jubilados, viudas/os y personal de larga enfermedad.

También tendrá derecho al paquete completo todo aquel personal contratado que acumule períodos de trabajo por una duración superior a seis meses durante el año natural.

Para el personal con períodos de trabajo de entre tres y seis meses, la aportación será del 50%.

El Comité de Empresa será el encargado de su confección y distribución.

La factura del gasto generado deberá ser expedida a nombre de Ferroatlantica, S.A.U., y entregada al departamento administrativo para su contabilización y pago de la factura, incluido el IVA.

5.9.-AYUDA ESTUDIOS Y MATERIAL ESCOLAR

Se establece para el personal con hijos/as en edad escolar el siguiente sistema de ayudas a los estudios para el curso 2018:

- Para el personal fijo de plantilla se abonará en el mes de enero del año siguiente.
- Para el personal eventual se abonará en el mes de enero del año siguiente y de acuerdo a las siguientes situaciones:
 - 1.-Trabajador que ha prestado sus servicios más de nueve meses dentro del año natural, cobrará el importe total de la beca que corresponda.
 - 2.-Trabajador que ha prestado sus servicios entre seis y nueve meses dentro del año natural, cobrará el importe proporcional de la beca que corresponda, al tiempo trabajado

En el año 2018 se abonarán los siguientes importes:

- Educación Infantil (Primer ciclo) 150,74 €/año
- Educación Infantil (segundo ciclo), Ed. Primaria
E.S.O, Ciclos formativos (medio, superior) 172,3 €/año
- Estudios universitarios y/o master (*) 1.076,88 €/año

(*Sólo se abonará un máster)

En Ciclos Formativos de formación específica (antiguo FP), siempre que no exista en la comarca la rama que se desee estudiar y haya que desplazarse, se considerará la ayuda por un importe de 717,91 €. Igualmente, tendrán derecho los trabajadores que, a título individual, realicen estudios relacionados con su labor en la empresa.

Para E.S.O. y Ciclos formativos, se permitirá una sola repetición por curso.

Para el abono de todas estas ayudas se requerirá la matrícula del curso correspondiente, así como las notas del año anterior.

Los trabajadores/as que cursen estudios de ESO, Ciclos formativos, Escuelas Oficiales de Idiomas, Artes Aplicadas y Estudios Universitarios, percibirán por cada curso 215,38 €/año, previa presentación del certificado de matrícula.

Si el trabajador/a o hijos/as, iniciara unos estudios determinados y desistiera de los mismos para iniciar otro tipo de estudios sin haber terminado los primeros, sólo podrá solicitar ayuda para estos nuevos estudios después de transcurrir un año desde la concesión de la ayuda anterior y por un máximo de 3 años.

En el caso de jubilados, viudas/os de trabajadores que fallecieron en activo o trabajadores con una invalidez reconocida (total, absoluta, gran invalidez), sus hijos tienen derecho a dicha ayuda en la misma cuantía que los hijos de los trabajadores en activo.

5.10.-INDEMNIZACIÓN POR DEFUNCIÓN

En caso de fallecimiento de un trabajador/a, ya sea por causas naturales o por accidente, dentro o fuera de sus horas de trabajo, sus derecho-habientes percibirán en el 2018 la cantidad de 20.076,06 €, más 5.018,35 € por cada hijo/a que esté a su cargo menor de 25 años.

Los trabajadores/as podrán designar por escrito al beneficiario de dicha cantidad. En caso de no hacerlo, la indemnización se entregará a sus derecho-habientes.

Para el personal que pase a situación de invalidez, esta cobertura se mantendrá durante los siguientes períodos:

- a) Trabajadores/as a partir de 55 años hasta 60 años o, como mínimo, durante el primer año de invalidez.
- b) Trabajadores/as menores de 55 años: tendrán derecho a esta cobertura durante el primer año de haber pasado a situación de invalidez.

Atendiendo a la obligación establecida en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores/as, la Indemnización por Defunción regulada en el presente artículo se encuentra financiada a través de una Póliza de Seguro Colectivo de Vida contratada con una compañía aseguradora de reconocida solvencia y prestigio, todo ello de conformidad con cuanto establece la normativa de referencia.

5.11.-PRIVACIÓN DE LIBERTAD

Todo el personal que sufra privación de libertad que le impida acudir a justificar su ausencia al trabajo por un período máximo de treinta días, conservará todos los derechos de que disfrutaba antes de su privación de libertad, si bien se le descontarán los días de ausencia en la nómina mensual.

5.12.-SUBVENCIÓN AL COMITÉ

La empresa dotará una partida presupuestaria por un importe, para el año 2018, de 26.292,34 € que será gestionada por el Comité de Empresa y destinada a fines sociales, incremento de los paquetes de Navidad y posibles gastos de gestión del Comité de Empresa.

Dentro del primer trimestre del año natural siguiente, el Comité de Empresa deberá presentar una memoria de las actividades realizadas con cargo a la subvención así como la distribución y justificación del gasto.

El abono se efectuará en el primer semestre del año.

CAPÍTULO VI SALUD LABORAL

6.1.-PRINCIPIOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

Sobre el principio de que todos los accidentes laborales y enfermedades profesionales pueden y deben ser evitados, ambas partes manifiestan que la seguridad y la salud laboral es un objetivo permanente y prioritario de la empresa.

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

La planificación de la acción preventiva llevada a las fases iniciales de los proyectos, la evaluación inicial y sistemática de los riesgos inherentes al trabajo, así como su actualización periódica, la información y formación de los trabajadores, dirigida a un conocimiento del alcance de los riesgos como medio de prevenirlos y evitarlos, constituyen las directrices en la prevención de los riesgos laborales.

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

El desarrollo de estas acciones se efectuará mediante el "MANUAL DE REGLAS BASICAS COMUNES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE GFAT", que se encuentra vigente en estos momentos en la Empresa y que se encuentra en consonancia con la actual legislación y siguiendo los criterios de la Ley 31/95 y normas de desarrollo.

6.2.-SERVICIO DE PREVENCIÓN

En cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos laborales en la Empresa, se llevarán a cabo a través de un servicio de prevención propio.

Este Servicio de Prevención, se configura como una unidad organizativa específica, con las funciones asignadas en la normativa vigente.

Los servicios sanitarios de la empresa constarán de un Médico y dos DUE (uno para la Fábrica de Cee y C.H., y otro para la Fábrica de Dumbría).

6.3.-COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud de las Fábricas de Cee-Dumbría y Centrales Hidroeléctricas estará compuesto por diez miembros, cinco de ellos elegidos por la Dirección y cinco elegidos por el Comité de Empresa.

Será función de dicho Comité promover la observancia de las disposiciones en materia de Salud Laboral en el trabajo, así como estudiar y proponer las medidas que estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas sean convenientes para la debida protección de la vida y salud de los trabajadores.

Los miembros del Comité dispondrán, para el ejercicio de sus funciones, de 10 horas mensuales dentro de la jornada laboral, que de ser utilizadas deberán preavisar con una antelación de 48 horas con el fin de no entorpecer la organización del trabajo y sea posible su sustitución.

Por mediación de un Organismo competente acreditado (OCA), la Empresa instará, cada dos años, al reconocimiento ambiental por áreas o zonas de trabajo, con la presencia de dos miembros del Comité elegidos por los trabajadores. Si en dicho reconocimiento se detectasen niveles no aceptables, la Empresa fijará un plazo para la subsanación de la eventualidad e informará al Comité de Seguridad y Salud del curso de los trabajos de corrección que se efectúen.

La empresa informará al Comité de Seguridad y Salud de los casos que se puedan presentar de trabajadores afectados por enfermedades profesionales, procediendo a investigar las causas que lo motivaron, para su oportuna corrección, así como destinar al trabajador afectado a otro puesto de trabajo compatible con sus limitaciones y aptitudes profesionales, siempre y cuando exista un puesto de trabajo vacante, en el momento del hecho causante, acorde con su capacidad laboral.

En el año 2018 la empresa dotará una partida presupuestaria de 19.988,16 € que será gestionada por el Comité de Seguridad y Salud laboral y destinada a subsidiar las necesidades en materia de Salud Laboral no previstas en el presupuesto general y puestas de manifiesto por el Comité. Para la utilización de la citada cantidad será necesaria la conformidad de cinco miembros del Comité de Seguridad y Salud laboral, de los cuales, al menos uno, debe ser de los elegidos por el Comité de Empresa.

CAPÍTULO VII

FORMACION

7.-FORMACIÓN

Las partes coinciden en reconocer y valorar la formación como un elemento decisivo, tanto para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, como para la mejora de la competitividad de la empresa.

Ambas partes manifiestan su acuerdo con los siguientes principios:

La formación es un derecho y un deber de todos los trabajadores de la empresa.

La formación en la empresa será permanente y se realizará durante todo el desarrollo de la vida laboral, buscando la adecuación de las competencias profesionales a las necesidades derivadas del desarrollo de los procesos de trabajo, y destinados a facilitar la adaptación a los cambios tecnológicos y organizativos.

La formación se desarrollará prioritariamente dentro del horario normal de trabajo siempre que sea posible.

La formación procurará tanto el aumento cuantitativo y cualitativo de los conocimientos técnicos y de las destrezas y habilidades operativas, como el impulso y desarrollo de valores y habilidades de gestión que posibiliten la orientación a la innovación, a la calidad, a la mejora continua, a la comunicación, al trabajo en equipo, a la solución de problemas, a la participación y, en general a las formas de organización del trabajo y al grado de desempeño que requieran las nuevas realidades del entorno en el que la empresa desarrolla su actividad.

La formación será programada, sistemática, flexible y diseñada con criterios de anticipación, globalidad y no discriminación.

Es preocupación de ambas partes que la realización de las acciones formativas se efectúe con la calidad debida, por ello, la Empresa dedicará su esfuerzo a la contratación de expertos, a la formación de formadores internos, a la dotación de infraestructuras, medios y equipos adecuados, y a asegurar su eficacia constatando la calidad y el aprovechamiento por los trabajadores de la formación impartida.

El seguimiento y el aprovechamiento de la formación son pilares del sistema y podrán servir de base para la promoción profesional de los trabajadores, de acuerdo con los sistemas de clasificación y desarrollo que se establezcan.

Cuando, con carácter excepcional, las circunstancias de tipo organizativo requieran el desarrollo de la formación fuera de la jornada laboral, el trabajador que voluntariamente acceda a realizarla podrá optar entre disfrutar tiempo equivalente de descanso o la compensación económica correspondiente.

El contenido de la formación se definirá en el Plan de Formación que se acuerde con la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII

OTRAS DISPOSICIONES

8.1.-COBRO DE SALARIO

Los trabajadores percibirán sus retribuciones mediante transferencia bancaria.

8.2.-ASAMBLEAS E INFORMACIÓN

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a convocar por parte del comité de Empresa, o al menos un 25% de la plantilla, cuantas asambleas crean convenientes, las cuales se celebrarán dentro del respectivo centro de trabajo, siempre que se soliciten con al menos 48 horas de anticipación.

Estas asambleas estarán presididas por el Comité de Empresa de forma colegiada y podrán celebrarse en horas de trabajo sin interrumpir el proceso productivo, con un máximo de 6 horas anuales.

Los miembros del Comité de Empresa podrán dar información o atender cualquier consulta de temas laborales con cargo al crédito de horas mensuales retribuidas sin interrumpir el proceso productivo.

El personal que deba consultar con sus representantes dispondrá, en horas de trabajo, y sin ninguna merma de sus percepciones, de un tiempo prudencial para realizar la consulta, para lo cual deberá notificar la ausencia momentánea de su puesto de trabajo y sin abandonar el centro de trabajo.

8.3.-VACANTES DE PERSOAL

En los procesos de selección de personal para cubrir los puestos vacantes se estará a lo estipulado en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, que regula la normativa de no discriminación en las relaciones laborales y acceso al empleo.

No obstante lo anterior, en igualdad de condiciones, se tendrá en cuenta los períodos trabajados con anterioridad.

De todos los contratos que se formalicen se facilitará información previa al Comité de Empresa.

8.4.-CUOTA SINDICAL

Cuando, a petición del personal afiliado a un sindicato, se solicite el descuento de su cuota sindical a través de nómina, la Dirección de este Centro de Trabajo dará las máximas facilidades para su recaudación hasta que reciba comunicación en contra por parte de cualquiera de los trabajadores/as a los que se le efectúe dicha retención.

8.5.-COMEDOR SOCIAL

Ferroatlántica S.A.U. mantiene un comedor social que es para uso de su personal, participando la empresa en los gastos de comida en un 80%, siendo el 20% restante a cargo del personal.

8.6.-DIETAS

El personal que deba efectuar desplazamientos por cuenta de la Empresa percibirá, en el 2018, en concepto de dietas, la cantidad de 33,73 € por día de trabajo, cuando se cumpla pernoctar fuera del lugar de residencia, y 17,23 € en caso contrario.

Asimismo, la empresa abonará los gastos de locomoción, alojamiento y manutención en aquellos casos que no gestione directamente la logística de los desplazamientos, alojamiento y manutención.

Cuando se dé la circunstancia de que en los períodos de desplazamiento o estancia se incluya algún festivo, las cantidades se incrementarán en un 100% para esos días festivos.

Quedan excluidos aquellos empleados cuyo puesto de trabajo implique desplazamientos periódicos, para los cuales seguirá en vigor el régimen actual de gastos suplidos, y aquellos/as trabajadores/as que efectúen desplazamientos dentro de la jornada normal de trabajo.

8.7.-CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Dadas las características específicas del Sector de las Ferroaleaciones y, con el fin de facilitar nuevas contrataciones, los contratos de trabajo de duración determinada, en sus diferentes modalidades, se podrán ampliar hasta el límite estipulado en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo sectorial aplicable y demás disposiciones legales vigentes.

8.8.-CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Se establece un límite de horas complementarias a las acordadas en los contratos de trabajo a tiempo parcial y fijos discontinuos del 30% en cómputo anual y sin que la suma de las horas contratadas y complementarias pueda exceder del 97% de la jornada anual para los trabajadores a tiempo completo.

8.9.-SEGURO CARNET DE CONDUCIR

El personal que esté autorizado a utilizar los vehículos de la Empresa en su trabajo y, como consecuencia de la utilización de los mismos, le sea retirado el carné de conducir, siempre que no sea por causas penales, la Empresa contratará un seguro por retirada de carné de conducir que cubrirá la referida eventualidad.

8.10.-PLAN DE IGUALDAD

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, La Empresa cuenta con un Plan de Igualdad denominado "II Plan de Igualdad Ferroatlantica 2016-2021", con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Además del cumplimiento del mandato legal establecido por dicha ley, las partes firmantes entienden que es preciso manifestar y mostrar su compromiso ético con la igualdad, principio básico asumido por las partes en el ámbito de las relaciones laborales y de la responsabilidad social de la empresa.

Dentro del mencionado Plan de Igualdad, como desarrollo y estudio en el conjunto de todas las empresas del grupo, se contemplarán y desarrollarán una serie de objetivos en materias específicas, estructuradas por áreas temáticas de actuación:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral el mismo trato y oportunidades a todos los niveles.
- Promover, en aquellos casos en que sea factible, medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.
- Promover una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la empresa.
- Promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, en igualdad de criterios de mérito y capacidad contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la Empresa.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral y el acoso laboral y sexual por medio de un protocolo específico de actuación para el supuesto de que se produzcan este tipo de situaciones.

8.11.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Se aplicará, en toda su extensión, el régimen disciplinario regulado en el convenio colectivo sectorial.

8.12.-PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Ambas partes consideran conveniente dotarse de los cauces de negociación y procedimiento de mediación y arbitraje necesarios, que garanticen una solución acordada en el seno de la Empresa en todo aquellos conflictos que surjan en la misma.

En primer lugar, si el conflicto colectivo trata sobre el convenio colectivo, será tratado en el seno de la Comisión Paritaria. De no alcanzar un acuerdo sobre el mismo, serán tramitados mediante el procedimiento de solución autónoma de conflictos propio del ámbito en el que extiendan su eficacia.

Efectos de la tramitación

La iniciación de estos procedimientos desde su planteamiento ante la Comisión Paritaria impedirá la convocatoria de huelgas, cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto por el motivo o causa del procedimiento, en tanto dure el mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En aquellas otras cuestiones y apartados no regulados expresamente en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación supletoria el Acuerdo Marco del Grupo de empresas ratificado entre la Representación Sindical y la Dirección del Grupo el día 2 de febrero de 2018, la reglamentación sectorial (siderometal) y demás legislación vigente en la materia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio serán consideradas o comparadas de forma global, conjunta y en cómputo anual, no por conceptos aislados. Y sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que pudieran existir en la Empresa.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

El presente convenio colectivo deroga, anula y sustituye a cualquier otro convenio, acuerdo o pacto anterior suscrito entre las partes.

USTIG

ANEXO I.-TABLAS SALARIALES

SALARIO BASE	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020
DIRECTOR	2.237,85	2.287,09	2.339,69
INGENIERO/LICENCIADO	1.972,29	2.015,68	2.062,04
PERITOS Y ASIMILADOS	1.907,48	1.949,45	1.994,29
JEFE TALLER	1.771,06	1.810,03	1.851,66
MAESTRO TALLER	1.659,96	1.696,48	1.735,50
JEFE 1 ADMÓN.	1.816,08	1.856,03	1.898,72
JEFE 2 ADMÓN.	1.724,68	1.762,62	1.803,16
CONTRAMAESTRE	1.659,96	1.696,48	1.735,50
OFICIAL 1.º ADMON	1.643,04	1.679,18	1.717,80
ENCARGADO	1.582,93	1.617,75	1.654,96
DELINEANTE	1.643,04	1.679,18	1.717,80
CAPATAZ ESPECIALISTA	1.537,12	1.570,94	1.607,07
ALMACENERO	1.507,77	1.540,94	1.576,38
ANALISTA 1.º LAB.	1.643,04	1.679,18	1.717,80
OFICIAL 1.º	1.558,13	1.592,41	1.629,03
OFICIAL 2.º ADMÓN.	1.582,93	1.617,75	1.654,96
ANALISTA 2.º LAB.	1.582,93	1.617,75	1.654,96
CHÓFER CAMIÓN	1.550,42	1.584,52	1.620,97
CHÓFER TURISMO	1.535,79	1.569,58	1.605,68
OFICIAL 2.º	1.536,68	1.570,49	1.606,61
AUX. ADMON	1.522,00	1.555,48	1.591,26
AUX. LABORATORIO	1.522,00	1.555,48	1.591,26
OFICIAL 3.º	1.512,01	1.545,27	1.580,82
VIGILANTE / SUBALTER	1.486,78	1.519,49	1.554,44
ESPECIALISTA	1.506,16	1.539,29	1.574,70

ANEXO II.-PUESTOS DE TRABAJO

	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020
ALMACÉN	108,05 €	110,42 €	112,96 €
ANALISTA 1.º	493,14 €	503,99 €	515,58 €
ANALISTA 2.º	390,54 €	399,13 €	408,31 €
AUX ADMON	108,05 €	110,42 €	112,96 €
AUX LABORATORIO	108,05 €	110,42 €	112,96 €
BOCA	250,85 €	256,37 €	262,27 €
BRIQUETAS	169,11 €	172,83 €	176,80 €
CAPATAZ HORNOS	544,75 €	556,73 €	569,54 €
CAPATAZ PROD. TERM.	325,36 €	332,52 €	340,16 €
CENTRALES H.	212,67 €	217,35 €	222,35 €
CENTRALES MANTENI.	268,52 €	274,43 €	280,74 €
CONTRAMAESTRE	544,75 €	556,73 €	569,54 €
CONTRAMAESTRE ENERGÍA	423,65 €	432,97 €	442,92 €
CHOFER TURISMO	138,03 €	141,07 €	144,31 €
ESPECIALISTA CANTERO	219,05 €	223,87 €	229,01 €
GRUA PÓRTICO	219,05 €	223,87 €	229,01 €
VIGILANTE	108,05 €	110,42 €	112,96 €
JEFE BRIQUETAS	177,91 €	181,83 €	186,01 €
JEFE PASTA	280,75 €	286,92 €	293,52 €
MACHACADORA	250,85 €	256,37 €	262,27 €
MAQUINA	305,85 €	312,57 €	319,76 €
MUELLE	218,12 €	222,92 €	228,04 €
OFICIAL 1.º ADMÓN.	270,79 €	276,75 €	283,11 €
OFICIAL 2.º ADMÓN.	227,99 €	233,00 €	238,36 €
OFICIAL CANTEROS	299,30 €	305,88 €	312,92 €
OFICIAL MTO.	305,85 €	312,57 €	319,76 €
PASTA	177,91 €	181,83 €	186,01 €
PTE GRUA COLADOR	250,85 €	256,37 €	262,27 €
PTE GRUA MAT. PRIMAS	203,99 €	208,48 €	213,28 €
PUPITRE	250,85 €	256,37 €	262,27 €
FILTRO	203,99 €	208,48 €	213,28 €

ANEXO III.-CONCEPTOS VARIOS

	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020
BOLSA VAC	56,44 €	57,68 €	59,00 €
MTO (salario FP verano)	1.401,03 €	1.431,86 €	1.464,79 €
ADMÓN. (salario FP verano)	1.274,73 €	1.302,78 €	1.332,74 €
PLUS COMPENSACIÓN 1	570,50 €	583,05 €	596,46 €
PLUS COMPENSACIÓN 2	713,62 €	729,31 €	746,09 €
PLUS CONSOLIDACION	14,73 €	15,06 €	15,40 €
PLUS ROTATIVO	147,21 €	150,45 €	153,91 €
PLUS JEFE EQUIPO			
P.J.E OFICIAL 1.º	215,69 €	220,43 €	225,50 €
P.J.E OFICIAL 2.º	212,71 €	217,39 €	222,39 €
P.J.E OFICIAL 3.º	209,25 €	213,86 €	218,78 €
P.J.E ESPECIALISTA	208,46 €	213,05 €	217,95 €
CAMBIOS TURNOS > 3 DÍAS	9,35 €	9,55 €	9,77 €
LLAMADAS	16,11 €	16,46 €	16,84 €
PREMIO NUPCIALIDAD	539,40 €	551,26 €	563,94 €
PREMIO NUPCIALIDAD (ant >1 año)	270,56 €	276,51 €	282,87 €
PREMIO NATALIDAD	348,88 €	356,56 €	364,76 €
AYUDAS ESPECIALES- 1	251,31 €	256,83 €	262,74 €
AYUDAS ESPECIALES - 2	172,27 €	176,06 €	180,11 €
LOTE NAVIDAD	165,22 €	168,85 €	172,74 €
LOTE NAVID JUBILADOS	138,30 €	141,34 €	144,59 €
AYUDA MATERIAL ESCOLAR	0,00 €	0,00 €	0,00 €
ED. INFANTIL (hasta 2 años)	150,74 €	154,06 €	157,60 €
ED. INFAN> 2, PRIMARIOS, ESO	172,30 €	176,09 €	180,14 €
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS/MASTER	1.076,88 €	1.100,57 €	1.125,88 €
ESTUDIOS TRABAJADORES	215,38 €	220,12 €	225,18 €
IND. DEFUNCION	20.076,06 €	20.517,73 €	20.989,64 €
IND. DEF. C/ HIJO	5.018,35 €	5.128,75 €	5.246,72 €
SUBV COMITÉ	26.292,34 €	26.870,77 €	27.488,80 €
DIETAS CON PERNOTA	33,73 €	34,47 €	35,26 €
DIETAS SIN PERNOTA	17,23 €	17,61 €	18,02 €
DIETAS FESTIVAS	34,46 €	35,22 €	36,03 €
RETÉN	109,25 €	111,66 €	114,23 €
RECURSO PREVENTIVO	40,00 €	40,00 €	40,00 €
PLUS TRABAJO (24 Y31DIC)	30,00 €	30,00 €	30,00 €