

Convenio o Acuerdo: ATLANTIC COPPER, S.L.U. (ANTES ATLANTIC COPPER, S.A.)
Expediente: 21/01/0128/2024
Fecha: 17/09/2024
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: ILUMINADA DEL ROCIO FERIA BASILIO
Código 21001552011995.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del **VIII CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA COMPAÑÍA MERCANTIL ATLANTIC COPPER, S.L.U. Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL COMPLEJO METALÚRGICO DE HUELVA.**

VISTO el texto del **VIII CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA COMPAÑÍA MERCANTIL ATLANTIC COPPER, S.L.U. Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL COMPLEJO METALÚRGICO DE HUELVA**, que fue suscrito con fecha 14 de agosto de 2024 por los representantes legales de la empresa y de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía; Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Camino del Saladillo, s/n
21007 Huelva
T: 600159865
alaboral.hu.ceice@juntadeandalucia.es



CSV : RCC-386c-6def-2d17-8db9-932e-031d-59f9-ee6a

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO | FECHA : 17/09/2024 07:57 | NOTAS : F



PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL,
JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO

FIRMADO POR: JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Camino del Saladillo, s/n
21007 Huelva
T: 600159865
alaboral.hu.ceice@juntadeandalucia.es



CSV : RCC-386c-6def-2d17-8db9-932e-031d-59f9-ee6a

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO | FECHA : 17/09/2024 07:57 | NOTAS : F



VIII CONVENIO COLECTIVO

ENTRE LA COMPAÑÍA MERCANTIL ATLANTIC COPPER, S.L.U., Y LAS
PERSONAS TRABAJADORAS DEL COMPLEJO METALÚRGICO DE
HUELVA

2023-2026

0




CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.....	4
ARTÍCULO 1. ÁMBITO TERRITORIAL	4
ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL.....	4
ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL	4
ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.....	5
ARTÍCULO 5. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.....	5
ARTÍCULO 6. COMISIÓN PARITARIA	5
CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	6
ARTÍCULO 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	6
ARTÍCULO 8. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	7
CAPÍTULO III. CONTRATACIONES Y EMPLEO	7
ARTÍCULO 9. OBJETIVOS.....	7
ARTÍCULO 10. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	7
ARTÍCULO 11. PERÍODO DE PRUEBA.....	7
ARTÍCULO 12. PREAVISO	8
ARTÍCULO 13. INGRESO DEL PERSONAL	8
ARTÍCULO 14. HOMOLOGACIÓN SALARIAL PROGRESIVA	8
ARTÍCULO 15. EXCEDENCIAS	8
ARTÍCULO 16. VACANTES Y COBERTURA	10
ARTÍCULO 17. FORMACIÓN Y DESARROLLO EN LA EMPRESA	11
ARTÍCULO 18. MOVILIDAD FUNCIONAL	14
ARTÍCULO 19. TRABAJOS DE SUPERIOR NIVEL SALARIAL.....	14
ARTÍCULO 20. TRABAJOS DE INFERIOR NIVEL SALARIAL	15
ARTÍCULO 21. ADAPTACIÓN POR CAMBIO DE RÉGIMEN DE TRABAJO.....	15
CAPÍTULO IV. JORNADA. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	16
ARTÍCULO 22. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	16
ARTÍCULO 23. JORNADA DE TRABAJO	16
ARTÍCULO 24. HORAS SUPLEMENTARIAS	16
ARTÍCULO 25. RÉGIMEN DE TURNOS.....	16
ARTÍCULO 26. DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA Y HORARIO EN RÉGIMEN DE JORNADA DE COMEDOR Y JORNADA ORDINARIA	18
ARTÍCULO 27. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA	19
ARTÍCULO 28. DESCANSO ENTRE JORNADAS.....	19
ARTÍCULO 29. DESCANSOS COMPENSATORIOS.....	19
ARTÍCULO 30. DESCANSO POR BOCADILLO.....	20
ARTÍCULO 31. AUSENCIAS IMPREVISTAS	21
ARTÍCULO 32. HORAS EXTRAORDINARIAS	21
ARTÍCULO 33. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE HORAS.....	22
ARTÍCULO 34. VACACIONES Y DESCANSOS POR AJUSTES DE JORNADA	22
ARTÍCULO 35. GRUPO DE COBERTURA	24
ARTÍCULO 36. GRUPO DE REFUERZO.....	25
ARTÍCULO 37. LICENCIAS Y PERMISOS	27
ARTÍCULO 38. BOLSA DE DÍAS	29
CAPÍTULO V. RÉGIMEN ECONOMICO. RETRIBUCIONES.....	30
ARTÍCULO 39. ESTRUCTURA SALARIAL	30
ARTÍCULO 40. RETRIBUCIÓN VARIABLE POR OBJETIVOS Y REVISIÓN SALARIAL.....	31
ARTÍCULO 41. RETRIBUCIÓN VARIABLE POR OBJETIVOS.....	31
ARTÍCULO 42. REVISIÓN SALARIAL POR CONSOLIDACIÓN.....	34
ARTÍCULO 43. IMPORTE Y ABONO DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE.....	35




ARTÍCULO 44. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.....	36
ARTÍCULO 45. NOCTURNIDAD.....	37
ARTÍCULO 46. HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS SUPLEMENTARIAS.....	38
ARTÍCULO 47. PLUS DE CAMBIO DE TURNO Y PLUS CAMBIO HORARIO.....	38
ARTÍCULO 48. COMPLEMENTO POR RÉGIMEN DE TRABAJO.....	38
ARTÍCULO 49. PLUS POR DESPLAZAMIENTO Y BOCADILLO.....	39
ARTÍCULO 50. PLUS DE APOYO A PROYECTOS ESPECIALES.....	39
ARTÍCULO 51. COMPLEMENTOS DE DEVENGO SUPERIOR AL MES.....	40
ARTÍCULO 52. GRATIFICACIÓN POR TRABAJAR LOS DÍAS 24, 25 Y 31 DE DICIEMBRE Y 1 DE ENERO.....	41
ARTÍCULO 53. COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.....	41
ARTÍCULO 54. BONO DE LLAMADA DE EMERGENCIA.....	42
ARTÍCULO 55. SISTEMA DE DISPONIBILIDAD.....	43
ARTÍCULO 56. DIETAS Y GASTOS DE DESPLAZAMIENTO.....	44
ARTÍCULO 57. COMPLEMENTO RESULTANTE DE APLICACIÓN DE VALORACIÓN.....	44
ARTÍCULO 58. ANTICIPOS SALARIALES.....	45
ARTÍCULO 59. PAGO DE SALARIOS.....	45
CAPÍTULO VI. BENEFICIOS SOCIALES.....	45
ARTÍCULO 60. RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS.....	45
ARTÍCULO 61. PREMIO DE CONSTANCIA 25 AÑOS Y PREMIO DE CONSTANCIA DE 30 AÑOS.....	45
ARTÍCULO 62. AYUDA ESCOLAR.....	46
ARTÍCULO 63. PROTECCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	47
ARTÍCULO 64. SISTEMA DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE.....	47
ARTÍCULO 65. SEGURO DE VIDA.....	48
ARTÍCULO 66. SEGURO MÉDICO.....	49
ARTÍCULO 67. GARANTÍAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR UNA INVALIDEZ PERMANENTE.....	49
ARTÍCULO 68. PÓLIZA DE SEGURO COLECTIVO DE VIDA QUE INSTRUMENTA COMPROMISOS POR PENSIONES.....	51
ARTÍCULO 69. ECONOMATO.....	51
CAPÍTULO VII. JUBILACIÓN.....	51
ARTÍCULO 70. JUBILACIÓN OBLIGATORIA.....	51
ARTÍCULO 71. JUBILACIÓN PARCIAL.....	52
CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD.....	55
ARTÍCULO 72. SEGURIDAD Y SALUD.....	55
ARTÍCULO 73. COMITÉS EN CASCADA.....	55
CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES.....	55
ARTÍCULO 74. PRINCIPIOS GENERALES.....	55
ARTÍCULO 75. COMITÉ DE EMPRESA.....	56
ARTÍCULO 76. DELEGADOS/AS SINDICALES.....	56
ARTÍCULO 77. LICENCIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.....	57
ARTÍCULO 78. ACUMULACIÓN DEL CRÉDITO HORARIO.....	57
ARTÍCULO 79. ACUMULACIÓN EN UNA BOLSA DE HORAS Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA MISMA.....	58
ARTÍCULO 80. ACUMULACIÓN INDIVIDUAL.....	58
ARTÍCULO 81. DERECHOS DE INFORMACIÓN, CONSULTA Y COMPETENCIAS.....	59
ARTÍCULO 82. DERECHOS DE INFORMACIÓN.....	59
ARTÍCULO 83. DERECHOS DE CONSULTA.....	60
ARTÍCULO 84. COMPETENCIAS.....	61
ARTÍCULO 85. GARANTÍAS.....	61
ARTÍCULO 86. DEBER DE SIGILO.....	62
ARTÍCULO 87. CUOTA SINDICAL.....	62

Diputación Provincial de Huelva. Boletín Oficial de la Provincia
 Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 03/10/2024 a las 00:04:09 - Nº BOP: 193/24
 Autenticidad verificable mediante Código Seguro de Verificación BOPxs24193 YGx7F/RIC+J7tcs= en https://verifirma.diphuelva.es










CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	62
ARTÍCULO 88. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	62
CAPÍTULO XI. DISPOSICIONES TRANSITORIAS.....	63
ARTÍCULO 89. DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. HOMOLOGACIÓN Y CONSOLIDACIÓN SALARIALES.	63
ARTÍCULO 90. DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. COMPROMISO FORMATIVO Y DESCANSOS COMPENSATORIOS.	63
ARTÍCULO 91. DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA: JORNADA DE TRABAJO.	63
ARTÍCULO 92. DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA. CUADRANTES DE TURNOS.	63
ARTÍCULO 93. DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA. GRUPO DE COBERTURA Y GRUPO DE REFUERZO.	64
ARTÍCULO 94. DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA. RÉGIMEN ECONÓMICO E INCREMENTO SALARIAL TRANSITORIO.	64
CAPÍTULO XII. DISPOSICIONES FINALES	64
ARTÍCULO 95.- DERECHO SUPLETORIO.	64
ANEXO I: GRUPOS PROFESIONALES.....	65
ANEXO II: PLANTILLA TEÓRICA	67
ANEXO III: CUADRANTES BASES	71
ANEXO IV: TABLA SALARIO CONVENIO.....	77
ANEXO V. TABLA DE PLUSES, BENEFICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES.....	82
ANEXO VI. ACUERDO JUBILACIÓN PARCIAL.....	85
ANEXO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	95
ANEXO VIII. CUADRO LICENCIAS RETRIBUIDAS.....	100



Reunidas las representaciones de la empresa Atlantic Copper, S.L.U. y de las personas trabajadoras del Complejo Metalúrgico de Huelva, que han acreditado esta condición en la Comisión negociadora del Convenio y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente, han acordado el presente Convenio Colectivo de trabajo.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de ámbito de centro de trabajo y de aplicación a las personas trabajadoras de la Compañía Mercantil Atlantic Copper, S.L.U., de su Complejo Metalúrgico de Huelva.

Artículo 2. Ámbito personal.

Este Convenio afectará a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en la empresa Atlantic Copper, S.L.U. en su centro de trabajo de Huelva, así como a los que posteriormente en ella ingresen, incluidos todos ellos en la denominada "Nómina de convenio", a excepción de los Técnicos Titulados y personas asimiladas a éstos, ambos integrados en la denominada "Nómina de Supervisión".

Artículo 3. Ámbito temporal.

Este Convenio Colectivo tendrá efectos desde el día 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Tras el 31 de diciembre de 2026, el presente Convenio se prorrogará de año en año, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes dentro del último trimestre del año, con una antelación mínima de un mes sobre la fecha de expiración de éste. La denuncia se hará mediante comunicación escrita fehaciente dirigida y recibida por la otra parte, así como mediante la remisión de copia del escrito de denuncia a la Autoridad Laboral.

Denunciado el Convenio y al objeto de evitar el vacío normativo del proceso de negociación, continuarán vigentes todas sus cláusulas y estipulaciones del presente Convenio hasta que sea sustituido por otro, por la fuerza normativa y eficacia general conforme al art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes reconocen la importancia de respetar los periodos de paradas generales de mantenimiento habitualmente bienales, para no afectar a estas intervenciones de carácter crítico para la continuidad de la actividad de la empresa, por ello se procurará que la actividad negociadora no coincida con dichos periodos.



Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio constituye un todo orgánico, quedando las partes vinculadas al cumplimiento de su totalidad; así, no será válida cualquier aplicación, parcial o individualizada del conjunto.

En el supuesto de que los órganos judiciales competentes, en el ejercicio de las funciones que le son propias, declararan la nulidad total o parcial del presente Convenio, las partes firmantes se comprometen, en el plazo de 30 días, a renegociar otro nuevo ajustado a la legalidad.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las mejores condiciones, cualquiera que sea su naturaleza, devenidas de acuerdos o normas laborales de cualquier rango tanto presentes como futuras, sean de aplicación general o particular, solo tendrán eficacia si consideradas globalmente, en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este Convenio.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

1. Se establece una Comisión Paritaria compuesta de 6 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes firmantes, sindical y empresarial, en la forma y con las funciones que se especifican a continuación.
2. Podrá ser convocada por el Comité de Empresa, por cualquiera de las secciones sindicales con representación en aquel, o por la representación empresarial.
3. Las resoluciones de la Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes. Las resoluciones que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.
4. Las partes podrán asistir acompañadas de los asesores o asesoras que en cada caso se determine, que serán designados, en igual número, con un máximo de tres por cada una de las representaciones, sindical y empresarial.
5. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:
 - Vigilancia, control y seguimiento del cumplimiento de este Convenio que tenga afectación colectiva.
 - Interpretación de los preceptos del presente Convenio.
 - Conocer, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
6. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar los asuntos con el necesario conocimiento de causa.



La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 10 días hábiles, para resolver la cuestión suscitada, salvo en los casos en que los plazos procesales exijan una mayor inmediatez, en cuyo caso, la comisión se reunirá en el improrrogable plazo de 48 horas, o, si ello no fuera posible, se entenderá efectuada la reunión a los efectos oportunos.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

7. Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán para ello la unanimidad de cada una de las partes. Se considerará que cada parte ostenta el 50% de los votos con independencia del número de asistentes. Para su votación interna sí se tendrá en cuenta el número de asistentes, aplicando la regla de la mayoría simple.

8. En caso de que alguna de las materias en las que sea competente la Comisión Paritaria no fuera posible alcanzar un acuerdo, se acudiría a una mediación previa ante el SERCLA u organismo competente.

9. De las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará acta de la misma, donde se reflejen las decisiones adoptadas. En caso de que no existiera acuerdo entre las partes, se indicará dicha circunstancia sin incorporar al acta las posiciones que manifestaron las partes.

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 7. Clasificación profesional.

Hasta 2025, el sistema de clasificación profesional vigente se basa en:

- Técnicos/as.
- Administrativos/as.
- Subalternas/os.
- Operarias/os.

De acuerdo con la labor desarrollada por la Comisión de Adaptación de Clasificación Profesional (en adelante CACP), los puestos de trabajo reconocidos actualmente en Atlantic Copper quedan clasificados conforme al Anexo I a partir de 1 de enero de 2025. De acuerdo con dicha estructura, los grupos profesionales 1 y 2 quedan integrados por el personal de "Nómina de supervisión", quedando por tanto excluidos del ámbito de aplicación de la presente norma paccionada.



Artículo 8. Valoración de Puestos de Trabajo.

El sistema de Valoración de Puestos de Trabajo se regirá por las normas para el Mantenimiento y Administración de la Valoración de Puestos de Trabajo, las cuales serán aprobadas por la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras.

La referida CACP, que continuará estando constituida por 4 miembros de cada parte, social y empresarial, procederá a la adaptación del sistema de Valoración de puestos de trabajo conforme a lo establecido en el CEM, y a los principios de igualdad, no discriminación y perspectiva de género. Finalizada dicha adaptación, la CACP se entenderá disuelta.

Una vez completada la labor de adaptación, se procederá a realizar aquellas revaloraciones y valoraciones de puestos de trabajo que se encuentran pendientes conforme al nuevo Manual de Valoración de Puestos de Trabajo.

CAPÍTULO III. CONTRATACIONES Y EMPLEO

Artículo 9. Objetivos.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo.

Artículo 10. Modalidades de contratación.

Las modalidades de contratación son competencia exclusiva reservada al ámbito estatal de negociación, por lo que se remitirá a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 11. Período de prueba.

El período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta a período de prueba, si así consta por escrito.

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará realizado a título de prueba, con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 3: hasta dos (2) meses.
- Grupo 4: hasta un (1) mes.
- Grupo 5: hasta un (1) mes.
- Grupo 6: hasta quince (15) días.
- Grupo 7: hasta quince (15) días.



Artículo 12. Preaviso.

El preaviso es el plazo de tiempo por el que las personas trabajadoras tienen que informar con antelación de la resolución de su contrato. Será siempre por escrito e incluirá la fecha de efectos del mismo. El periodo de preaviso será quince (15) días naturales para todo el personal afectado por este Convenio Colectivo.

Artículo 13. Ingreso del personal.

La empresa podrá contratar libremente al personal mediante las pruebas que estime conveniente en cada caso, con respeto por el principio de no discriminación en el acceso al trabajo.

Artículo 14. Homologación salarial progresiva.

Toda persona trabajadora de nuevo ingreso necesitará de un periodo de adaptación a los sistemas de trabajo y normativa interna de la compañía. Para reflejar esta situación, se establece un periodo de homologación salarial respecto al salario convenio del puesto de trabajo desempeñado según las siguientes normas:

- Durante los primeros doce (12) meses percibirá el 85% del salario convenio correspondiente al grupo profesional en el que se integre el puesto de trabajo objeto del contrato, o del desempeñado si este fuese de un nivel salarial superior.
- Durante los siguientes doce (12) meses percibirá el 90% del salario convenio correspondiente al puesto de trabajo objeto del contrato, o del desempeñado si este fuese de un nivel salarial superior.
- A los veinticuatro (24) meses de desempeño del puesto de trabajo percibirá las retribuciones correspondientes al salario convenio del puesto de trabajo objeto del contrato, o del desempeñado si este fuese de un nivel salarial superior.

La aplicación de este sistema de homologación salarial progresiva no impide que le sea de aplicación lo dispuesto en materia de movilidad funcional (art. 18), ni lo aplicable en lo referente a consolidación de nivel (art. 19), si bien la retribución se hará acorde con lo indicado en las normas del presente artículo.

En el supuesto de que la persona trabajadora tuviese interrupciones en su vínculo laboral con la empresa, a efectos de esta homologación salarial se le computará la totalidad del tiempo que ha prestado servicio.

Artículo 15. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.



2. El personal 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. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de estas personas. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y ésta tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.



4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. Se contempla la posibilidad de solicitar el pase a una situación de excedencia voluntaria diferente a la contemplada en el Estatuto de los Trabajadores. Así, el personal con más de un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia por un mínimo de 6 meses y un máximo de 12 meses, con reserva de puesto, sin necesidad de alegar causa alguna. Esta posibilidad no podrá volver a solicitarse si se ha hecho uso de esta excedencia en los 4 años anteriores. La empresa se reserva el derecho a denegar la solicitud, o a determinar una fecha de inicio diferente a la solicitada, en función de su capacidad para cubrir el puesto afectado. Por ello, la solicitud deberá formularse a RRHH con 1 mes de antelación a la fecha de inicio propuesta con objeto de facilitar la evaluación de su viabilidad.

Artículo 16. Vacantes y cobertura.

Se entiende por vacante, a los efectos del presente Convenio Colectivo, un puesto de trabajo que no tiene asignado un titular o bien no está cubierto de forma permanente. Asimismo, se considerará vacante aquella generada por un puesto de nueva creación en relación a la plantilla de referencia que consta en el Anexo II.

No se considerará que existe vacante cuando se realice la amortización de un puesto de trabajo.

Se distinguirá entre vacantes definitivas y temporales, dependiendo de si el puesto está libre de forma temporal, como puede ser por una excedencia, o de forma definitiva por cualquier otra causa. Las vacantes, definitivas o temporales, podrán cubrirse por ingreso, ascenso o cambios de puestos entre el personal, respetándose en todo caso lo previsto en los arts. 18, 19, 20 y 21 del Convenio Colectivo.

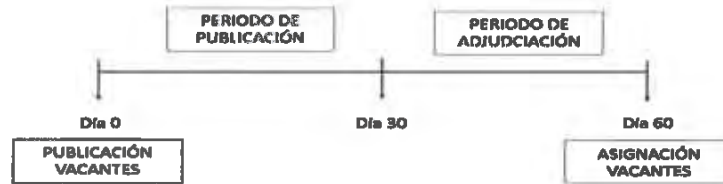
Se reunirá una comisión, que será la misma que la de las horas extraordinarias, para el estudio de las vacantes.

El proceso de cobertura para las vacantes será el siguiente:

- Las vacantes definitivas de personal sujeto a este Convenio Colectivo serán comunicadas al Comité de Empresa con una antelación de al menos sesenta (60) días antes de su cobertura definitiva, salvo casos excepcionales, a fin de facilitar la promoción interna del personal mediante la presentación de las correspondientes candidaturas.
- La publicación de las vacantes en los tablones permanecerá como mínimo treinta (30) días naturales, hasta el inicio del proceso de adjudicación.
- Las candidaturas se podrán presentar durante el periodo de publicación, treinta (30) días naturales, hasta el inicio del proceso de adjudicación.



- Las candidaturas presentadas por la plantilla serán compartidas con el Comité de Empresa.
- Examinadas las candidaturas presentadas, se contestará motivadamente a todas las candidaturas aceptadas y rechazadas, dando igualmente traslado al Comité de Empresa.
 - En el proceso de selección para la cobertura de las vacantes el Departamento de RRHH tendrá una participación activa.
 - La publicación de las vacantes incluirá los requisitos necesarios y aspectos valorables para su adjudicación.
 - Tendrán asignación preferente de vacante las personas solicitantes que tengan consolidado el nivel salarial de la vacante para la que se postulan, conforme al art. 19 de la presente norma paccionada.
 - Con el fin de seguir el proceso global de asignación de vacantes, la comisión de empleo se reunirá semestralmente.
- Todo este proceso durará un periodo máximo de 60 días:



En caso de que la vacante no resulte adjudicada por cobertura interna, la empresa podrá realizar un proceso de selección externo.

Siempre que las características del puesto a cubrir lo permitan, existan candidatos válidos y las necesidades organizativas de la empresa queden cubiertas, se primará la promoción interna, respetándose en todo caso la transparencia del proceso, así como los principios de igualdad y no discriminación.

Artículo 17. Formación y desarrollo en la empresa.

Las partes firmantes de este Convenio consideran que la Formación es una herramienta estratégica para la producción segura, el desarrollo de los profesionales del presente y el futuro, y, por tanto, es clave para la continuidad de la actividad de Atlantic Copper de una manera segura, eficaz y eficiente.

Con una periodicidad anual, se confeccionará el plan formativo en base a las necesidades formativas identificadas por cada área en materia de:

- Seguridad, Medioambiente, Calidad, Transformación Digital y Gestión Energética, vinculadas con la operación y el mantenimiento de las instalaciones.



- Aprendizaje para el desempeño de puestos adicionales para propiciar las polivalencias.
- Adaptación a nuevas normas o requisitos de Seguridad, así como el reciclaje en estos.
- Formación técnica adicional relativa al puesto y a las innovaciones tecnológicas que se sucedan.
- Formación en materia de políticas, procedimientos de orden interno y requisitos legales que afecten en base a su puesto de trabajo.
- Formación relativa a los Sistemas de Gestión implantados.

La formación se podrá impartir en cualquiera de las siguientes modalidades:

- **Formación en aula:** formación impartida en un aula por una persona formador/a y uno/a o varios/as alumnos/as.
- **Formación in situ:** formación impartida en el puesto de trabajo por una persona formadora, titular o conocedora del puesto conforme a la experiencia requerida en la V.P.T, a un número reducido de personas, habitualmente una.
- **Formación a distancia:** formación síncrona o asíncrona, en la que el/la alumno/a está en un lugar distinto a la persona formadora, pudiéndose usar medios telemáticos o no.

Las personas adscritas a una jornada a relevos podrán adquirir el compromiso de dedicar 16 horas a formarse, fuera de su horario habitual, en materias establecidas por la empresa diferentes a la prevención de riesgos laborales. Este compromiso deberá expresarse en noviembre del año anterior por el cauce articulado para ello por la empresa y, en dicho momento, la persona trabajadora deberá elegir la compensación de estas horas entre:

- **Compensación en descanso.** En este caso, contará con hasta dos días de descanso adicional, los cuales podrá disfrutar desde el comienzo del año natural respecto al que haya expresado su compromiso formativo, con independencia de haber realizado previamente, o no, las horas de formación comprometidas. Estos días de descanso deben solicitarse conforme al procedimiento de solicitud del art. 29 de esta norma. Este descanso caduca a 31 de diciembre de cada año natural.
- **Compensación económica.** La persona que opte por la compensación en dinero percibirá, conforme vaya realizando las horas de formación comprometida, el equivalente dinerario al tiempo de formación a razón de 165% la hora ordinaria por hora de formación comprometida realizada.
- Si al final del año natural, la persona con formación comprometida hubiera realizado horas de formación bajo esta modalidad que no hubieran sido descansadas, percibirá la compensación correspondiente por horas de formación realizadas a razón de 165% la hora ordinaria.

La formación en materia exclusiva de Prevención de Riesgos Laborales se registrará por los requisitos establecidos en el CEM, para todas las personas trabajadoras que desempeñan sus funciones en Atlantic Copper.

Las horas de formación se realizarán preferentemente dentro de la jornada de trabajo.



Las acciones formativas en materia exclusiva de Prevención de Riesgos Laborales que, por razones de organización o necesidades del servicio, no puedan impartirse dentro de las horas de trabajo, se efectuarán fuera de la jornada laboral, siendo opcional para la persona trabajadora asistente su abono como horas ordinarias, a efectos de este Convenio o su descanso compensatorio. Los descansos compensatorios serán acumulados en jornadas completas, y las fracciones se abonarán como horas ordinarias.

En aquellos cursos que por motivos de organización o composición del grupo no pudiera hacerse dentro de la jornada laboral, estos serán impartidos fuera de las horas de trabajo percibiendo la persona trabajadora la cantidad equivalente a su hora ordinaria a efectos de este Convenio, por hora lectiva a partir de la fecha de firma de este Convenio y sin carácter retroactivo. Estos pagos sólo procederán en casos de acciones formativas promovidas por el Departamento de Formación.

En caso de formación de idiomas, no se producirá abono alguno.

En el caso que el desplazamiento a la planta se produzca únicamente para recibir o impartir formación, el plus de Desplazamiento y Bocado, se abonará en su integridad, siendo el único concepto que indemnice el desplazamiento, no poniendo la empresa a disposición de las personas trabajadoras medios que supongan un sobrecoste para la empresa, ni compensando económicamente los kilómetros derivados de este desplazamiento.

Para aquellas personas trabajadoras que, a requerimiento de la empresa, y de forma voluntaria, deseen actuar como formadores, se les proporcionará el curso de formación de formadores al objeto de que adquieran las competencias necesarias para poder realizar una correcta transmisión de conocimientos. Debiendo firmar un compromiso específico por el que se comprometen a ejercer la citada labor. La persona trabajadora que ejerza de formador in situ, como compensación por el compromiso en el desarrollo de la formación recibirá ciento ochenta euros (180 €) por curso y mes a partir de la firma de este Convenio. Si no desempeñase el mes al completo esta función se percibirá de forma proporcional. Esta cantidad se revisará con el incremento anual establecido para el presente Convenio.

Esta cantidad se abonará a mes vencido en la nómina mensual, de acuerdo con la actividad formativa reportada por el Departamento de Formación mensualmente, mediante el formato oficial, siendo prorrateada dicha cantidad de 180 euros mensuales entre las personas formadoras, si procediese.

Además, siendo Atlantic Copper una empresa con alta vocación social, se recoge en este Convenio la posibilidad de que una persona trabajadora pueda impartir formación técnica fuera de su jornada laboral, a personas ajenas a la organización que estén realizando prácticas de estudio o recibiendo formación, en cualquiera de las modalidades regidas por ley.

En cualquiera de los casos, en los que una persona trabajadora imparta formación en aula fuera de su jornada laboral, dicha persona recibirá una gratificación por parte de la empresa al precio de su hora ordinaria por hora destinada a tal labor.



Artículo 18. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el centro de trabajo se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias, con el límite que a ello supone las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras podrán desempeñar funciones diferentes dentro del mismo grupo profesional siempre que las necesidades de la actividad o del servicio en cuestión lo requieran. Sin embargo, si esta encomienda se realizara fuera del grupo profesional al que la persona trabajadora estuviera asignada, y fuera por un periodo superior a seis (6) meses durante un año o a ocho (8) meses durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar la vacante correspondiente a las funciones por ella realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos y promoción profesional aplicables en la empresa. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social, sin perjuicio de percibir la diferencia salarial correspondiente.

Cualquier otra movilidad funcional que rebase lo dispuesto en el presente artículo requerirá el acuerdo de las partes o en su defecto el sometimiento a las reglas de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Artículo 19. Trabajos de superior nivel salarial.

La persona trabajadora que sea destinada a realizar funciones de nivel salarial superior a las que correspondan al que tuviera reconocido, percibirá, durante el tiempo en que permanezca en esta situación, la retribución del nivel correspondiente a las funciones que se le hayan encomendado. Este complemento se calculará conforme a lo dispuesto en el presente artículo, y se denomina prima de sustitución.

Cuando la necesidad de realizar funciones de nivel superior desaparezca, la persona trabajadora volverá a asumir las funciones que tenía encomendadas antes de producirse el cambio.

Si esta encomienda se prolongara por un periodo superior a doscientos (200) días de trabajo efectivo durante dos (2) años, la persona trabajadora consolidará el nivel salarial del puesto que efectivamente haya realizado. Quedarán excluidos de esta consolidación, las personas pertenecientes al grupo de cobertura o al grupo de refuerzo mientras permanezcan en alguno de dichos grupos.

Quedarán excluidos de esta consolidación los casos de sustitución por excedencia, enfermedad, accidente laboral, campañas temporales o cualquier ausencia retribuida (permisos y licencias).

En caso de que el sustituido por larga enfermedad no pueda incorporarse a su puesto de trabajo, el sustituto consolidará el nivel salarial.



Los días trabajados en nivel superior serán retribuidos de acuerdo con el nivel del puesto sustituido, no así los descansos, las vacaciones y pagas extraordinarias, que serán abonados de acuerdo con el nivel del puesto del que la persona es titular.

No obstante, lo anterior, y en concordancia con la jornada anual vigente en la empresa, al final de cada año, en la nómina ordinaria del mes de diciembre, se efectuará la liquidación complementaria por descansos, vacaciones y pagas extraordinarias que comprenderá, de la prima de sustitución, la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año en nivel superior.

A partir de 2025, la sustitución de funciones de los grupos profesionales 1 y 2 por personal de Convenio, se compensará por día trabajado, mediante el abono de la prima de sustitución correspondiente al nivel salarial 3.1. Adicionalmente esta prima, se sumará un complemento adicional de 300 euros/mes en proporción a los días de trabajo efectivamente realizados, que compensa y absorbe cualquier diferencia salarial que pudiera existir en dinero o especie respecto a los grupos profesionales 1 y 2. La sustitución de las funciones comprendidas en los puestos de trabajo comprendidos en los grupos profesionales 1 y 2 no serán consolidables cualquier que sea el tiempo de desempeño.

Artículo 20. Trabajos de inferior nivel salarial.

En el caso de que la persona trabajadora realice funciones correspondientes a un nivel salarial inferior, mantendrá en todo caso, las retribuciones correspondientes a su nivel salarial de origen.

Artículo 21. Adaptación por cambio de régimen de trabajo.

Si una persona, por decisión organizativa de la empresa realizara funciones que impliquen dejar de percibir complementos salariales asociados al régimen de prestación del trabajo a turnos, con el único fin de permitir una progresiva adaptación de su economía personal a la nueva situación, se le abonará un complemento de movilidad funcional, de acuerdo con el siguiente régimen:

1. Durante los primeros seis meses, la persona trabajadora percibirá el importe equivalente al 70% de las cantidades que pudiera venir percibiendo por los conceptos correspondientes al Plus de Turnicidad, Asistencia continuada, Nocturnidad, Plus de Domingos y Festivos y Plus de sábados hasta 2024 inclusive. A partir de 2025 este porcentaje estará referido al complemento de régimen de trabajo.
2. Durante los tres meses siguientes, la persona trabajadora percibirá el importe equivalente al 40% de los conceptos indicados en el párrafo anterior.
3. Durante los tres meses siguientes, la persona trabajadora percibirá el importe equivalente al 20% de las cantidades que pudiera venir percibiendo por los conceptos indicados en el primer punto de este artículo.

Este régimen transitorio finalizará transcurridos doce meses desde que el cambio organizativo tuvo lugar, de forma que, a partir de dicho momento, ya no se percibirá cantidad alguna por este concepto.



Este complemento será absorbible por cualquier nuevo cambio funcional en la medida que la nueva forma de prestación del trabajo implique percibir de nuevo alguno de los pluses que se mencionan en los párrafos anteriores y en la parte que corresponda al plus en cuestión.

Esta adaptación progresiva no será de aplicación en los casos en los que la persona trabajadora deje de percibir los pluses correspondientes al régimen de trabajo efectivamente desarrollado por retornar a la jornada que le es de propia adscripción.

CAPÍTULO IV. JORNADA. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 22. Organización del trabajo.

La continuidad del proceso productivo que viene establecida por la propia actividad supone que en muchos casos las personas trabajadoras se releven unas a otras cubriendo el mismo puesto.

En aquellos supuestos en los que no exista dicho proceso productivo continuo, la finalización de la jornada efectiva de trabajo se producirá de conformidad con lo establecido en el apartado sobre la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 23. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo ordinaria, en cómputo anual, será de:

- 1.736 horas para 2023.
- 1.723,9 horas para 2024.
- 1.712,25 horas para los años 2025 y 2026.

Estas horas anuales se distribuirán en cómputo anual de la manera que se indica para cada uno de los regímenes horarios que en adelante se describen.

Artículo 24. Horas suplementarias.

La diferencia de horas entre la jornada legal máxima anual que en cada momento establezca el Estatuto de los Trabajadores y la jornada anual pactada en el presente Convenio Colectivo, se configurarán como horas suplementarias. Estas horas serán realizadas por aquellas personas trabajadoras que sean requeridas y que voluntariamente accedan a ello.

Estas horas serán remuneradas de acuerdo con lo recogido en el art. 46 del presente Convenio.

Artículo 25. Régimen de turnos.

Se entiende por trabajo a turnos, de conformidad con el art. 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan



sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

1. El esquema habitual de trabajo consiste en el turno rotativo continuo que cubre las 24 horas de todos los días del año, mediante un turno de mañana que comprende desde las 06:00 hasta las 14:00 horas, un turno de tarde que comprende desde las 14:00 hasta las 22:00 horas y un turno de noche que comprende desde las 22:00 horas de un día hasta las 6:00 horas del día siguiente.

La jornada diaria de este personal es de 8 horas y 10 minutos, comprendiendo dentro de la misma los 10 minutos de tiempo de aseo previsto por el RD 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

2. No obstante, existen también otros turnos rotativos diferentes del proceso continuo que carecen del turno de noche y que se extienden en un caso a todos los días de la semana y en otro sólo de lunes a viernes. Estos últimos turnos, de lunes a viernes, configuran el régimen de turno no continuo.

3. Para 2023 y 2024, el calendario anual se basa en el agrupamiento del personal en equipos de trabajo identificados mediante letras, con un ciclo de trabajo de seis días de trabajo, tres de descansos y uno de vacaciones o de descanso compensatorio o de descanso acumulado o de exceso de jornada, con una rotación de dos mañanas, dos tardes y dos noches. Estos descansos compensatorios se elegirán conforme al procedimiento previsto por la empresa.

Para 2025 y 2026, el ciclo de trabajo será de seis días de trabajo y cuatro de descanso, de acuerdo con lo previsto en el art. 34 de esta norma paccionada.

Este ciclo de trabajo se repetirá a lo largo de todo el año. Dado que este sistema, sin ajustes, implica que de forma cíclica el número de jornadas de trabajo de cada letra pueda superar el número de horas de trabajo pactado en convenio. Cuando así se produzca este exceso de jornada habrá de compensarse con los días de descanso adicional que correspondan.

Los cuadrantes laborales bases para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio figuran en el Anexo III y serán expuestos por la empresa en lugar visible del centro de trabajo.

4. Para 2025 y 2026, 12 días de vacaciones anuales correspondientes a cada persona trabajadora se disfrutarán integrados en los ciclos de descanso que el sistema de turnos prevé (6T-3D-1V). Los restantes 13 días de vacaciones, hasta completar los 25 días de vacaciones, serán elegidos en cuadrante conforme al procedimiento previsto por la empresa; dicha elección se efectuará de forma consecutiva de acuerdo con el siguiente esquema: ciclo de 4 D + 6 V en días de trabajo + ciclo de 4 D.

5. Existen cuadrantes de trabajo de lunes a domingo que no encuentran encaje en el esquema anteriormente mencionado, por lo que deberá establecerse anualmente un cuadrante específico para permitirles el disfrute de un periodo largo de vacaciones.



6. Para el personal a turno, las horas de trabajo efectivo que resten a partir de un cuadrante 6-4 puro hasta completar la jornada anual de los años 2025 y 2026 se destinará a la toma y entrega de muestras de orina conforme a protocolos médicos tras salir de su turno; a la toma de muestras de sangre para vigilancia de la salud antes de entrar en un turno de mañana; y al completar el reconocimiento médico correspondiente conforme a protocolos médicos antes de entrar en un turno de tarde. Si la persona trabajadora precisara almorzar después de completar reconocimiento médico, pero antes de incorporarse a su turno de tarde, la comida le será proporcionada por la empresa. Si por causa organizativa del Servicio Médico no se pudiera realizar el reconocimiento médico tras la personación de la persona trabajadora, aquel pasará a realizarse dentro de cuadrante.

Artículo 26. Distribución de la jornada y horario en régimen de jornada de comedor y jornada ordinaria.

Todo el personal cuya jornada no esté sometida a un régimen de turnos, prestará servicios en los siguientes horarios:

1. Jornada comedor. Durante todo el año, a excepción de los meses de julio y agosto, se prestará servicios de lunes a jueves en horario de 08:00 horas a 17:30 horas, con interrupción de 45 minutos para efectuar la comida. Los viernes de todo el año y los meses de julio y agosto se prestará servicios en horario intensivo, esto es, desde las 08:00 horas a las 14:30 horas.

Para los años 2025 y 2026, la jornada anual se adaptará mediante la ampliación del horario intensivo a los periodos de Lunes, Martes y Miércoles Santos, primera quincena de septiembre y periodo navideño. Anualmente se publicará el calendario laboral del personal adscrito a esta jornada. El exceso de tiempo de trabajo que pudiera corresponder al relacionar dicho calendario con la jornada anual máxima, se configurará como días de descanso adicional.

2. Jornada ordinaria. Durante todo el año, desde las 08:00 horas hasta las 16:00 horas. Anualmente se publicará el calendario laboral del personal adscrito a esta jornada. El exceso de tiempo de trabajo que pudiera corresponder al relacionar dicho calendario con la jornada anual máxima, se configurará como días de descanso adicional.

3. Dentro de esta jornada se incluirá el tiempo necesario para efectuar el aseo establecido en el RD 665/1997, de 12 de mayo, respecto del personal al que se sea de aplicación dicho Real Decreto.

4. El calendario laboral para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio será expuesto por la empresa en lugar visible del centro de trabajo.

5. El personal adscrito a jornada comedor o jornada ordinaria y que ocupen los puestos de trabajo determinados por la empresa, cuenta con una flexibilidad de entrada y salida de la jornada diaria de hasta más/menos 30 minutos, previa autorización de la persona responsable. Esta flexibilidad no podrá generar saldos horarios para días anteriores ni posteriores.



Artículo 27. Distribución irregular de la jornada.

Se regulará conforme a lo establecido en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Descanso entre Jornadas.

1. El descanso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce (12) horas.

Para las personas sometidas a un régimen de trabajo a turnos será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo a la posibilidad de reducirse este descanso hasta un mínimo de siete horas al cambiar la persona trabajadora de turno de trabajo, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días siguientes.

2. A fin de garantizar el descanso mínimo entre jornada de trabajo para el personal no sujeto a jornada de turnos, se establecen las siguientes normas, las cuales están inspiradas y habrán de ser interpretadas en todo caso y momento bajo el principio del respeto absoluto al descanso entre jornada.

Estas normas serán aplicables tanto a los supuestos de llamadas de emergencia como a las prolongaciones de jornada por trabajos perentorios e inaplazables.

1. Cuando se produzca una prolongación de jornada o llamada y los trabajos finalicen antes de las 20:00 h., la persona trabajadora se incorporará a su jornada ordinaria del día siguiente sin alteración alguna.
2. Cuando la prolongación de jornada o los trabajos por llamada finalizasen después de las 20:00 h. pero antes de las 04:00 h. de la madrugada del día siguiente, la persona trabajadora se incorporará a su jornada ordinaria con tantas horas de retraso como horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 20:00 h. y las 04:00 h.
3. Cuando la prolongación de jornada o llamada de emergencia finalice después de las 04:00 h., la persona trabajadora no tendrá que incorporarse a su jornada ordinaria inmediata siguiente.
4. En caso de llamadas después de las 24:00 h. y cuando los trabajos finalicen antes de las 08:00 h., la persona trabajadora verá reducida su jornada ordinaria siguiente en tantas horas como las trabajadas en dicho periodo.
5. En caso de que en el día inmediato siguiente al de la prolongación de jornada o llamada de emergencia la persona trabajadora tuviera descanso por cualquier motivo, (Domingo, Descanso, Festivo, Vacaciones, Licencia, etc.) no se producirá, lógicamente, regulación de jornada.

Artículo 29. Descansos compensatorios.

Se entiende por descanso compensatorio aquel correspondiente al tiempo de trabajo realizado por la persona trabajadora fuera de la jornada laboral por las siguientes causas:



- Formación comprometida fuera de jornada (art. 17 Convenio Colectivo).
- El tiempo destinado a la formación en seguridad realizado fuera de la jornada laboral.
- Solape y RD 665/97 sólo aplicable a los años 2023 y 2024 y conforme a la Disposición Transitoria Tercera.
- Realización de horas extraordinarias con elección de descanso.
- Derivadas de Seguridad y Salud.

Todos estos descansos se calculan en función del tiempo efectivamente trabajado y en caso de que la persona trabajadora no preste servicios durante todo el año, se ajustará dicho descanso de forma proporcional al tiempo trabajado.

El disfrute del tiempo acumulado generado deberá realizarse por jornadas completas, salvo el derivado por horas extraordinarias, que, de no acumularse en una jornada completa, se descansará las horas que correspondan. Se podrán unir las horas de descanso independientemente de su origen para completar una jornada.

La determinación de los días de disfrute de estos descansos compensatorios o fracción por horas extraordinarias, se efectuará conforme al siguiente protocolo:

- Petición por parte de la persona trabajadora con mínimo 15 días de antelación mediante formulario oficial.
- Respuesta razonada del área correspondiente en máximo de 7 días desde la emisión de la solicitud.
- Sólo se concederá una solicitud de descanso por puesto para el mismo día, salvo que el departamento cuente con los recursos necesarios en planta para gestionar más de una solicitud.
- En caso de coincidencia de solicitudes, tendrá prioridad la solicitud antes emitida.
- Los saldos inferiores a 8 horas pendientes de disfrutar a 31.12 de cada año natural, serán abonados a razón de precio hora ordinaria u extraordinaria en función de la naturaleza del descanso generado.
- Los saldos generados en jornadas completas por formación en seguridad fuera de jornada no comprometida en el año natural, podrán ser disfrutados hasta el último día del mes de febrero del año siguiente.

En los días determinados para disfrutar de estos descansos compensatorios por jornada completa no corresponderá la percepción del plus de desplazamiento y bocadillo, debido a su naturaleza.

Artículo 30. Descanso por bocadillo.

Siempre que la jornada exceda de seis (6) horas continuadas se establecerá un descanso de treinta minutos que se considerará trabajo efectivo.



Artículo 31. Ausencias imprevistas.

Las personas trabajadoras, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte a su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda.

Para el personal que está sujeto a un sistema de turnos, en el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, y siempre que la dirección de la empresa no pueda proceder a su sustitución, la persona trabajadora saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario, hasta un máximo de cuatro horas, en tanto la dirección de la empresa pueda proceder a su sustitución, tal y como se recoge en el artículo siguiente.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales, las que excedan en cómputo anual de la jornada pactada en el art. 23, es decir las trabajadas fuera del horario establecido en el calendario laboral que se fije. El límite legal establecido será el determinado por el Estatuto de los Trabajadores.

El límite legal expuesto en el punto anterior podrá ser superado por las horas que se trabajen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, tal como se previene en el art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

A tenor de la facultad que otorga el art. 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan pactar como horas extraordinarias de realización obligatoria únicamente las que se deriven de la necesidad de cubrir las ausencias imprevistas por causas ajenas a la empresa, de un puesto de trabajo de turno rotativo que no debe quedar desocupado. Tal como se expone en el artículo anterior del presente Convenio.

Si la cobertura de este puesto se produce como consecuencia de una ausencia imprevista, el puesto quedará cubierto por una persona que esté trabajando en ese momento y prolongue su jornada como máximo 4 horas. En este caso, si la ausencia de la persona trabajadora ha sido notificada con un preaviso superior a 24 horas al turno de entrada de este que causa la falta, no se considerará imprevista. En los casos de ausencia imprevista el o la responsable del área presente en ese momento procederá a la entrega la persona trabajadora de la comunicación firmada. En ningún caso, la empresa podrá obligar a que la jornada de la persona trabajadora supere las 12 horas consecutivas.

En caso de que se estime necesaria una prolongación de jornada superior a dos horas por los motivos indicados en este artículo, la empresa proporcionará al trabajador afectado comida/bocadillo.



Las horas extraordinarias voluntarias y obligatorias realizadas, podrán ser compensadas con tiempo de descanso, a elección de la persona trabajadora.

La compensación se efectuará descansando una hora y media por cada hora trabajada.

Esta compensación, lógicamente, no podrá generar directa o indirectamente la realización de otras horas extraordinarias.

Una vez elegida la opción de descansar las horas extraordinarias por parte de la persona trabajadora, estos descansos se disfrutarán dentro de los 4 meses siguientes a su realización. Se procurará que esta compensación sea compatible con las preferencias de la persona trabajadora.

Si pasados 3 meses desde su realización la persona trabajadora no hubiera solicitado descansar las horas generadas, la empresa planificará estos descansos dentro de los dos meses siguientes.

En el supuesto de que la persona trabajadora tenga horas pendientes de descansar fuera de los plazos establecidos, no realizará otras horas extraordinarias que no sean definidas como fuerza mayor o se hayan pactado como de obligatoria realización según lo dispuesto en los párrafos anteriores.

Artículo 33. Comisión de seguimiento de horas.

Existirá una Comisión, integrada por cuatro (4) miembros del Comité de Empresa y otros cuatro (4) que determine la parte empresarial.

Esta comisión tendrá por objeto velar por el cumplimiento sobre lo establecido en este Convenio sobre las horas extraordinarias y suplementarias, las realizadas por distribución irregular de la jornada, y vacantes, así como por la optimización de recursos disponibles por la empresa, en pro de una mejor generación de empleo. Para lo cual tendrá la obligación de reunirse, al menos, semestralmente.

Artículo 34. Vacaciones y descansos por ajustes de jornada.

1. Durante los años 2023 y 2024, el personal de retribución diaria disfrutará de 23 días laborables de vacaciones y el personal de retribución mensual de 25 días laborables. En este periodo, las V estarán integradas en cuadrante para el personal a relevos turno continuo.

A partir de 2025, todo el personal contará con 25 días de vacaciones.

2. A partir de 2025, el personal adscrito a un cuadrante 6-4 elegirá, conforme al procedimiento establecido por la empresa, 13 días de vacaciones sobre cuadrante en el esquema de 4D+6T+4D. Los restantes 12 días de vacaciones se integrarán en el propio cuadrante para permitir la configuración de un esquema 6-4 puro.

El sistema de elección se basa en la asignación de una puntuación a cada día del año en función de su consideración como periodos preferentes de vacaciones. Se sumarán los 6 valores más altos de cada integrante de cada letra del relevo. Aquella persona cuya elección acumule el resultado menor, será



la primera en elegir, y así sucesivamente. En caso de empate, siempre y cuando las personas dispusiesen de más días elegidos sin sumar, se tomará como referencia para la elección el siguiente valor más alto de dicha serie, y, si persistiera el empate, se tomaría el valor del día elegido siguiente y así sucesivamente. Si alguno no dispusiese de más días, se invertirá el orden de elección del año anterior.

Dado el hecho de que el número de descansos por ajustes de jornada es variable en función de la letra a la que se pertenezca cada año, el número total de días a elegir varía. Si después de realizar la elección primera de 13 días de vacaciones, la persona trabajadora dispusiese de días de descanso por ajustes, tendrá que esperar para hacerlo a que el resto de las personas integrantes de su letra elijan su ciclo de 13 días de vacaciones. Una vez completada la primera ronda de elecciones, aquellos que dispongan de descansos por ajuste los elegirán siguiendo el mismo criterio de elección que tuvieron para la primera ronda. Si el número de días que quedasen por asignar fuese superior a tres, se dividirán dichos días en dos módulos iguales (o si no fuera posible lo más parecidos) y asignarse en dos rondas distintas.

Las personas trabajadoras que no hayan elegido sus días de vacaciones y descansos por ajustes de jornada conforme a los plazos establecidos en el procedimiento de elección elaborado por la empresa, pasarán a ocupar el último lugar de elección conforme a orden de solicitud. En caso de tampoco elegir en último lugar, el momento de disfrute será determinado por la empresa en función de las posibilidades de cobertura.

2. La plantilla no sujeta a un sistema de turnos cuya jornada contemple horario intensivo, deberá disfrutar al menos 10 días de vacaciones en dicho horario. Los días de descanso por ajuste de jornada que pudieran corresponder también se fijarán conforme al procedimiento establecido por la empresa.

3. Los días de vacaciones devengados que no sean disfrutados dentro del año natural se considerarán caducados, sin derecho a compensación. Esta regla será excepcional para los casos establecidos en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores, para los casos de incapacidad temporal derivada de parto, lactancia o embarazo o por el permiso devengado por cualquiera de las causas establecidas en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, y para las personas de contrato temporal.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

4. La remuneración de las vacaciones se ajustará a la legislación vigente. En el sistema retributivo vigente hasta 2024 inclusive, esta retribución se aplica a través del plus de vacaciones. En el sistema retributivo aplicable a partir de 2025, dicha retribución estará comprendida en el sistema retributivo basado en el salario convenio y los regímenes de trabajo de abono mensual.



Artículo 35. Grupo de cobertura

Debido al proceso productivo continuo existente en la empresa, esta tendrá la facultad de constituir un "grupo de cobertura" en las áreas de trabajo en las que lo considere útil para facilitar la cobertura de las necesidades de personal que, por cualquier causa, se produzcan en los puestos de trabajo en régimen de turnicidad.

El grupo de cobertura es un equipo de personas sujetas a unas condiciones especiales de flexibilidad que adaptan su jornada a los cambios requeridos por la organización y que perciben en contraprestación una retribución denominada plus de grupo de cobertura. Dicho plus se percibe, siempre que esté en condiciones de prestar esta especial flexibilidad.

Igualmente, existirá un "grupo de espera", que incluirá a las personas que soliciten ser incluidos en el grupo de cobertura y no hayan sido seleccionados para formar parte de este en el año inmediatamente posterior a su solicitud. Durante ese año, estas personas pasarán a una situación de espera en la cual realizarán las acciones formativas propuestas por el área, pudiendo formar parte al año siguiente del grupo de cobertura. Durante la situación de espera, la persona trabajadora mantiene el compromiso de pertenencia al grupo de cobertura tras su año de formación.

El proceso de incorporación a este grupo de cobertura es el siguiente:

- La solicitud de pertenencia a este grupo será voluntaria en todo momento.
- La persona trabajadora realizará una solicitud de incorporación mediante el proceso establecido al efecto.
- Se determina la incompatibilidad de pertenencia simultánea al grupo de cobertura y al grupo de refuerzo.
- Recibida la solicitud por parte de la empresa, se podrán dar las siguientes respuestas:
 - Comunicación motivada de no pertenencia al grupo.
 - Comunicación de pertenencia y ejercicio durante el año inmediatamente posterior al de la solicitud. Podría existir plan de formación a realizar por parte de la persona trabajadora, que pasa a formar parte del grupo de cobertura.
 - Comunicación de pertenencia, propuesta de plan formativo y compromiso de ejercicio en los dos años posteriores a la solicitud si la empresa lo requiriese. De esta manera la persona trabajadora pasa a formar parte del grupo de espera.

A los efectos de refrendar lo descrito en este artículo, se desarrollará un procedimiento que registre los compromisos de las partes.

Las condiciones que aplican al grupo de cobertura se describen a continuación:

1. Las personas pertenecientes a este grupo de cobertura tendrán asignadas una letra y puesto de referencia.
2. Las personas trabajadoras incluidas en el grupo de cobertura pertenecerán al mismo durante un periodo de un año. Durante su periodo de pertenencia tendrán el compromiso de atender a las llamadas de la empresa.



3. La persona trabajadora podrá desempeñar cualquier puesto para el que haya sido formado, sea este de nivel superior o inferior a su puesto de referencia u origen, incluso si pertenecen a diferentes grupos profesionales, sin que se consolide a ningún efecto niveles superiores de puestos desempeñados.

4. Se respetará el descanso semanal y diario, conforme lo dispuesto en el Real Decreto de Jornadas Especiales y el Estatuto de los Trabajadores. No se reorganizará la jornada en días de vacaciones o descansos planificados en cuadrante; en cambio, se atenderán en días de vacaciones o descanso las comunicaciones sobre medidas de flexibilidad planificadas para los días de trabajo. Los miembros del grupo de cobertura tendrán derecho al disfrute de los descansos compensatorios en las mismas condiciones que el restante personal a turnos.

5. La persona trabajadora asume la posibilidad de prolongar o adelantar la jornada diaria hasta un máximo de 4 horas/día en horas extraordinarias o suplementarias, retribuyéndose a razón de 1,85 la hora ordinaria.

6. Los cambios de turno requeridos por la empresa con un preaviso menor de cinco (5) días, tendrán carácter obligatorio.

7. Los cambios de turno del personal pertenecientes al grupo de cobertura tendrán que ser previamente aceptados por el departamento.

8. Si existiera alguna causa por la cual la persona trabajadora no pudiera prestar la flexibilidad a la que se hubiera comprometido, ésta podrá ser sustituida.

La retribución del grupo de cobertura se hará de la siguiente forma:

- No procede el pago de bono de llamada mientras se pertenezca a este grupo.
- En caso de ausencia imprevista en el mismo día, siempre que la persona no haya superado las dos horas de trabajo en su turno, podrá ser suspendida esa jornada y postpuesta al turno alterno. La jornada suspendida tendrá será retribuida como hora extraordinaria por el tiempo efectivamente trabajado.
- Se retribuirá el nivel del puesto que se desempeñe siempre que éste sea mayor que el propio de la persona integrante del grupo de cobertura. En caso contrario se cobrará el propio.
- La cuantía del complemento por pertenecer a este grupo será de trescientos euros (300 €) mensuales, o parte proporcional.
- Por cada cambio de turno que se le realice a la persona trabajadora, a petición de la empresa con un aviso de menos de cinco (5) días de antelación, percibirá un plus de cincuenta euros (50 €).

Artículo 36. Grupo de refuerzo.

Para los supuestos en los que se aprecie una mayor carga de trabajo en las mañanas y las tardes, la empresa tendrá la facultad de convocar y mantener un "grupo de refuerzo" en las áreas de trabajo en las que lo considere útil para absorber dicha mayor carga o para dirigir la mayor flexibilidad que dicho grupo representa a las franjas horarias con necesidades.



El grupo de refuerzo es un equipo de personas sujetas a unas condiciones especiales de flexibilidad que adaptan su jornada a los cambios requeridos por la organización y que perciben en contraprestación una retribución denominada plus de grupo de refuerzo. Dicho plus se percibe, siempre que esté en condiciones de prestar esta especial flexibilidad.

El proceso de incorporación a este grupo de refuerzo es el siguiente:

- La solicitud de pertenencia a este grupo será voluntaria en todo momento.
- La persona trabajadora realizará una solicitud de incorporación mediante el proceso establecido al efecto.
- Se determina la incompatibilidad de pertenencia simultánea al grupo de cobertura y al grupo de refuerzo.
- Recibida la solicitud por parte de la empresa, se podrán dar las siguientes respuestas:
 - Comunicación motivada de no pertenencia al grupo.
 - Comunicación de pertenencia y ejercicio durante el año inmediatamente posterior a la solicitud. Podría existir plan de formación a realizar por parte de la persona trabajadora, que pasa a formar parte del grupo de refuerzo.
 - Comunicación de pertenencia grupo de espera, en su caso, propuesta de plan formativo, y compromiso de ejercicio en los dos años posteriores a la solicitud si la empresa lo requiriese.

A los efectos de refrendar lo descrito en este artículo, se desarrollará un procedimiento que registre los compromisos de las partes.

Las condiciones que aplican al grupo de refuerzo se describen a continuación:

1. Las personas pertenecientes a este grupo de refuerzo prestarán servicios de lunes a viernes, en turnos de mañana o tarde. No obstante, podrá cubrir el turno de noche en caso de necesidad.
2. Las personas trabajadoras incluidas en el grupo de refuerzo pertenecerán al mismo durante un periodo de un año. Durante su periodo de pertenencia tendrán el compromiso de atender a las llamadas de la empresa.
3. La persona trabajadora podrá desempeñar cualquier puesto para el que haya sido formado, sea este de nivel superior o inferior a su puesto de referencia u origen, incluso si pertenecen a diferentes grupos profesionales, sin que se consolide a ningún efecto niveles superiores de puestos desempeñados.
4. Se respetará el descanso semanal y diario, conforme lo dispuesto en el Real Decreto de Jornadas Especiales y el Estatuto de los Trabajadores.
5. Estas personas asumen el compromiso de estar en sistema de disponibilidad (guardia) por semanas alternas. El día o las horas realizadas en fines de semana o festivos serán compensados en descanso a razón de 1 hora a descansar por cada hora trabajada, computándose como mínimo 4 horas.



6. Los cambios de turno requeridos por la empresa con un preaviso menor a cinco (5) días, tendrán carácter obligatorio.

7. Los cambios de turno del personal pertenecientes al grupo de refuerzo tendrán que ser previamente aceptados por el departamento.

8. Si existiera alguna causa por la cual la persona trabajadora no pudiera prestar la flexibilidad a la que se hubiera comprometido, ésta podrá ser sustituida.

La retribución del grupo de refuerzo se hará de la siguiente forma:

- Se cobrarán los pluses correspondientes al régimen de trabajo de adscripción.
- No procede el pago de bono de llamada mientras se pertenezca a este grupo.
- En caso de ausencia imprevista en el mismo día, siempre que la persona no haya superado las dos horas de trabajo en su turno, podrá ser suspendida esa jornada y postpuesta al turno alterno. La jornada suspendida tendrá será retribuida como hora extraordinaria por el tiempo efectivamente trabajado.
- Se retribuirá el nivel del puesto que se desempeñe siempre que éste sea mayor que el propio de la persona integrante del grupo de refuerzo. En caso contrario se cobrará el propio.
- La cuantía del complemento por pertenecer a este grupo será de trescientos euros (300 €) mensuales, o parte proporcional.
- No procede el abono del plus de cambio de turno.

Artículo 37. Licencias y permisos.

El personal incluido en este Convenio, avisando con la antelación posible y justificándolo adecuadamente, podrá ausentarse de su trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Por matrimonio o registro como pareja de hecho, de la persona trabajadora, quince (15) días naturales. Para la obtención de esta licencia, es preciso que la persona trabajadora la solicite al menos con treinta (30) días de antelación a la fecha del comienzo del disfrute, a fin de poder ser programada la cobertura de su ausencia.
Si el hecho causante tuviera lugar en día no laboral para la persona interesada, el cómputo se iniciará en el primer día hábil tras el hecho causante en función de la jornada a la que ésta esté adscrita.
2. Por matrimonio de hijos o hijas, nietos o nietas, hermanos y hermanas consanguíneos o políticos, y padre o madre, un (1) día, el día de la ceremonia, siempre que éste coincida con un día de trabajo efectivo y sea comunicado al menos con treinta (30) días de antelación.
3. Por Bautizo y/o Primera Comunión, de hijos o hijas y nietos o nietas consanguíneos, un (1) día, el de la ceremonia, siempre que éste coincida con un día de trabajo efectivo y sea comunicado al menos con treinta (30) días de antelación.
4. Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida, hijos e hijas consanguíneos, y padres y madres tanto consanguíneos como políticos, así como hermanos y hermanas consanguíneos, nietos y nietas y abuelos y abuelas, tres (3) días, elevándose el total a cinco (5) si fuera preciso efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de Huelva.



Si el hecho causante tuviera lugar en día no laboral para la persona interesada, el cómputo se iniciará en el primer día hábil tras el hecho causante en función de la jornada a la que ésta esté adscrita. Los días establecidos se entienden consecutivos e ininterrumpidos.

5. Por fallecimiento de hijos e hijas políticos, dos (2) días si el hecho se produjera en la localidad de Huelva, tres (3) días si ocurriera fuera de la localidad de Huelva y dentro de la provincia y cinco (5) días si fuera preciso un desplazamiento fuera de la provincia de Huelva.

Si el hecho causante tuviera lugar en día no laboral para la persona interesada, el cómputo se iniciará en el primer día hábil tras el hecho causante en función de la jornada a la que ésta esté adscrita. Los días establecidos se entienden consecutivos e ininterrumpidos.

6. Por fallecimiento de hermanos y hermanas y abuelos y abuelas políticos, dos (2) días si el hecho se produjera tanto en la localidad de Huelva como en su provincia, y cuatro (4) días si fuera preciso un desplazamiento fuera de la provincia de Huelva.

Si el hecho causante tuviera lugar en día no laboral para la persona interesada, el cómputo se iniciará en el primer día hábil tras el hecho causante en función de la jornada a la que ésta esté adscrita. Los días establecidos se entienden consecutivos e ininterrumpidos.

7. Por fallecimiento de tíos y tías consanguíneos, un (1) día.

Si el hecho causante tuviera lugar en día no laboral para la persona interesada, el cómputo se iniciará en el primer día hábil tras el hecho causante en función de la jornada a la que ésta esté adscrita.

8. Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco (5) días. Si la persona interesada estuviera encuadrada en el turno de noche se concederá como permiso la noche anterior al hecho determinante del permiso.

9. Previo aviso y justificación por parte de la persona trabajadora, se autorizará que el inicio del cómputo de esta licencia se haga en fecha posterior a la fecha inicial del hecho causante y hasta el momento que cese la hospitalización o el reposo domiciliario. Así, en caso de haber correspondido licencia por hospitalización o intervención quirúrgica, se podrá continuar haciendo uso de los restantes días de licencia hasta completar los cinco (5) previstos por el Estatuto de los Trabajadores en caso de que, tras el alta hospitalaria, se requiera continuar el acompañamiento por reposo domiciliario (no relativo). En todo caso, el reposo domiciliario deberá estar acreditado por un facultativo, en documento oficial no modificado. Tanto el justificante de hospitalización como el reposo domiciliario deben englobar la totalidad de los días de licencia, es decir, deben sustentar la continuidad durante todo ese periodo del hecho causante.

10. Por intervención ambulatoria para acompañamiento de un familiar de primer y segundo grado de consanguinidad, que necesite sedación, previo justificante que indique que la persona acompañante es el propio trabajador o trabajadora, un (1) día, el día de la intervención. Si el interesado estuviera encuadrado en el turno de noche se concederá como permiso la noche anterior al hecho determinante del permiso.

11. Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, hasta el equivalente en horas de cuatro (4) días al año. En todo caso, deberán justificarse los motivos que hagan indispensable esa presencia inmediata, así como su carácter sobrevenido y urgente.



12. Por traslado de su domicilio habitual, un (1) día, el día del traslado. Se justificará el permiso con documentación acreditativa de dicho traslado.
13. Por renovación del permiso de conducción, cuando éste fuera necesario para el ejercicio de sus funciones dentro del centro de trabajo, un (1) día, el día del examen.
14. Por el tiempo necesario para asistir a consulta dentro de la provincia, tanto del médico de cabecera como de los especialistas de la Seguridad Social, cuando no sea factible asistir a dichas consultas fuera de las horas de trabajo. La persona trabajadora deberá presentar el correspondiente justificante extendido por aquellos, certificando la efectiva asistencia a la consulta. Si no cumplieran los requisitos anteriores, la ausencia al trabajo se considerará no justificada, a todos los efectos.
15. En casos excepcionales, previa justificación de su necesidad, y con un preaviso mínimo de setenta y dos (72) horas, se puede conceder como máximo, por año natural un (1) día de licencia retribuida para acudir a consulta médica fuera de la provincia para la persona trabajadora, cónyuge o pareja de hecho registrada, o hijos/as.
16. Para el cumplimiento de deberes de carácter público inexcusables, durante el tiempo indispensable para su cumplimiento.
17. Para las personas que forman parte de la mesa electoral sindical, un (1) día hábil siguiente a la fecha de las elecciones.
18. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo indispensable.
19. En relación a las semanas de suspensión del contrato laboral por supuestos de maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento regulados en el Estatuto de los Trabajadores, se articulan dos opciones a elegir libremente por la persona trabajadora:
 - a. Acogerse a los múltiples fraccionamientos por semanas que permite el Estatuto de los Trabajadores.
 - b. Limitar en un máximo de dos periodos el disfrute del total de semanas que abarca dicha suspensión. En caso de elegir esta opción, la persona trabajadora se beneficiará de un permiso adicional retribuido de cuatro (4) semanas a disfrutar a continuación de uno de los dos periodos de suspensión.

En el Anexo VIII se muestra cuadro resumen de las licencias mencionadas.

Con posterioridad al disfrute de los permisos indicados en los párrafos anteriores, la persona trabajadora vendrá obligada a cursar la correspondiente solicitud a través del medio establecido para ello, adjuntando el preceptivo justificante dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes a su reincorporación al trabajo. Cuando los permisos impliquen un desplazamiento fuera de la provincia por la persona trabajadora, éste deberá igualmente acreditarlos mediante la justificación oportuna, en el mismo plazo de tiempo.

Permisos con retribución: la empresa, en casos de excepcional gravedad, podrá conceder permisos con retribución. Tanto su concesión, como su duración y demás circunstancias, serán fijadas por la empresa de forma discrecional.

Artículo 38. Bolsa de días.

Para el personal a relevo se configura la posibilidad de acogerse a una bolsa de hasta dos días por año natural a partir de 2025. La persona trabajadora podrá hacer uso de dicha posibilidad sin necesidad



de alegar causa alguna, emitiendo su solicitud por el medio establecido para ello con un preaviso mínimo de 7 días respecto al día de disfrute.

La persona que haga uso de esta posibilidad adquiere el compromiso de atender la solicitud de la empresa para la devolución de la jornada de trabajo, de acuerdo con las necesidades organizativas de la empresa, mediando un preaviso mínimo de 24 horas. Este compromiso de atención incluye responder a la llamada telefónica de solicitud o devolver dicha llamada en el menor tiempo posible.

De no atender la llamada telefónica y/o la necesidad organizativa de la empresa, se tratará el día de permiso disfrutado y el día de devolución no cubierto como falta injustificada de la persona trabajadora, la cual no podrá hacer uso nuevamente de esta posibilidad durante lo que reste de año natural. Esta persona trabajadora tendrá la posibilidad de alegar una única vez que no le es posible devolver el día solicitado por la empresa, con independencia de que llegue a hacer uso de uno o los dos días que conforman esta bolsa.

CAPÍTULO V. RÉGIMEN ECONOMICO. RETRIBUCIONES

Artículo 39. Estructura salarial.

Durante 2023 y 2024, la retribución fija bruta anual del personal comprendido en el presente Convenio estará constituida por el salario base y el complemento de calificación de puesto de trabajo, para el personal de retribución diaria, y el complemento de valoración para la persona trabajadora de retribución mensual. Esta retribución, a efectos del presente Convenio se denominará salario de convenio.

En este periodo, se entenderá a efectos de este Convenio, como hora ordinaria el resultado de dividir el salario de convenio más el complemento de la antigüedad, entre 1.736 horas anuales.

Tanto para el personal de retribución diaria como para el personal de retribución mensual, el salario convenio será el establecido en las tablas para cada año correspondientes a cada grupo profesional y nivel, que aparece en el Anexo III.

El complemento de calificación de puesto de trabajo se percibirá por día laborable.

Las personas trabajadoras de nómina diaria percibirán además del complemento de calificación de puesto de trabajo un sexto del total percibido por la suma de salario base, los festivos, y prima de sustitución en concepto de "Domingos" por cada domingo que traiga el mes.

A partir de 2025, todo el personal de convenio pasará a nómina mensual. Con ello, las tablas salariales del Anexo III se basarán únicamente en un importe anual por grupo profesional y nivel salarial, a dividir en 14 pagas, denominado salario convenio. Con esta transformación, desaparecen del sistema retributivo los conceptos de salario base, complemento de valoración y complemento de calificación de puesto de trabajo.



Desde ese momento, como hora ordinaria se entenderá el resultado de dividir el salario convenio más el complemento de la antigüedad, entre la jornada laboral anual establecida en convenio.

Artículo 40. Retribución variable por objetivos y revisión salarial.

Se establece una retribución variable por objetivos anuales que responde al reconocimiento de la participación de la plantilla en la consecución de los objetivos de mejora de la seguridad, mejora del absentismo y de la competitividad como garantía de consolidación de futuro de la empresa.

De esta forma, el grado de consecución de los objetivos marcados para el año de referencia repercute sobre la plantilla en una retribución por resultados compuesta por dos elementos: por una parte, una revisión salarial (consolidable en tablas) y, por otra, una retribución variable (pago único).

Artículo 41. Retribución variable por objetivos.

La retribución variable por objetivos tiene por finalidad potenciar el compromiso y participación de las personas trabajadoras en la consecución de los objetivos de mejora de la seguridad, mejora del absentismo y de la competitividad como garantía de consolidación de futuro de la empresa.

El personal podrá percibir anualmente ingresos adicionales por este concepto en función de los resultados obtenidos en cuanto al cumplimiento de objetivos de la empresa establecidos anualmente por parte de ésta.

Para el devengo de la retribución variable es preciso que la persona trabajadora haya trabajado de forma efectiva un mínimo del 50% de la jornada anual ordinaria, con la excepción de los jubilados parciales.

Si la persona trabajadora ingresara o cesara en la empresa durante el año natural, el devengo de esta retribución será proporcional al tiempo que haya prestado servicios en el año. En el caso de que la persona trabajadora extinguiera su contrato de forma voluntaria no tendrá derecho a esta percepción.

Cada uno de los objetivos tendrá una escala de consecución objetivable y referida a un indicador de medida, con un umbral mínimo, un objetivo de consecución de 0% y un extraordinario cuyo resultado podrá alcanzar hasta un 120% como máximo.

Mediante esta escala se determinará el valor exacto de consecución obtenido en cada objetivo durante el ejercicio, teniendo en cuenta los porcentajes de desviación que se indican en el apartado siguiente.

El análisis de los resultados anuales de los objetivos del periodo concluido y la información sobre los objetivos establecidos para el año siguiente se facilitará al Comité de Empresa y Secciones Sindicales en una reunión anual de información de objetivos, que se realizará dentro del primer trimestre del año siguiente. La información mensual de seguimiento de los logros de objetivos estará disponible en las pantallas de información de planta. Trimestralmente, en la reunión económica habrá un apartado exclusivo dedicado a este asunto.



1. Factores de referencia, pesos y objetivos anuales.

Se define así mismo una ponderación o peso para cada objetivo o factor de este según se indica a continuación:

El objetivo de productividad está compuesto por tres factores, con un peso determinado en la consecución del objetivo final, sumando un total del 45%.

1. Cumplir la fusión de concentrado de cobre, cuantificado en toneladas (t) de fusión de concentrado anual presupuestado para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, cuyo peso en la consecución del objetivo final es del 15%.
2. Cumplir la producción de cátodos, cuantificado en toneladas (t) de producción anual presupuestada de cátodos para cada uno de los años de vigencia de este Convenio, cuyo peso en la consecución del objetivo final es del 15%.
3. Cumplir el coste unitario presupuestado de producción hasta cátodo presupuestado anualmente, valorado en céntimos de Euro por Kilogramo (c€/kg), para cada uno de los años de vigencia de este Convenio, cuyo peso en la consecución del objetivo final es del 15%.

El objetivo de Seguridad se refiere al indicador de medida TRIR, cuyo peso final es del 40%. Para su consecución debe ser menor que el establecido para la empresa por la matriz del grupo (FCX). El TRIR a tener en cuenta es el llamado real, entendiéndose por tal el acumulado a final de año. Éste último se calcula conforme a los siguientes criterios:

$$\text{TRIR Real} = (\text{Número total de accidentes registrables} \times 200.000) / \text{Total Horas anuales registrables.}$$

Se entienden a estos efectos por accidentes registrables, tanto los accidentes con baja médica como los tratamientos médicos y trabajos restringidos.

Se consideran Horas Totales, todas aquellas efectuadas tanto por el personal propio como por de las empresas auxiliares en la empresa.

El objetivo de absentismo tiene un peso final del 15% y para su consecución debe ser menor del 3% anual en la Planta Metalúrgica de Huelva.

Se considera absentismo a los solos efectos del cálculo de este objetivo, el producido tanto por enfermedad común como por accidente de trabajo (Absentismo E+A). El índice de absentismo se calcula con la suma de las horas totales de enfermedad y accidente del centro de trabajo entre el total de horas teóricas de trabajo.

$$\text{Absentismo E+A} = \text{Horas de Enfermedad y Accidente} / \text{Horas Teóricas.}$$



2. Grados de cumplimiento. Forma de devengo y control.

Para los diferentes factores de referencia, las zonas de cumplimiento de los objetivos se indican en la tabla siguiente.

La siguiente tabla muestra las zonas de cumplimiento por factores determinantes, a las que corresponde un porcentaje de consecución de objetivos:

PRODUCTIVIDAD	Zona amarilla	Zona verde	Zona azul
Concentrado (t)	[-5.0%, -1.5%]	(-1.5%, 1.5%)	(1.5%, ∞)
Cátodo (t)	[-5.0%, -1.5%]	(-1.5%, 1.5%)	(1.5%, ∞)
Coste Unitario (c€/kg)	[1.5%, 5.0%]	(-1.5%, 1.5%)	[-100%, -1.5%]

SEGURIDAD	-	[-15%, 0%]	[-100%, -15%]
-----------	---	------------	---------------

ABSENTISMO	[1.5%, 5.0%]	(-1.5%, 1.5%)	[-100%, -1.5%]
------------	--------------	---------------	----------------

Se definen, en la tabla siguiente, las zonas de cumplimiento de los objetivos a la que corresponden diferentes porcentajes de pago de los objetivos:

	Otra zona	Zona amarilla	Zona verde	Zona azul
Porcentaje de pago	0%	25%	100%	120%



3. Importe y consolidación de la retribución por resultados.

A partir de 2025, la retribución por resultados se devengará durante los años de vigencia del presente Convenio Colectivo conforme a las reglas de determinación de importe y consolidación que vienen siendo aplicadas a lo largo del mismo, y que se desarrollan a continuación.

Si el cumplimiento es del 100% de los objetivos marcados conlleva una retribución por resultados, a los efectos del presente artículo, del 4,5%. De este 4,5%, una parte se consolida en las tablas salariales del año en que se devengaron los objetivos (revisión salarial) y el resto se abona como pago único en concepto de objetivos (retribución variable).

En caso de cumplirse los objetivos marcados por encima del 100%, el tope máximo de retribución por resultados a los efectos del presente artículo es del 5%. El abono se realizará de una sola vez en el primer trimestre del año siguiente (N+1).

Artículo 42. Revisión salarial por consolidación.

Al inicio de cada año (N) desde 2025 se abonará, a cuenta de la revisión salarial, un 1,5%. La revisión salarial final será el resultado de descontar el 1,5% al valor que resulte de la aplicación de la tabla del final del artículo. No obstante, este 1,5% funcionará como suelo de la revisión salarial en tablas.

Una vez finalizado el año natural (N) y establecida la retribución por resultados correspondiente, sobre las tablas salariales de dicho año (N) se aplicará la revisión salarial prevista en este artículo. Se procederá a la actualización de las tablas y al abono, con efectos retroactivos, de la diferencia entre la tabla consolidada y la tabla provisional de ese año (N).

En la tabla siguiente se muestran los tramos de consolidación prevista según el porcentaje de retribución por resultados obtenido:

En la tabla del final de este artículo se muestran los valores resultantes de la aplicación de estas reglas para el rango posible de cumplimiento de objetivos.

Tras ello, se procederá a confeccionar las tablas provisionales del año en curso (N+1), para lo cual, se incorporará un 1,5% a cuenta de la revisión salarial correspondiente a dicho año (N+1).

Retribución por resultados (Incremento salarial + retribución variable) (X)	Tramos de consolidación prevista	Mínimo
$X < 2.5$		1.5%
$3 \leq X < 2.5$	60% de X	1.5%
$4.5 \leq X < 3$	50% de X	1.8 %
$5 \leq X < 4.5$		2%

De este modo, si en el año N la retribución por resultados correspondiente supusiera una consolidación en tablas de 1,80, la actualización a realizar sobre las tablas que se venían aplicando



durante el año de referencia sólo ascendería al 0,3, por cuanto el 1,5 restante ya venía aplicándose en concepto de adelanto a cuenta y suelo mínimo de revisión salarial.

Artículo 43. Importe y abono de la retribución Variable.

Una vez calculado el porcentaje de cumplimiento, y determinada la parte que se consolida en tablas, el resto hasta el total del cumplimiento calculado se abonará, como pago único, en concepto de objetivos.

Este pago único estará constituido por la cantidad que resulte de aplicar el porcentaje correspondiente sobre el salario teórico del año natural finalizado (N) (se entiende por salario teórico el regulado en las normas sobre garantías en caso de incapacidad permanente total), conforme a las tablas vigentes en el año N.

A modo de aclaración se incorpora la siguiente tabla que relaciona el cumplimiento de objetivos, la retribución por resultados correspondientes, la parte correspondiente la revisión salarial (con separación expresa del adelanto a cuenta realizado a comienzo del año natural) y la parte correspondiente a la retribución variable:

Siendo:

OBinf = valor del objetivo inferior para el rango que estoy calculando. Por ejemplo, para el rango (75, 80);
OBinf= 75

OBsup = valor del objetivo superior para el rango que estoy calculando. Por ejemplo, para el rango (75, 80);
OBsup= 80

OBlog= Objetivo Logrado, por ejemplo 78%

Rinf = retribución del objetivo inferior para el rango que estoy calculando, en el caso del ejemplo, Rinf=3,48

Rsup = retribución del objetivo superior para el rango que estoy calculando, en el caso del ejemplo,
Rsup=3,68

Para el valor alcanzado, debo identificar el rango que aplica, por ejemplo, para un Objetivo alcanzado de, 78% la fórmula teórica y la del ejemplo serían:

$$\text{Retribución del Objetivo Logrado} = (((Rsup-Rinf)/(OBsup-OBinf)) \times (OBlog-OBinf)) + OBinf$$

Para el caso del ejemplo:

$$\text{Retribución del Objetivo Logrado} = (((3,68-3,48)/(80-75)) \times (78-75)) + 3,48 = 3,60$$

Así para un Objetivo Logrado del 78% el Resultado sería de un incremento del 3,60

En cada uno de los casos la fórmula se aplicaría para el rango en el cual se encuadre el objetivo logrado.



% Objetivos Conseguidos	Retribución por resultados (%)	Consolidación prevista (%)	Mínimo (%)	Máximo (%)	Incremento inicial a cuenta (%)	Pendiente incluir en tabla (%)	Revisión salarial (%)	Retribución variable (%)
120,0	5,00	50%	2,00		1,5	1,00	2,50	2,50
115,0	4,88	50%	2,00		1,5	0,94	2,44	2,44
110,0	4,75	50%	2,00		1,5	0,88	2,38	2,375
105,0	4,63	50%	2,00		1,5	0,82	2,32	2,315
100,0	4,50	50%	1,80		1,5	0,75	2,25	2,25
95,0	4,30	50%	1,80		1,5	0,65	2,15	2,15
90,0	4,09	50%	1,80		1,5	0,55	2,05	2,05
85,0	3,89	50%	1,80		1,5	0,44	1,94	1,94
80,0	3,68	50%	1,80		1,5	0,34	1,84	1,84
75,0	3,48	50%	1,80		1,5	0,30	1,80	1,68
70,0	3,27	50%	1,80		1,5	0,30	1,80	1,47
65,0	3,07	50%	1,80		1,5	0,30	1,80	1,27
63,4	3,00	60%	1,50		1,5	0,30	1,80	1,20
60,0	2,86	60%	1,50		1,5	0,22	1,72	1,14
55,0	2,66	60%	1,50		1,5	0,09	1,59	1,06
51,2	2,50	60%	1,50		1,5	-	1,50	1,00
50,0	2,45		1,50		1,5	-	1,50	0,95
45,0	2,25		1,50		1,5	-	1,50	0,75
40,0	2,04		1,50		1,5	-	1,50	0,54
39,00	2,00		1,50		1,5	-	1,50	0,50
35,00	1,84		1,50		1,5	-	1,50	0,34
30,00	1,63		1,50		1,5	-	1,50	0,13
25,00	1,43		1,50		1,5	-	1,50	-
20,00	1,22		1,50		1,5	-	1,50	-
15,00	1,02		1,50		1,5	-	1,50	-
14,60	1,00		1,50		1,5	-	1,50	-
10,00	0,81		1,50		1,5	-	1,50	-
5,00	0,60		1,50		1,5	-	1,50	-
-	0,40		1,50		1,5	-	1,50	-

Artículo 44. Complemento de Antigüedad.

Hasta 2024 inclusive, se trata de un complemento personal que consiste en un aumento periódico del salario base por cada 5 años de servicios prestados en la empresa. En la nómina, este valor, vendrá reflejado bajo el concepto "antigüedad".

El módulo para el cálculo de este complemento será del 5% del salario base por cada quinquenio. Mientras exista personal de retribución diaria, para el cálculo de este complemento, y solo para estas personas, el módulo que se tendrá en cuenta para efectuar ésta será del 5% de la suma del salario base, los domingos y festivos y la prima de sustitución, en su caso, por cada quinquenio.

A partir de 2025, el complemento de antigüedad pasará a cifrarse en un 2,10% del salario convenio por cada quinquenio alcanzado.

A efectos del devengo del complemento de antigüedad la fecha del inicio del cómputo será la del último ingreso en la empresa, considerándose como trabajados todos los meses y días en los que la persona trabajadora haya percibido retribución.



La fecha inicial del cómputo de la antigüedad a efectos de este complemento será el primer día del mes, o el primer día del mes siguiente, si dicho día no coincide con el día uno de mes del último ingreso de la persona trabajadora en la empresa.

A efectos de cálculo de finiquito de liquidación: se tendrá en cuenta como fecha inicial para el cálculo el de la primera contratación y no la fecha del devengo del complemento de antigüedad.

Artículo 45. Nocturnidad.

Toda persona que trabaje en el turno de noche, entendiéndose por tal el comprendido entre las 22:00 horas de un día y las 06:00 horas del día siguiente, tendrá derecho a la percepción de un complemento de nocturnidad.

Hasta 2024 inclusive, su importe será el 23% de la hora ordinaria por cada hora trabajada en dicho periodo.

A partir de 2025, el complemento de nocturnidad estará mensualizado y pasará a cifrarse en un 8,75% del salario convenio.

Este complemento se percibirá con carácter mensual para este personal, con independencia del número de noches efectivamente trabajadas. Dejará de percibirse en caso de aplicación del complemento movilidad funcional según lo establecido en el art. 18.

Tendrá derecho eventualmente a la percepción de este complemento, el personal que, sin trabajar en régimen de trabajo tres relevos, realice una jornada o parte de ésta dentro de la franja horaria referida. Para proceder a dicho abono, se incluye en esta tabla la equivalencia al precio hora de nocturnidad.

GP	Precio por hora
3.1	4,95
3.2	4,69
4.1	4,54
4.2	4,43
5.1	4,37
5.2	4,22
6.1	4,21
6.2	4,06
7.1	3,8
7.2	3,65



Artículo 46. Horas extraordinarias y horas suplementarias.

Tanto el valor de las horas extraordinarias, como el valor de las horas suplementarias, será el equivalente al 175% del de la hora ordinaria de la persona trabajadora.

Se abonará la parte proporcional de horas de nocturnidad, horas en sábado y horas en domingo o festivo trabajadas como horas extraordinarias o suplementarias.

Artículo 47. Plus de cambio de turno y plus cambio horario.

Se devengará el plus de cambio de turno para aquellas personas trabajadoras a turnos que, sin preaviso y de forma voluntaria, accedan a realizar un cambio de turno de carácter circunstancial o temporal por cada día laboral cambiado. Los cambios de turno se considerarán en función del cuadrante de referencia al que la persona estuviese asignada. Este complemento se abonará únicamente si el cambio se realiza a solicitud de la empresa mediante el correspondiente formulario.

Se devengará el plus de cambio de horario para las personas adscritas a jornada ordinaria o jornada comedor, sin preaviso y de forma voluntaria, a las que por necesidades organizativas puntuales (por ejemplo, paradas trimestrales) se les comunique la modificación de su horario laboral para descansar durante su horario habitual y entrar a trabajar en horario de tarde o noche.

No existirá límite de número de cambios de turno o cambios de horario por petición de la empresa. Para ambos pluses, su importe será de 40 euros/día cambiado, sin que este importe sea revisable con los incrementos de convenio.

Artículo 48. Complemento por régimen de trabajo.

Hasta 2024 inclusive, se mantiene un sistema de pluses individualizado por conceptos, cuyos importes se encuentran fijados en el Anexo V:

- El complemento de trabajo en domingos y festivos se percibirá por cada hora de domingo y festivo efectivamente trabajada.
- El complemento de trabajo en sábados se percibirá por cada hora de sábado efectivamente trabajada.
Tanto para los sábados como para los domingos y festivos se abonará la parte proporcional correspondiente a las horas efectivamente trabajadas, siendo el pago por jornada completa el mostrado en las tablas del Anexo V para 2023 y 2024.
- El plus de turnicidad lo percibirán todas aquellas personas trabajadoras que realicen su trabajo en régimen de turnos rotativos, de manera consecutiva ya sea a dos (2) (M y T) o a tres (3) relevos (M/T/N). El complemento de turnicidad se percibirá en los días efectivamente trabajados, en función del nivel del puesto que desempeñe.
Tendrán, asimismo, derecho eventualmente a la percepción de este complemento aquellas personas que, sin trabajar habitualmente en régimen de turnos, realicen una jornada que cubra, en dos o más relevos, las 24 horas del día como consecuencia de paradas, reparaciones programadas o cualquier otra circunstancia.



Al estar este complemento íntimamente ligado al puesto de trabajo, dejará de percibirse si se destinase la persona trabajadora a otro puesto en el que no se diese la circunstancia de trabajar en régimen de turnos.

- El plus de asistencia continuada retribuye el régimen de trabajo de lunes a domingo. Se percibe en función de los días efectivamente trabajados, y del nivel del puesto que desempeñe.

A partir de 2025, se abonará un complemento mensualizado en función del régimen de trabajo de adscripción, el cual viene a anualizar los conceptos anteriormente mencionados. En la siguiente tabla se muestran los importes correspondientes, diferenciándose entre trabajo en turno continuo a dos o tres relevos (L-D 2 y 3R), trabajo a turno continuo a un relevo (L-D 1R) y trabajo no continuo a dos relevos (L-V 2R).

GP	L-V 2R		L-D 1R		L-D 2 y 3R	
	Total anual	Importe 12 pagas	Total anual	Importe 12 pagas	Total anual	Importe 12 pagas
3.1	3.003,48	250,29	3.113,01	259,42	6.423,60	535,3
3.2	2.781,39	231,78	3.038,93	253,24	6.120,48	510,04
4.1	2.781,39	231,78	3.038,93	253,24	6.120,48	510,04
4.2	2.703,36	225,28	2.995,03	249,59	5.994,43	499,54
5.1	2.703,36	225,28	2.995,03	249,59	5.994,43	499,54
5.2	2.619,32	218,28	2.992,29	249,36	5.907,38	492,28
6.1	2.619,32	218,28	2.992,29	249,36	5.907,38	492,28
6.2	2.529,28	210,77	3.005,60	250,47	5.742,31	478,53
7.1	2.463,26	205,27	3.004,72	250,39	5.685,30	473,78
7.2	2.388,23	199,02	3.003,95	250,33	5.607,27	467,27

El cálculo de sábados, domingos y festivos, y nocturnidades queda establecido por horas en el Anexo V para 2025 y siguientes, para aquellas personas que, sin estar integradas en uno de estos regímenes de trabajo, puedan desarrollar trabajo efectivo de forma puntual bajo alguna de estas circunstancias.

Artículo 49. Plus por desplazamiento y bocadillo.

Este plus está destinado a compensar los gastos que se originan por acudir al trabajo y por el bocadillo que por costumbre se come a media jornada, se abonará a todo el personal un plus de desplazamiento por día efectivo de trabajo. Se percibirá en la cuantía establecida en las tablas del Anexo V.

Este plus se abonará en los casos de que la persona asista exclusivamente para formación al centro de trabajo.

Artículo 50. Plus de apoyo a proyectos especiales.

Este complemento mensual recompensa la participación de personas en proyectos especiales que conlleven la modificación sustancial de sus condiciones de trabajo y la realización de una actividad distinta a la del puesto del que es titular. La dedicación a dicho proyecto es de carácter exclusivo, estando acotado el mismo en el tiempo. Se percibirá de forma proporcional al tiempo mensual



dedicado a dicho proyecto, de acuerdo con las indicaciones del responsable que gestiona el proyecto, sin que el importe de éste sea revisable ni consolidable. Su retribución se considerará incompatible con el complemento que se abona por pérdidas funcionales o adaptación de movilidad funcional, y solo será aplicable a las personas que vean minorada su retribución como consecuencia de la modificación de sus condiciones de trabajo.

3RTC a J. Día	3RTC a 2RTNC	2RTC a J. Día	1RTC a J. Día	2RTC a 2RTNC	1RTC a 2RTNC	3RTC a 2RTC	2RTNC a J. Día
600,00	500,00	450,00	450,00	300,00	300,00	160,00	130,00

Artículo 51. Complementos de devengo superior al mes.

1. Se establecen dos pagas extraordinarias para los meses de julio y diciembre, que se devengarán, respectivamente, en cada semestre natural y que se abonarán en la primera quincena de cada uno de estos meses. El importe será igual al Salario de Convenio más la gratificación personal no revisable.

Ambas gratificaciones se abonarán de forma proporcional al tiempo trabajado, sin tener en cuenta las ausencias habidas, salvo en los casos de suspensión de contrato de trabajo, y de acuerdo con el nivel salarial que tenga reconocido el 30 de junio y el 30 de noviembre, respectivamente.

Al personal que ingrese, se reincorpore o cese durante el año, estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado en dicho año natural.

2. En concepto de Ayuda de Vacaciones la persona trabajadora percibirá la cantidad que se indica en el Anexo V, que será abonada en la nómina del mes de mayo sin que se efectúe descuento alguno por las ausencias habidas por enfermedad o accidente. Este complemento se actualizará conforme a la revisión salarial anual prevista.

En el caso de personas que ingresen, se reincorporen o cesen durante el año, esta ayuda se percibirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado en dicho año natural.

3. Con motivo de las Fiestas Colombinas en Huelva, el personal percibirá una sola vez al año una gratificación, denominada Gratificación de Fiestas Locales, cuyo importe se recoge anualmente en las tablas salariales del Anexo V y se actualizará conforme a los criterios de revisión salarial del presente Convenio, y será abonado en la nómina del mes de agosto.

En caso de ingreso, incorporación o cese, se abonará en proporción al tiempo de permanencia en plantilla, sin tener en cuenta las ausencias habidas por enfermedad o accidente.

La persona que cause baja por jubilación o incapacidad permanente percibirá este complemento en su totalidad, sin considerarse el tiempo de permanencia en plantilla en el año que produce baja.



Artículo 52. Gratificación por trabajar los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero.

Este complemento se abonará al personal que trabaje en el segundo y tercer relevo de los días 24 y 31 de diciembre, y en el primer relevo de los días 25 de diciembre y 1 de enero. El valor de este complemento se indica en el Anexo V, y será revisable conforme a los criterios establecidos para las revisiones salariales. El abono de este complemento se realizará conforme al cuadrante de trabajo teórico, sin perjuicio de que en caso de no coincidencia se regularicen las diferencias en el recibo de salarios del mes siguiente.

Artículo 53. Complemento de incapacidad temporal.

Las personas trabajadoras, cuando se encuentren en situación de incapacidad temporal, percibirán un complemento por contingencias comunes, mientras se mantenga en vigor la relación laboral, que se ajusta a los siguientes principios:

El complemento a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social que pudiese resultar será de cuenta exclusiva de la empresa.

Este complemento será variable mensualmente en función de la evolución del índice de absentismo por contingencias comunes referido exclusivamente a la nómina de convenio y calculado con los actuales sistemas de gestión de la empresa.

Tendrá como tope máximo el 100% del salario regulador de garantía y como mínimo la prestación reglamentaria de la Seguridad Social que corresponda.

El salario regulador de garantía es la cantidad resultante de restar a la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la fecha de baja por incapacidad temporal por contingencias comunes antes de tope máximo, las cantidades siguientes:

- Parte proporcional de pagas extras.
- Parte proporcional de ayuda de vacaciones.
- Parte proporcional de gratificación de fiestas.
- Cantidades percibidas por cursos de formación.
- Ayuda escolar.
- Sistema de protección a las personas con discapacidad.
- Premio de constancia.
- Plus de objetivos.
- Horas suplementarias.
- Seguro médico.
- Seguro de vida.
- Plus de disponibilidad.
- Vales de comida.

A este salario regulador de garantía, con aplicación del porcentaje que corresponda, se le restarán las cantidades percibidas por enfermedad retribuida, prestación de incapacidad temporal a cargo



empresa y prestación reglamentaria de la seguridad social, dando lugar al complemento por contingencias comunes.

El porcentaje a aplicar al salario regulador de garantía quedará fijado de forma invariable para cada mes.

En el recibo de salarios se incluirá explícitamente el valor del Salario Regulador de Garantía en cada uno de los casos que sea de aplicación.

Para los casos de accidente de trabajo, enfermedad profesional y riesgo en embarazo o lactancia se aplicará el 100% del salario regulador de garantía desde el primer día.

En caso de hospitalización por enfermedad común se aplicará igualmente el 100% por el periodo completo en el que la persona trabajadora se encuentre hospitalizado, debiendo la persona trabajadora justificar tal circunstancia en tiempo y forma. Se entenderán incluidos en este apartado los casos de intervención quirúrgica en hospital de día.

Parámetros de funcionamiento:

Índice de Absentismo = la media del % de enfermedad común de los últimos 3 meses

1. El índice de absentismo teórico de referencia es el cuatro por ciento (4%). El índice real se calculará con la media aritmética de los tres meses anteriores.
2. En caso de que el resultado no sea del 4%, pero esté entre el 3,5 y el 4,5 % por cada 0,1% o fracción de diferencia con respecto al 4%, variarán los porcentajes aplicables al salario regulador de garantía en más/menos un 1%.
3. En caso de que el resultado no sea el 4%, y no esté entre el 3,5 y el 4,5% por cada 0,5% o fracción de diferencia con respecto al 3,5 o 4,5%, variarán los porcentajes aplicables al salario regulador de garantía en más/menos un 3%.
4. Para los tres (3) primeros días de baja se seguirá con el sistema actual para la primera baja del año, esto es, el abono de la mitad de dichos días, sin que se perciba complemento alguno por este nuevo sistema.
5. Del cuarto (4º) al vigésimo (20º) día de baja el porcentaje aplicable al salario regulador de garantía a fin de cálculo del complemento, será del noventa por ciento (90%) para un índice real de absentismo del cuatro por ciento (4%).
6. Del vigésimo primer (21º) día al final de cada proceso de baja el porcentaje será del noventa y cinco por ciento (95%) para un índice real de absentismo del cuatro (4%).

Artículo 54. Bono de llamada de emergencia.

Todo el personal que sea llamado a fin de que acuda a la Planta para atender alguna cuestión de urgente atención, tales como averías, urgencias, sustituciones, ausencias imprevistas, etc., tendrá derecho a las siguientes percepciones, siempre que entre la llamada y su llegada a la planta medie un plazo máximo de cuatro (4) horas.



Para las llamadas en días distintos a vísperas de descanso efectuadas por cualquier causa, se percibirá un Bono de llamada normal cuyo importe aparece reflejado en el Anexo V. Para las llamadas en vísperas de descanso, se percibirá un Bono de llamada especial cuyo importe se refleja en el Anexo V.

En ambos casos se retribuye este concepto como indemnización por el carácter intempestivo de la llamada.

En el caso de que haga uso de medios de transporte propio, la persona trabajadora percibirá otra indemnización por traslado cuyo importe se recoge en el Anexo V.

En caso de que la persona trabajadora acuda a la planta a través de una de estas llamadas, además del bono correspondiente, se percibirán los pluses y se compensarán las horas extras o suplementarias que le correspondan. Las fracciones de horas se computarán como enteras a partir de la media hora.

Artículo 55. Sistema de disponibilidad.

El sistema de disponibilidad para los Departamentos de Mantenimiento y Almacén se ajustará a lo siguiente:

La empresa ofrecerá a todo personal del departamento o especialidad afectada la posibilidad de presentarse voluntariamente como candidato a participar en este sistema.

De entre los candidatos presentados, la empresa designará libremente a las personas a incluir en el sistema. En caso de no presentarse suficientes voluntarios, la empresa designará obligatoriamente.

Los turnos de disponibilidad serán semanales: de 8h de lunes a 8h de lunes siguiente. El ritmo ideal de rotación será 1 semana de cada 4. Los casos excepcionales o de adscripción voluntaria pudieran dar lugar a ritmos diferentes, según necesidades de organización de la empresa.

Para las personas en situación de disponibilidad ("de guardia") en una semana determinada, es obligatorio estar localizable y disponible a través del teléfono móvil, o cualquier otro sistema que la empresa le proporcione, y acudir a la llamada en el plazo más breve posible.

Para acudir a la planta, a la persona trabajadora podrá usar los medios de locomoción propios o de la empresa. En el caso de que haga uso de medios de transporte propio, percibirá por traslado la cantidad que corresponda en el Anexo V.

Las personas incluidas en este sistema de disponibilidad percibirán un importe fijo semanal reflejado en el Anexo IV, por cada semana que estén disponibles de manera efectiva. Por cada día festivo incluido en dicha semana se percibirán la cantidad que corresponda en el Anexo IV. Estas cantidades se perciben en módulo diario, por lo que en caso de que la persona trabajadora disfrute de alguna licencia en su semana correspondiente "de guardia" no podrá ser llamado durante el periodo de dicha licencia y, por tanto, no percibirá la parte diaria correspondiente del importe fijo semanal. En caso en que el periodo de licencia coincida con día festivo, no percibirá el importe correspondiente por festivo.



Compensación por llamada y trabajo efectuado: La persona trabajadora percibirá un mínimo equivalente al valor de 3 horas extraordinarias o suplementarias, las cuales no computarán para los límites máximos legales. En caso de que el tiempo de trabajo efectivo en planta derivado de la llamada sea mayor de 3 horas, se percibirá el importe correspondiente a las horas extras o suplementarias efectivamente trabajadas, según lo regulado en los arts. 45 y 46 de este Convenio. Las personas adscritas a este sistema no tendrán derecho a bono de llamada durante la semana que permanezcan disponibles.

Se establece un plazo de preaviso mínimo para solicitar la salida del sistema de dos meses.

El régimen de los descansos entre jornada es aplicable a este sistema. Se tomará como momento de finalización de los trabajos la hora real de finalización de los mismos, que figurará en el formulario establecido al efecto. Siempre se respetará el tiempo de descanso, sin que quepa ninguna otra forma de compensación.

Las fracciones de horas se computarán como enteras a partir de la media hora.

Artículo 56. Dietas y gastos de desplazamiento

Si por necesidades laborales y previa autorización de la empresa fuese preciso que el personal se desplazase a poblaciones distintas de aquéllas en que habitualmente se preste servicio, se seguirán las siguientes normas:

Se tendrá derecho a percibir una dieta por el importe indicado en el Anexo V en los siguientes casos:

- Por el almuerzo siempre que la persona en cuestión esté ausente de su domicilio de las 14:00 horas a las 16:00 horas.
- Por la cena siempre que esté ausente de su domicilio de las 21:00 horas a las 23:00 horas.
- Si la persona desplazada, además de las comidas especificadas en el párrafo anterior precisara de alojamiento, percibirá una dieta por el importe indicado en el Anexo IV, cantidad que no percibirá en caso de que la empresa asuma el coste del alojamiento.

No se tendrá derecho a las dietas, cuando los medios de locomoción y la distribución del horario permitan que se hagan las comidas en el domicilio.

Los gastos de desplazamientos o medios de locomoción correrán a cargo de la empresa.

Artículo 57. Complemento resultante de aplicación de valoración.

El reajuste de las retribuciones del personal, operadas como consecuencia de la actualización de la V.P.T., de cambios organizativos, o de cualquier otro, salvo reajustes posteriores por cambio de nivel salarial, se denominará complemento a título personal. En los casos que proceda, este complemento se aumentará cada año en el porcentaje pactado en este Convenio.



Este complemento sólo será absorbido en caso de cambio o modificación de puesto, en la medida en que la diferencia de nivel salarial que se produzca lo permita.

Artículo 58. Anticipos salariales.

Todo el personal de convenio tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, que se solicitarán mediante el formulario establecido al efecto.

La cuantía de estos anticipos podrá alcanzar hasta el cien por cien (100%) de lo devengado neto; es decir, contemplados todos los descuentos ordinarios y extraordinarios que tenga cada persona trabajadora en cada momento.

Los anticipos podrán concederse desde el primer jueves, o día inmediato hábil anterior, de la semana siguiente al abono de la nómina y hasta cuatro días antes de fin de mes por proceso de nómina.

La empresa, en casos de acreditada necesidad, podrá conceder anticipos reintegrables de fondos a cuenta de salarios. Tanto su concesión, cuantía, forma de reintegro y demás circunstancias serán fijadas de forma discrecional por la empresa.

Artículo 59. Pago de salarios.

El pago de los salarios se hará mediante su ingreso en la cuenta corriente de la entidad bancaria que a la persona trabajadora haya designado, realizándose dentro de los primeros cinco (5) días naturales del mes siguiente al trabajado.

El resguardo de ingreso en banco equivaldrá a la firma del recibí del personal en el recibo de los salarios, sin perjuicio del envío de estos.

CAPÍTULO VI. BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 60. Reconocimientos y premios.

Con objeto de dar reconocimiento al comportamiento alineado con los valores de Atlantic Copper, como la Seguridad, Innovación o Compromiso, entre otros, así como cualquier otra cualidad que se distinga de la persona y, también, como motivación para ir más allá del cumplimiento de sus obligaciones, se establece la concesión de premios a título individual o colectivo en la cantidad y clase que la empresa estime oportuno.

Artículo 61. Premio de constancia 25 años y premio de constancia de 30 años.

Se establece un premio económico para cada persona trabajadora que cumpla veinticinco (25) o treinta (30) años de servicio ininterrumpido a la empresa desde la fecha de su ingreso. La cuantía de dicho premio será de una (1) mensualidad de salario teórico en el primer caso, y de dos (2)



mensualidades del salario teórico en el segundo caso. Se entiende por salario teórico a estos efectos el salario convenio, la antigüedad y los complementos a título personal que cada persona trabajadora posea.

A efectos de este premio de constancia, los veinticinco (25) o treinta (30) años ininterrumpidos se computarán desde la fecha de inicio del último contrato.

En el caso de que se hubiera suspendido la relación laboral, por cualquier causa, este tiempo no se computará para ser acreedor al premio, pero no determinará la pérdida del tiempo de servicio prestado con anterioridad a dicha situación.

Este premio se abonará en el mes siguiente en que se cumplen los veinticinco (25) o treinta (30) años de servicio teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente de acuerdo con el salario teórico de ese momento.

Artículo 62. Ayuda escolar.

La empresa abonará a las personas trabajadoras del centro de trabajo por cada hijo o hija que curse estudios en un centro oficial y legalmente reconocido, con asistencia regular a clase, una ayuda cuya cuantía se especifica en el Anexo V. Dicha cantidad se revaloriza de acuerdo a lo dispuesto en este Convenio.

En caso de estudios Universitarios que exijan el cambio de residencia fuera de la vivienda familiar del hijo o hija estudiante, se abonará una ayuda por desplazamiento cuya cuantía viene determinada en el Anexo V. Para obtener esta ayuda será condición indispensable presentar certificado de matriculación.

En caso de Educación Secundaria y Formación Profesional, el hijo o hija estudiante no podrá tener más de veinticinco (25) años, y en caso de Estudios Universitarios no podrá tener más de treinta (30) años en la fecha de la matriculación.

Esta misma ayuda y en las mismas condiciones, salvo la limitación de edad, se concederá a las personas trabajadoras que cursen estudios en centro académico oficial o legalmente reconocido, siempre que acrediten buen aprovechamiento del curso en cuestión.

El periodo de solicitud y abono de la ayuda escolar será, con carácter general, desde el uno (1) de septiembre hasta el treinta y uno (31) de diciembre de cada año.

En caso de Estudios Universitarios, en el momento de la solicitud de la ayuda y para la concesión de la misma deberá acreditarse la matriculación en los cursos completos o bien, el número de créditos en los que se matriculase el alumno. En este sentido, la cantidad total de la ayuda se multiplicará por un factor de corrección según la tabla siguiente:

Número de créditos en los que se matricula el alumno	Factor de corrección
50 o más créditos	1
Entre 40 y 59	0,75



Entre 20 y 39	0,50
19 o menos	0,25
Nota: estos niveles se han establecido sobre la base de que un curso de grado son 60 créditos y uno de doble grado entre 80 y 90. El número de créditos normal de una asignatura son 6.	

Este factor no aplica a la ayuda por desplazamiento, que se mantiene íntegra e independiente del número de créditos matriculados. Para la ayuda de desplazamiento deben acreditar vivir fuera del domicilio familiar.

Para la plantilla temporal la ayuda escolar se abonará de forma proporcional al tiempo trabajado dentro del curso escolar de referencia y sin carácter retroactivo. Para estos trabajadores, esta ayuda se abonará bien en la liquidación final de su contrato o al final de cada curso académico (nómina del mes siguiente). Lo dispuesto en este artículo, se aplicará igualmente a aquellas personas que fueron trabajadoras de esta empresa y se encuentran en la actualidad en situación de Gran Invalidez, Invalidez Permanente Absoluta e Invalidez Permanente Total.

El curso escolar, a estos efectos, se inicia el uno (1) de septiembre y finaliza el treinta y uno (31) de agosto de cada año.

Artículo 63. Protección a las personas con discapacidad.

El personal con hijos o hijas, cónyuge o pareja de hecho, con algún tipo de discapacidad reconocida, ya sea física o psíquica, igual o superior al 33%, por el Instituto Nacional de la Salud u órgano competente de la Junta de Andalucía, percibirá una ayuda cuya cuantía se establece en el Anexo V. Esta ayuda se abonará por cada hijo o hija que se encuentre en esta circunstancia y se elevarán a las cuantías determinadas en el Anexo V, si el hijo o hija estuviere escolarizado o cursare sus estudios en un centro de enseñanza especial.

También procederá el abono de esta ayuda en caso de ser la propia persona trabajadora quien acredite la referida discapacidad.

Artículo 64. Sistema de retribución flexible.

Se acuerda mantener el Sistema de Retribución Flexible (SRF), gestionado y administrado por la empresa mediante el cual la persona trabajadora podrá recibir parte de su salario a través de los productos que, en cada momento, integren el SRF.

Para ser beneficiario/a del SRF, la persona trabajadora deberá adherirse al mismo mediante la suscripción de un acuerdo individual con la empresa. En todo caso, la adhesión al SRF será voluntaria e individual. Una vez dado de alta en el SRF, la persona trabajadora podrá recibir parte de la retribución salarial a través de los productos que, en cada momento, lo integren, siempre y cuando ninguna persona trabajadora perciba más de un 30% de su salario en especie, o el límite establecido en cada momento por la legislación vigente si éste varía. A estos efectos, para el cómputo del mencionado porcentaje, se tendrá en cuenta tanto la retribución flexible como cualquier otro rendimiento en especie que pudiera percibir la persona trabajadora.



Este sistema estará integrado inicialmente por los denominados "Tickets guarderla". No obstante, la empresa, previa información y consulta a la representación de los/las trabajadores/as podrá ampliar los productos y servicios integrantes del mencionado Sistema, de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

La adhesión al SRF se realizará de conformidad con las siguientes condiciones:

1. Se formalizará mediante la suscripción de un acuerdo individual entre la empresa y la persona trabajadora, que deberá recoger las condiciones legales establecidas al respecto.
2. El acuerdo individual mantendrá su vigencia en tanto la persona trabajadora permanezca disfrutando de alguno de los productos y servicios del SRF y mientras no concurra ninguna de las causas de resolución recogidas en el propio acuerdo.
3. De conformidad con la legislación vigente, la adhesión de la persona trabajadora al SRF no supondrá una minoración de su base de cotización a la Seguridad Social ni afectará a las aportaciones del promotor ni del partícipe a la póliza de seguro colectivo de vida que instrumenta compromisos por pensiones, que tiene suscrita la empresa.

En ningún caso, la empresa asumirá el coste económico derivado de los cambios que en materia legal (Seguridad Social, fiscal, y cualquier otro) se produzcan.

Artículo 65. Seguro de vida.

La empresa tiene concertado, además de los seguros establecidos por la legislación social vigente, un Seguro de Vida a favor de las personas trabajadoras de la plantilla, cuyas cuantías serán las que a continuación se indican:

- A favor de la persona trabajadora soltera: 30.000 Euros.
- A favor de la persona trabajadora casada, o registrada como pareja de hecho, tenga o no hijos: 36.000 Euros.
- A favor de la persona trabajadora casada, o registrada como pareja de hecho, en posesión del título de familia numerosa: 40.000 Euros.

En caso de fallecimiento por accidente de la persona trabajadora, estas cuantías se duplicarán.

Con carácter general, la persona trabajadora podrá designar expresamente aquellos beneficiarios que estime conveniente, designación que constará en el Certificado Individual del seguro.

No obstante, en caso de no designación expresa, el beneficiario en caso de fallecimiento de la persona trabajadora será el cónyuge no separado legalmente; en su defecto, lo serán los hijos a partes iguales, y en caso de que no tuviera hijos, lo serán los padres a partes iguales o de vivir uno solo de ellos por la totalidad; por último, si no se dieran ninguna de las circunstancias anteriores, lo serán los hermanos a partes iguales y en defecto de todos ellos, los herederos legales.



Artículo 66. Seguro médico.

La empresa concertará un seguro médico para la toda la plantilla de carácter indefinida, cuya gestión encomienda a una empresa aseguradora, siendo el coste máximo de prima anual de quinientos (500) euros.

Las personas trabajadoras que se jubilen parcialmente seguirán disfrutando de este seguro médico hasta su fecha efectiva de jubilación total.

Artículo 67. Garantías de las personas trabajadoras afectadas por una invalidez permanente

La empresa, garantiza las siguientes condiciones económicas a las personas trabajadoras fijas y en activo, que se le haya reconocido, de oficio o a instancia de parte, una Incapacidad Permanente Parcial, Total, Absoluta o Gran Invalidez, por la Unidad Médica de Valoración de Incapacidades y órgano competente en cada momento del I.N.S.S.

a) Invalidez Permanente Parcial:

En este caso, la empresa garantiza el reingreso.

b) Invalidez Permanente Total:

La empresa podrá garantizar un complemento vitalicio no revisable consistente en la diferencia comprendida entre el Salario Bruto Garantizado y el importe de la prestación que se establezca por la Seguridad Social en la fecha de reconocimiento de este grado de Invalidez. Se entiende, a estos efectos como Salario Bruto Garantizado la cantidad anual que resulte de sumar el salario convenio y, si existiere, el complemento a título personal y/o el complemento de valoración de puesto de trabajo.

Así mismo, en el momento en que se extinga definitivamente la relación laboral, se le abonará una indemnización que se calculará en función de la siguiente escala. El valor de dichas cantidades será el vigente en el momento en el que se produzca la extinción de la relación laboral.

Escala años edad	Mensualidades salario convenio
53 o más años	12
52 años	13
51 años	14
50 años	15
49 años	16
48 años	17
47 años o menos	18



c) Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez.

Para aquellos supuestos en los que la persona trabajadora quede afectada por cualquiera de estas dos situaciones, se le abonará tanto el importe correspondiente al Seguro de Vida establecido en el Convenio Colectivo vigente en la fecha de baja como el importe de póliza de seguro colectivo de vida que instrumenta compromisos por pensiones que tiene suscrito la empresa.

Adicionalmente a lo anterior, la empresa garantiza a los familiares de estas personas, las siguientes condiciones:

1. En caso de fallecimiento de un pensionista de Invalidez Permanente Total a quien la empresa le haya reconocido la garantía prevista en el apartado anterior, su cónyuge o pareja de hecho superviviente percibirá un complemento vitalicio de la empresa correspondiente al 45% del complemento que tuviera reconocido el pensionista por Invalidez Permanente Total. Así mismo, se le abonará un complemento vitalicio no revisable de quinientos cinco (505) euros anuales divididos en doce mensualidades, siempre que el fallecido o fallecida no hubiera cumplido la edad de 65 años.
2. En el supuesto de que el fallecido o fallecida (causante) fuese soltero/a, o no tuviera cónyuge o pareja de hecho superviviente, los beneficiarios de los complementos y las cuantías reconocidas, en el apartado anterior, serán:
 - a) El progenitor/a del causante siempre y cuando estuviese a su cargo y llevase conviviendo con el/la pensionista como mínimo justo los dos años anteriores a su fallecimiento.
 - b) Los hermanos/as del causante, menores de 18 años, huérfanos de progenitores, siempre y cuando convivan con él y a sus expensas. Estos complementos dejarán de percibirse cuando el menor de ellos cumpla la edad de 18 años.
 - c) Los hijos y hermanos del causante incapacitados para todo trabajo, cuando convivan con él/ella y a sus expensas y mientras dure la situación descrita.

En los casos regulados en este apartado, se genera un solo complemento con independencia del número de beneficiarios finales que pudieran existir.

A toda persona trabajadora declarada afecta de Gran Invalidez, Invalidez Permanente Absoluta y aquellos afectados por Invalidez Permanente Total a los que la Empresa les haya reconocido la garantía recogida en el Apartado III. b) de esta Norma, se le aplicará las Ayudas al Estudio recogidas en el Convenio Colectivo vigente en cada momento, de igual forma que al personal activo.

A las personas que se encuentren en las condiciones recogidas en el apartado anterior, se les reconoce el disfrute del Economato Laboral que pueda estar establecido en cada momento, con carácter vitalicio.



Artículo 68. Póliza de seguro colectivo de vida que instrumenta compromisos por pensiones.

En este artículo se recogen las normas que regulan las medidas de previsión social y mejoras a las prestaciones de Seguridad Social en materia de jubilación y declaración de incapacidad permanente en esta empresa.

Para ello, la empresa tiene suscrita con efectividad desde 1 de Julio de 1998 dos pólizas de seguro que se percibirá en caso de jubilación o declaración de incapacidad permanente (absoluta, total o gran invalidez), muerte, expediente de regulación de empleo y paro de larga duración.

Dichas pólizas de seguro responden a la filosofía de aportación definida mediante prima única; es decir, la empresa se obliga al abono de una prima anual fija por persona trabajadora con contrato indefinido. Su importe será, para los años de vigencia de este Convenio de 1.123,32 euros en la póliza de aportación de la empresa. La aportación de la persona trabajadora será de 72 euros anuales como mínimo en la póliza de aportación de la persona trabajadora, si bien, al inicio de cada ejercicio podrá ser modificada libremente al alza a través de comunicación escrita dirigida al Departamento de Recursos Humanos en el mes de octubre del año anterior.

La empresa requerirá a la empresa aseguradora la certificación anual de las pólizas de cada persona trabajadora y le dará traslado a cada persona.

En función exclusiva de dicha prima global resultarán las prestaciones que correspondan según las aportaciones individualizadas efectuadas y en la forma que se determine (renta y/o capital).

Ambas partes se comprometen a colaborar mutuamente y cumplir cuantas acciones sean necesarias para el buen fin de la operación, asumiendo cada una de las partes sus obligaciones legales respectivas.

Artículo 69. Economato.

A las personas trabajadoras se les reconoce el disfrute del Economato Laboral que pueda estar establecido en cada momento.

CAPÍTULO VII. JUBILACIÓN

Artículo 70. Jubilación obligatoria.

La empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento, por parte del/la trabajador/a, de la edad ordinaria de jubilación, siempre que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.



Si la persona trabajadora cumple o hubiese cumplido la edad exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Artículo 71. Jubilación parcial.

1. Régimen especial de la industria manufacturera:

El R.D. Ley 20/2018, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la Industria y el Comercio en España, establece un nuevo período transitorio para la aplicación de la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de un contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011.

Este régimen transitorio, se circunscribe exclusivamente a personas trabajadoras de empresas clasificadas como industria manufacturera, entre las que se encuentran las relativas a la Industria del Metal, siempre que éstas cumplan determinados requisitos y realicen las funciones que a continuación se describen:

- a) Que la persona trabajadora que solicite el acceso a la jubilación parcial realice directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera.
- b) Que la persona trabajadora que solicite el acceso a la jubilación parcial acredite un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- c) Que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de personas trabajadoras en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido, supere el 70 por ciento del total de las personas trabajadoras de su plantilla.
- d) Que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle comprendida entre un mínimo de un veinticinco por ciento (25%) y un máximo del sesenta y siete por ciento (67%), o del ochenta por ciento (80%) para los supuestos en que la persona trabajadora relevista sea contratada a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
- e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización de la persona trabajadora relevista y del jubilado parcial, de modo que la de la persona trabajadora relevista no podrá ser inferior al sesenta y cinco por ciento (65%) del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.



f) Que se acredite un período de cotización de treinta y tres (33) años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

2. Régimen general

Para todas aquellas personas trabajadoras que no puedan acogerse a lo dispuesto en el apartado anterior, les será de aplicación el régimen jurídico actualmente en vigor tanto en el art. 215 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS) como en la disposición adicional décima del mismo texto legal.

3. Condiciones comunes de acceso a la jubilación parcial con simultánea celebración de un contrato de relevo

Las personas trabajadoras, independientemente del régimen que se les aplique, que estuvieran interesadas en jubilarse parcialmente, deberán comunicar a la empresa su intención de acceder a la misma, con un preaviso mínimo de tres (3) meses, con la finalidad de que ambas partes lleguen a un acuerdo.

En caso de acuerdo la empresa vendrá obligada a la suscripción de un contrato de relevo de carácter indefinido y a jornada completa con otra persona mientras que la reducción de jornada de la persona trabajadora que se jubila se plasmará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial.

En dicho contrato se plasmará además de la reducción de jornada correspondiente y la retribución correspondiente, una cláusula que contenga la congelación del complemento de antigüedad durante el tiempo de duración de la jubilación parcial.

La persona trabajadora prestará el porcentaje de la jornada anual que tiene establecida en su contrato de trabajo, de acuerdo con alguna de las modalidades que se indican a continuación, que deberá comunicar en el preaviso:

- a. Podrá realizar el porcentaje de la jornada anual, correspondiente al primer año, de forma completa en su mismo puesto de trabajo, pasando ésta a regirse según lo dispuesto en el protocolo de actuación relativo a la jubilación parcial existente, que ambas partes acuerdan revisar, a partir del segundo año y sucesivos hasta la edad de jubilación.
- b. Podrá desempeñar, al inicio de su periodo de jubilación parcial y de forma continuada en su puesto de trabajo, el total de la jornada que le resta por prestar, hasta alcanzar la edad real de jubilación, quedando eximido de prestar servicios una vez cumplimentado este periodo.



La empresa complementará, hasta cumplir la edad legal de jubilación, la pensión que le reconozca la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la base reguladora usada para calcular la pensión de jubilación parcial. Dicho complemento corresponderá a la retribución fijada en el contrato a tiempo parcial, que será revisable anualmente de acuerdo con los incrementos del convenio.

Igualmente, en el contrato de trabajo a tiempo parcial, se acordará el abono de los pluses a que se refiere el art. 55, y la ayuda de estudios y el premio de constancia, si tuviera derecho a ellos. Si durante el periodo de duración del contrato a tiempo parcial, la persona trabajadora se encontrara en situación de incapacidad temporal, no obtendrá los complementos a los que se refiere el artículo 56.

Igualmente, seguirán disfrutando, hasta su jubilación definitiva, la cartilla de Escode, el seguro médico, el seguro de vida y las aportaciones a la póliza de seguro colectivo de vida que instrumenta compromisos por pensiones que tiene suscrito la empresa, si la ley reguladora de estos seguros lo permitiese y siempre que no se rescate dicho plan.

Con carácter voluntario, se le ofrecerá al jubilado parcial la posibilidad de seguir realizando la vigilancia específica de la salud a cargo de la empresa. Para el caso en que el jubilado parcial decida realizarse la vigilancia de la salud con el servicio médico de Atlantic Copper, dicho servicio médico establecerá los protocolos a aplicar teniendo en cuenta su vida laboral en la empresa y según su mejor criterio médico.

La persona trabajadora percibirá, tras la aceptación firme por parte de la Seguridad Social de la jubilación parcial, una compensación por modificación de las condiciones de trabajo de las siguientes mensualidades de salario teórico de referencia, en función de su edad en dicho momento y de la modalidad de prestación escogida en los párrafos anteriores:

	Modalidad a)	Modalidad b)
61 años	9 mensualidades	12 mensualidades
62 años	6,5 mensualidades	8,5 mensualidades
63 años	4,5 mensualidades	6 mensualidades

La persona trabajadora podrá optar por percibir esta compensación, a través de un complemento salarial mensualizado en tantos meses como le falten para cumplir la edad de jubilación. En este caso el importe será equivalente a la siguiente escala:

Edad	Mensualidades
61 años	5,5
62 años	4,5
63 años	3

Este complemento mensualizado que figurará también en el contrato a tiempo parcial, no se incrementará anualmente, quedando fijado desde ese momento. Cada uno de estos casos quedará supeditado al reconocimiento firme de la Seguridad Social de la correspondiente pensión parcial de jubilación.



Finalmente, al cumplir la edad legal de jubilación la persona trabajadora jubilado parcialmente se jubilará total y definitivamente.

En el caso de que las personas trabajadoras a las que se les reconozca una pensión de jubilación antes de cumplir los sesenta y tres (63) años de edad, si su puesto es amortizable a criterio de la dirección, percibirán una indemnización de doce (12) mensualidades de su salario teórico. Se entiende por salario teórico el regulado en las normas sobre garantías en caso de incapacidad permanente total. Esta indemnización en ningún caso se percibirá si la jubilación de la persona trabajadora se produce después de haber cumplido los sesenta y tres (63) años y antes de alcanzar la edad legal de jubilación.

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 72. Seguridad y salud.

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que al ser esta materia exclusiva del Convenio Estatal del Metal se remiten con respecto a ésta a lo dispuesto en el mismo.

Artículo 73. Comités en cascada.

Un/a Delegado/a de Prevención o un/a representante de las personas trabajadoras podrán participar, si la empresa lo estima conveniente, en los comités en cascada, compensándose estas horas del mismo modo que las horas del Comité de Seguridad y Salud. El tiempo empleado en ellas, cuando no sean dentro de la jornada, podrá acumularse hasta sumar jornadas completas, dando lugar a días de descanso posterior.

El señalamiento de estos días será de mutuo acuerdo, en caso de desacuerdo la empresa fijará el descanso correspondiente.

CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES

Artículo 74. Principios generales.

1. En materia de representación de las personas trabajadoras, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el propio Convenio Colectivo, y en general, a la legislación vigente en cada momento.
2. A efectos de lo establecido en presente Capítulo, se entenderá por Representantes de las personas trabajadoras a los miembros del Comité de Empresa y a los Delegados/as Sindicales.
3. La empresa y los Representantes de las personas trabajadoras, se comprometen a observar rigurosamente y de buena fe los derechos y obligaciones constitucionales sobre libertades sindicales y de libre empresa. Asimismo, siempre que las circunstancias lo requieran, la dirección mantendrá contacto con las Centrales Sindicales presentes en el centro, y facilitará su acción dentro de la empresa.



4. La dirección colaborará facilitando a la representación de las personas trabajadoras la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, así como los medios materiales necesarios para ello, y los datos que le sean solicitados cuando sean necesarios para el correcto funcionamiento de su actividad representativa. Igualmente dispondrán de un espacio reservado en la intranet de la empresa con el objetivo de informar a la plantilla.

5. En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, la empresa y la representación de las personas trabajadoras actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta los intereses de ambas partes.

6. Se mantendrán reuniones periódicas entre la empresa y los Representantes de las personas trabajadoras, con carácter trimestral.

Artículo 75. Comité de Empresa.

La representación colectiva de las personas empleadas en la empresa se realizará a través de los órganos de representación previstos en el Estatuto de los Trabajadores con sumisión total a la regulación que, a tal fin, se establece en el Título II, capítulo primero, sección primera, del mencionado Estatuto.

La representación Legal de las personas trabajadoras está sometida al cumplimiento de la confidencialidad y a la protección de datos que recojan y traten, de conformidad con lo reflejado tanto en Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, y, por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 76. Delegados/as Sindicales.

Es una persona trabajadora elegida, por y entre los afiliados al sindicato en la empresa. Representa una sección sindical de la empresa y asume funciones de coordinación interna de la sección, así como de su conexión con el sindicato en que se integra.

El número de Delegados/as o Sindicales por cada sección sindical que haya obtenido al menos el 10% de los votos en las elecciones al Comité de Empresa viene determinado por lo recogido el art. 10 de la LOLS, no obstante, como mejora a lo recogido en dicho artículo, en este Convenio se establece la concesión de un Delegado o Delegada adicional. Esta mejora quedará absorbida en el momento en el que correspondan dos Delegados/as Sindicales plantilla conforme al referido art. 10 de la LOLS; en dicho momento, el crédito horario de los Delegados/as Sindicales aumentará en 5 horas/mes cada uno/a sobre lo que prevea la ley.

Los Delegados/as o Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, incluido el crédito horario, así como los siguientes derechos:



1. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.
2. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de Seguridad y Salud, con voz, pero sin voto.
3. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten al personal empleado en general y a las personas afiliadas a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 77. Licencias de los representantes de las personas trabajadoras.

Estas licencias son las originadas por los Representantes de las personas trabajadoras en el cumplimiento de sus deberes de carácter sindical, con cargo al crédito horario del art. 68, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores.

El crédito de horas mensuales de que disponen los miembros del Comité de Empresa y los Delegados/as Sindicales se concreta para las situaciones propias de la actividad sindical conforme se regula en la legislación aplicable.

Los Delegados/as Sindicales que, a su vez, sean miembros del Comité de empresa, tendrán un crédito sindical adicional de 25 horas de licencia mensuales.

Como regla general, las reuniones trimestrales con la dirección, y las convocadas por la misma, no irán a cargo del crédito horario, ni supondrán una retribución adicional a su remuneración fija. En estos casos, los representantes acudirán a la citación de la dirección sin obligación de acudir a su puesto de trabajo, salvo que el representante esté encuadrado en el turno de noche, en cuyo caso no asistirá al trabajo de la noche anterior.

Con cargo a dicha reserva de horas, los miembros del Comité de Empresa y los Delegados/as Sindicales, dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente durante la jornada laboral al personal empleado que representen, sobre asuntos de carácter laboral o sindical, sin interferir en el proceso productivo.

Para ausentarse de los puestos de trabajo, deberán comunicarlo con una antelación previa de setenta y dos (72) horas, salvo convocatoria urgente, al Departamento de RRHH para que este pueda hacer las gestiones necesarias para evitar el menoscabo del proceso productivo. Se procurará tener en cuenta para efectuar esta comunicación el horario habitual del Departamento de RRHH.

Artículo 78. Acumulación del crédito horario.

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros del Comité de Empresa y a los Delegados/as Sindicales, serán acumulables, en uno o varios de sus componentes, por periodos superiores a un mes, sin rebasar el máximo total de horas.



Esta acumulación deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince (15) días, por parte de las organizaciones sindicales que lo suscriban, con el fin de garantizar la cobertura de los permisos.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, se establece un acuerdo para la acumulación del crédito horario, que se regirá por lo dispuesto en los siguientes apartados.

Artículo 79. Acumulación en una bolsa de horas y sistema de gestión de la misma.

1. En el ámbito de la empresa se podrá realizar una acumulación de las horas de crédito horario de los miembros del Comité de Empresa de la misma Central Sindical, formando una bolsa de horas anual. También se podrán acumular en esta bolsa, por decisión expresa de los mismos, las horas que tengan reconocidas los Delegados/as Sindicales que no sean miembros del Comité de Empresa.

Esta bolsa de horas será gestionada por un miembro de la Sección Sindical de cada sindicato que decida su creación y sólo podrán ser utilizadas por los miembros del Comité de Empresa o que pertenezcan al sindicato titular de las mismas. La Sección Sindical nombrará al miembro de la misma que se hará responsable de su gestión y de velar por un uso del crédito acorde con su finalidad. Este nombramiento se comunicará al Departamento de RRHH.

Las horas sindicales de la bolsa de horas podrán acumularse a favor de uno o más de los miembros del Comité, Delegados/as y de Personal o Delegados/as Sindicales, pudiendo quedar, por tanto, relevado o relevados a jornada completa de trabajo, sin perjuicio de la remuneración.

2. Normas de utilización. La persona responsable de la gestión de la bolsa global de horas de las Secciones Sindicales que hayan optado por ello será la encargada comunicar al Departamento de RRHH el empleo del crédito horario por parte de los integrantes del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales de su sección sindical en los términos recogidos en el presente artículo. En el supuesto de que la sección sindical pretenda emplear la bolsa de horas para efectuar la liberación de alguno de sus miembros la persona responsable de la gestión de la bolsa, deberá comunicarlo al Departamento de RRHH indicando el nombre de la persona o personas en la que se va a concentrar el empleo de la bolsa de horas con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de inicio de la acumulación según, indicando la fecha de finalización de esta acumulación si la previsión de la duración de esta fuese inferior a tres meses. Si la duración prevista fuese mayor, deberá realizar prórrogas trimestrales.

Artículo 80. Acumulación individual.

En los casos en los que no se hubiera constituido una bolsa de horas, se admite que, a nivel individual, y por periodos anuales, pueda flexibilizarse el uso de horas sindicales, sin que las diferencias de cada mes oscilen en más/menos, un veinticinco por ciento.



Artículo 81. Derechos de información, consulta y competencias.

A efectos de facilitar la correcta aplicación del Convenio, los firmantes creen conveniente establecer esquemáticamente en los siguientes artículos las materias relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos, de acuerdo con las competencias genéricas que le otorga el 64 del Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones específicas que se exponen a continuación.

Artículo 82. Derechos de Información.

El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado en las siguientes materias:

Trimestralmente:

1. Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
2. Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción, y las innovaciones tecnológicas que se proyectan aplicar y su repercusión en la actividad.
3. Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por las personas trabajadoras contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
4. Sobre las empresas contratistas, se informará sobre los siguientes extremos: nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista; objeto y duración de la contrata; lugar de ejecución de la contrata; medidas coordinadas en materia de prevención de riesgos laborales con dichas entidades, y número de personas trabajadoras que serán ocupados por la contrata o subcontrata. En este último caso, a petición del secretario del Comité o del Delegado/a Sindical, se remitirá copia de la relación anonimizada de las personas que vayan a trabajar en el centro de trabajo, teniendo que figurar dicha relación en el modelo TC2 de la empresa contratista.
5. De los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, de los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen, y de las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, en este último caso, con carácter mensual, incluyendo el total de horas de enfermedad y el total de horas teóricas de trabajo del mes.

Al menos anualmente:

1. Sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el art. 28.2



y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

2. Sobre los planes anuales de formación diseñados por la Dirección de la empresa; y, al menos, semestralmente sobre el balance de los cursos realizados, número de participantes y especialidades.
3. En materia de retribución variable por objetivos, se informará al Comité de Empresa, dentro del primer trimestre del año siguiente, sobre el grado de consecución de los objetivos marcados para el año de referencia y su evolución. Asimismo, la información mensual de seguimiento de los logros de objetivos estará disponible en las pantallas de información de Planta.

Con la periodicidad que proceda:

1. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.
2. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
3. El Comité de Empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.
4. Se informará al Comité de Empresa sobre las horas extraordinarias realizadas por cada departamento y/o secciones y sus causas. Asimismo, con carácter mensual se emitirá el listado concreto de personas trabajadoras que realizaron dichas horas extraordinarias.
5. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.
6. De las declaraciones ambientales auditadas y validadas.
7. De todas las campañas temporales. En cuanto a las campañas temporales la Dirección de la empresa comunicará al Comité sus causas, su objetivo, la fecha de iniciación y posible duración y a su término la fecha de conclusión.
8. Así como de cualquier otro tipo de información que la legislación vigente estipule necesaria en cada momento.

Artículo 83. Derechos de consulta.

El Comité de Empresa tendrá derecho a ser consultado:

1. Sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como cuando se prevean cambios al respecto.
2. Sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Así, como la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.
3. Sobre la elaboración de los calendarios y cuadrantes laborales del personal sujeto a turno

continúa



4. El Comité de Empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:
- Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales.
 - Las reducciones de jornada.
 - El traslado total o parcial de las instalaciones.
 - Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
 - Los planes de formación profesional en la empresa.
 - La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 84. Competencias.

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
2. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en el art. 19 ET
3. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.
4. De colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa.
5. De colaborar con la Dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
6. De informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos, normas legales o reglamentarias.

Artículo 85. Garantías.

La representación legal de las personas trabajadoras, además de lo establecido en el art. 68. E) del Estatuto de los Trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

1. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa.



2. Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
3. No ser despedido/a ni sancionada/a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el art. 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
4. Expresar, colegiadamente, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Artículo 86. Deber de sigilo.

Tanto los miembros del Comité de Empresa como los Delegados/as Sindicales, así como los expertos que les asistan, están obligados a mantener, con la mayor reserva, la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso como consecuencia de su actividad representativa, observando, por consiguiente, el deber de sigilo profesional recogido en el art. 65.2 y 65.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Este deber subsistirá incluso tras la expiración de su mandato, e independientemente del lugar en el que se encuentren.

Artículo 87. Cuota sindical.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliados en centrales sindicales, la empresa descontará en del recibo de salarios mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. A estos efectos, la persona trabajadora interesado dirigirá al Departamento de RRHH un escrito en que deberá indicarse con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, la central sindical en la que debe hacerse el ingreso, así como el número de la cuenta de la central sindical a la que debe ser transferida la cantidad de la cuota sindical correspondiente.

El Departamento de RRHH entregará copia de la transferencia a la representación sindical que proceda.

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 88. Régimen disciplinario.

En materia de faltas y sanciones, al ser esta una materia de competencia exclusiva reservada al ámbito estatal de negociación del convenio del metal, se realiza una remisión directa a todo lo contenido al que estuviera vigente en cada momento (a la firma de la presente norma, el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal), que, a título ilustrativo, se detalla en lo dispuesto en el Anexo VII.



CAPÍTULO XI. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 89. Disposición Transitoria Primera. Homologación y consolidación salariales.

El nuevo sistema de cálculo para la homologación salarial del art. 14 de este Convenio Colectivo, comenzará a aplicarse cuando entre en vigor la nueva estructura salarial, esto es, enero de 2025. Hasta entonces, se respetará el sistema de cálculo que ha venido aplicándose en ultraactividad durante 2023 y 2024. En todo caso, se arrastrará de un sistema de cálculo a otro el tiempo acumulado por cada persona trabajadora en la empresa.

La nueva causa de exclusión que impide la consolidación salarial en virtud del art. 19 de este Convenio Colectivo, resultará de aplicación a aquellas solicitudes de consolidación que se cursen ante RRHH a partir de la fecha de firma de convenio. Aquellas solicitudes ya efectuadas y en curso de comprobación, continuarán rigiéndose por las causas de exclusión previstas al momento de la solicitud y hasta el momento de recibir una respuesta oficial por RRHH.

Artículo 90. Disposición Transitoria Segunda. Compromiso formativo y descansos compensatorios.

La nueva regulación del compromiso formativo incluido en el art. 17 de este Convenio Colectivo comenzará a aplicarse a partir de 2025, respetándose las reglas en ultraactividad que regulaban el compromiso formativo para el año 2024.

Los descansos compensatorios se solicitarán conforme al protocolo recogido en el art. 29 de este Convenio Colectivo a partir de enero de 2025. A 1 de enero de 2025 se procederá a liquidar económicamente los descansos compensatorios carentes de caducidad correspondientes a 2024.

Artículo 91. Disposición Transitoria Tercera: Jornada de trabajo.

Durante lo que resta de 2024, se continuará aplicando el sistema de vacaciones y descansos compensatorios en el que se ha basado la organización de los cuadrantes y la correlativa cobertura del personal para este año (ultraactividad del VII Convenio Colectivo). La solicitud y gestión de las vacaciones y descansos correspondientes a partir de 2025 se regirán por las normas incluidas en el presente Convenio Colectivo.

En relación con las 12,1 horas de reducción de jornada anual correspondientes al ejercicio 2024, éstas serán compensadas con el abono correspondiente al importe equivalente a 12,1 horas extraordinarias de acuerdo al valor de la hora ordinaria de cada persona trabajadora a cierre de la nómina de julio de 2024. Este importe, efectuado como gratificación extraordinaria mediante un pago único, será efectivo en la nómina de agosto de 2024 y no será consolidable.

Artículo 92. Disposición Transitoria Cuarta. Cuadrantes de turnos.

Los cuadrantes de trabajo de 2025 se confeccionarán de acuerdo con las reglas acordadas, manteniéndose los de 2023 y 2024 de acuerdo a como fueron confeccionados y entregados. Los cuadrantes de trabajo se divulgarán antes de la finalización del año y serán puestos a disposición del



personal que se encuentre inmersa en un proceso de incapacidad temporal mediante correo electrónico.

Artículo 93. Disposición Transitoria Quinta. Grupo de cobertura y grupo de refuerzo.

La puesta en funcionamiento del este grupo de cobertura conforme a las nuevas reglas pactadas, así como la puesta en marcha del grupo de refuerzo comenzará el 1 de enero de 2025 en las áreas que la empresa determine.

Artículo 94. Disposición Transitoria Sexta. Régimen económico e incremento salarial transitorio.

Para 2023 y 2024 se mantendrá la estructura salarial aplicada en ultraactividad del VII Convenio Colectivo. La nueva estructura salarial recogida en el presente Convenio comenzará a aplicarse a partir del 1 de enero de 2025.

Para 2023 se da por definitiva la revisión salarial en tablas (1,668%) y al abono de variable bajo el concepto de plus de objetivos (1,108%) ya aplicados conforme a las reglas en ultraactividad del VII Convenio Colectivo, correspondientes conforme a estas a una consecución de objetivos del 58%.

Para 2024 no aplica ningún sistema de retribución ni revisión salarial basado en consecución por objetivos, sino que se acuerda un incremento salarial directo en tablas de 8,5% conforme a la estructura salarial aplicable este año. De este porcentaje, un 0,4% ya venía siendo aplicado en tablas a la firma de la presente norma pactada por ultraactividad el VII Convenio Colectivo. Tras la firma de esta norma, la empresa procederá a la actualización de dichas tablas con el 8,1% pendiente y lanzará la correlativa nómina retroactiva desde enero de 2024.

Desde enero de 2025 resultará de aplicación la retribución variable y revisión salarial basada en consecución de objetivos de acuerdo con las reglas recogidas en el presente acuerdo. Al no ser necesaria la determinación de objetivos alcanzados en 2024, las tablas salariales de 2025 serán las definitivas de 2024, más el incremento salarial mínimo del 1,5%. En el primer trimestre de 2026, se determinará la consecución de objetivos alcanzados en 2025 y aplicará, en su caso, la correspondiente revisión salarial que pudiera quedar pendiente sobre las tablas de 2025, así como, en su caso también, el abono del plus de objetivos.

CAPÍTULO XII. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 95.- Derecho supletorio.





Las relaciones laborales en las materias no reguladas en este Convenio se regularán por el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, por los Convenios de ámbito superior, y demás disposiciones legales vigentes, así como las que se promulguen durante el ámbito de este Convenio.







Anexo I: Grupos Profesionales

Grupo Profesional	Nivel salarial	Puesto de Trabajo
1		Supervisión (fuera del ámbito personal de este Convenio)
2		Supervisión (fuera del ámbito personal de este Convenio)
3	3.1	ANALISTA JEFE LABORATORIO
	3.2	ADMINISTRATIVO CONTROL METALÚRGICO COORDINADOR DE ALMACÉN MECÁNICO ESPECIAL DE PLANTA OP RESPONSABLE EQUIPO DE CIRCULACIÓN OPERADOR DE CENTRAL TÉRMICA OPERADOR PANEL CONTROL FLASH OPERADOR PANEL DE CONTROL ÁCIDO OPERADOR PANEL DE CONVERTIDORES TÉCNICO ELÉCTRICO TÉCNICO INSTRUMENTISTA TÉCNICO PROYECTISTA
4	4.1	MECÁNICO RELEVO ELECTRÓLISIS OPERADOR DE PLANTA HORNOS OPERADOR DE PROCESO HORNOS JEFE DE NEGOCIADO DE SECRETARÍA SECRETARIA LABORATORIO Y CALIDAD TOTAL
	4.2	ADMIN EXP TRANS GEST C CONCENTRADO ADMINISTRATIVO CONTROL DE PROCESO ANALISTA DE ANÁLISIS QUÍMICOS ANALISTA DE CONTROL DE CALIDAD ANALISTA DE CONTROL DE PROCESO ANALISTA DE METALES PRECIOSOS ANALISTA PRIMERA DE PLANTA AYUDANTE DE PROGRAMACIÓN COORDINADOR DE EXPEDICIONES DELINEANTE Y ARCHIVO INSPECTOR SEGURIDAD E HIGIENE OFICIAL DE GESTIÓN DE PERSONAL OPERADOR DE MATERIALES METÁLICOS
5	5.1	ELÉCTRICO DE PLANTA FUNDIDOR FLASH/ELÉCTRICO GRUÍSTA CONVERTIDORES GRUÍSTA SALA DE TANQUES INSTRUMENTISTA DE PLANTA MECÁNICO DE CINTAS Y REDLER'S FUNDICIÓN MECÁNICO MBC OP MAQ PREPAR ÁNODOS Y LAVADORA RESTOS OP PLANTA DE DEPURACIÓN FÁBRICA DE ÁCIDO OPERADOR DE CONVERTIDOR OPERADOR DE PLANTA DE MOLDEO OPERADOR HORNO AFINO OPERADOR MÁQUINA DESPELEJADORA OPERADOR PLANTA FÁBRICA ÁCIDO OPERADOR PLANTA Sb/BI OPERADOR SERVICIO DE CONVERTIDORES A/M
	5.2	ADMINISTRATIVO DE SEGURIDAD CONTABLE






 65







 4


Grupo Profesional	Nivel salarial	Puesto de Trabajo
6	6.1	ALMACENISTA REPARTIDOR DESPACHADOR
		RECEPCIONISTA DE ALMACÉN
		OPER MÁQUINAS RECEPCIÓN Y MANIPULACIÓN
		OPERADOR CIRCULACIÓN
		OPERADOR DE BÁSCULA
		OPERADOR DE BÁSCULA PM
		OPERADOR DE MUESTRAS COMERCIALES
		OPERADOR PLANTA ABRASIVOS
		OPERADOR PLANTA DE NÍQUEL
		ELÉCTRICO
		INSTRUMENTISTA
		MECÁNICO
		MECÁNICO DE REFINERÍA
		OPERADOR AUXILIAR CENTRAL TÉRMICA
OPERADOR SERVICIO DE CUBAS		
6	6.2	ADMINISTRATIVO DE APOYO
		AUXILIAR DE PLANTA MOLDEO
		OPERADOR CARGA DE SILOS
		OPERADOR DE SECADO DE LODOS
		OPERADOR GRÚA Y PLANTA LAVADO ESCORIA
		OPERADOR PLANTA TRITURACIÓN
		OPERADOR RECEPCIÓN DE MATERIALES
SERVICIO GENERAL DE SECRETARÍA		
7	7.1	AYUDANTE REPARTIDOR DESPACHADOR
	7.2	ORDENANZA DE PLANTA
7	7.2	AUXILIAR DE RELEVO AFINO Y MOLDEO
		AUXILIAR DE RELEVO FLASH



Anexo II: Plantilla teórica

A la fecha de firma de la presente norma paccionada, la plantilla teórica está conformada del siguiente modo:

Dirección General Metalurgia		
Dirección Fundición Acido		
Recepción y manipulación de materiales		
Operador/a planta de abrasivos		1
Coordinador/a de expediciones		2
Operador/a de báscula		4
Operador/a carga de Silos		7
Operador/a recepción de materiales		2
Operador/a de máquinas recepción y manipulación		2
Operador/a planta de trituración		1
Hornos		
Fundidor/a flash/eléctrico		20
Operador/a planta hornos		10
Operador/a de proceso hornos		5
Operador/a de grúa y planta lavado escoria		5
Operador/a panel control flash		5
Central Térmica		
Operador/a auxiliar central térmica		7
Operador/a central térmica		5
Convertidores, afino y moldeo		
Auxiliar planta moldeo		5
Operador/a planta moldeo		10
Operador/a servicios convertidores a/m		10
Gruista de convertidores		15
Operador/a de convertidor		10
Operador/a horno afino		5
Operador/a panel de convertidores		5
Fábricas de ácido		
Operador/a planta depuración fábricas de ácido		15
Operador/a planta fábricas de ácido		15
Operador/a panel control ácido		5
Refinería		
Operador servicio cubas		21
Gruista sala de tanques		10
Operador/a máquina preparadora ánodos y lavadora restos		7
Operador/a circulación		5
Operador/a responsable equipo de circulación		5
Operador/a de secado de lodos		5
Operador/a máquina despellejadora		7
Operador/a planta de níquel		5
Operador/a Planta Sb/Bi		5
Servicio de Prevención		
Administrativo/a de seguridad		1
Inspector/a de seguridad		5

Diputación Provincial de Huelva. Boletín Oficial de la Provincia
 Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 03/10/2024 a las 00:04:09 - Nº BOP: 193/24
 Autenticidad verificable mediante Código Seguro de Verificación BOPxs24193YGx7FRIC+J7tcs= en <https://verifirma.diphuelva.es>



Dirección Mantenimiento

Mantenimiento Mecánico Hornos	
Ayudante de programación	2
Mecánico/a de Cintas y Redler's Fundición	4
Mantenimiento Mecánico Convertidores, Afino y Moldeo	
Ayudante de programación	1
Mecánico/a	2
Mecánico/a de Cintas y Redler's Fundición	2
Mantenimiento Mecánico Electrolisis	
Ayudante de programación	1
Mecánico/a de refinería	5
Mecánico/a relevo electrolisis	5
Mantenimiento Mecánico F. Ácido, Terminales, C. Térmica y SSGG	
Ayudante de programación	1
Mecánico/a	2
Mecánico/a especial de planta	1
Gestión del Mantenimiento	
Ayudante de programación	1
Fiabilidad del mantenimiento	
Mecánico/a MBC	2
Ayudante de programación	1
Electricidad e Instrumentación Hornos	
Eléctrico/a	1
Eléctrico/a de planta	1
Técnico/a Eléctrico	1
Instrumentista	1
Instrumentista de planta	2
Técnico/a instrumentista	1
Electricidad e Instrumentación CAM	
Eléctrico/a	1
Eléctrico/a de planta	1
Técnico/a Eléctrico	1
Instrumentista	1
Instrumentista de planta	1
Técnico/a instrumentista	1
Electricidad e Instrumentación SSGG	
Eléctrico/a de planta	7
Electricidad e Instrumentación Fábricas de Ácido y Terminales	
Eléctrico/a de planta	1
Técnico/a Eléctrico	1
Instrumentista de planta	1
Técnico/a instrumentista	1
Electricidad e Instrumentación Electrolisis	
Eléctrico/a de planta	1
Técnico/a Eléctrico	1
Instrumentista de planta	1
Técnico/a instrumentista	1



[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

[Handwritten signature in blue ink at the bottom center]

[Handwritten signature in blue ink at the bottom right]

[Handwritten signature in blue ink at the bottom right]

[Handwritten signature in blue ink at the bottom right]

Dirección General Metalurgia		
Dirección Compras		
Compras		
Comprador/a		2
Aprovisionamiento		
Almacenista repartidor/a despachador/a		5
Ayudante repartidor/a despachador/a		7
Coordinador/a de almacén		1
Recepcionista de almacén		2
Dirección Innovación y Tecnología		
Ingeniería		
Técnico/a proyectista		2
Delineante y archivo		2
Dirección Planificación y Control de Procesos		
Laboratorios		
Analista jefe de laboratorio		1
Analista de análisis químicos		2
Analista de control de calidad		2
Analista de control de proceso		4
Analista de metales preciosos		5
Analista primera de planta		1
Analista segunda de planta		1
Secretaria laboratorio y calidad total		1
Planta de Muestras		
Operador/a de báscula PM		2
Operador/a de muestras comerciales		6
Operador/a de materiales metálicos		2
Administrativo/a de apoyo		1
Planificación y control de procesos		
Administrativo/a control de proceso		4
Administrativo/a control metalúrgico		1


Dirección General de Organización y RRRHH		
Gestión de Personal		
Oficial de gestión de personal		3
Gestión del Talento		
Administrativo/a de apoyo		1
Compensación y Beneficios		
Oficial de gestión de personal		1
Jefe/a de negociado de secretaría		1
Ordenanza de planta		1
Servicio general de secretaría		1
Servicio Médico		
Administrativo/a de apoyo		1












Dirección General		
Dirección Contabilidad e Impuestos		
Contabilidad		
Contable		1



Dirección General de Negocio de Ácido Sulfúrico y Dirección General de Marketing y Ventas	
Transportes y Aduanas	3
Admin Ex. Trans Gest C Concentrado	

Dirección General de Marketing y Ventas	
Dirección de Compras y Planificación Comercial	
Subproductos	1
Administrativo/a de apoyo	







[Handwritten signature]

MAYO

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M
T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D
M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N
N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M
D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	

JUNIO

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X
N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D
M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T
T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N
D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M
D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M

JULIO

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S
N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	
M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	
T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	
D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	
D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	

AGOSTO

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M
N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	
M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	
T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	
D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	
D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	

SEPTIEMBRE

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V
D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	
T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	
D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	
D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	

[Handwritten signatures]



[Handwritten signatures in blue ink]

OCTUBRE																														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L
D	D	N	N	D	D	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T
N	N	D	D	M	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T
D	V	M	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M
M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	

NOVIEMBRE																														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	
D	V	M	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M
T	N	M	D	D	V	M	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	
N	D	D	V	M	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	
M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T		

DICIEMBRE																														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J
D	V	M	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M
T	N	M	D	D	V	M	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	
N	D	D	V	M	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	
V	M	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	
M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T	T	N	N	D	D	V	M	M	T		

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]



[Handwritten signature]

A partir de 2025 inclusive las restantes 13 V se elegirán en cuadrante de acuerdo con el siguiente esquema: ciclo de 4 D + 6 V en días de trabajo + ciclo de 4 D. En años bisiestos, se produce un 6-4 puro; el resto de meses de febrero a marzo tiene lugar el ajuste que permite una rotación natural entre letras.

[Handwritten signature]

A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Ene	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2
Feb	2	3	3	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	D	1	1	2	
Mar	2	2	3	3	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	D	1	1	2
Abr	2	3	3	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	D	1	1	2	
May	2	3	3	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	D	1	1	2	2
Jun	3	3	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	D	1	1	2	2	
Jul	3	3	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	D	1	1	2	2	3
Ago	3	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3
Sep	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	
Oct	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D
Nov	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D
Dic	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D

[Handwritten signature]

B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Ene	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D
Feb	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	
Mar	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D
Abr	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D
May	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D
Jun	1	1	2	2	3	3	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	
Jul	1	1	2	2	3	3	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	1	
Ago	1	2	2	3	3	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	
Sep	2	2	3	3	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	
Oct	2	2	3	3	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	
Nov	2	3	3	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	
Dic	2	3	3	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Ene	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1
Feb	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	
Mar	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1
Abr	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	
May	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	
Jun	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	
Jul	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	
Ago	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	
Sep	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	
Oct	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	
Nov	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	
Dic	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	

D	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Ene	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	
Feb	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2		
Mar	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	
Abr	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2		
May	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2		
Jun	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2			
Jul	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2			
Ago	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2				
Sep	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2					
Oct	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2					
Nov	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2						
Dic	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2						



E	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Ene	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D
Feb	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3		
Mar	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D
Abr	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	
May	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	
Jun	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D		
Jul	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D		
Ago	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	
Sep	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D		
Oct	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	3	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	1	
Nov	1	2	2	3	3	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1		
Dic	1	2	2	3	3	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	V	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	

Anexo IV: Tabla salario convenio

Tablas salariales definitivas de 2023

TABLAS SALARIALES

T E C N I C O S

Euros

Año 2023 definitiva 1.668 €

NIVEL	S. C. O. N. V.	C A T E G O R I A S									
		ANALISTA JEFE		TECNICO DE 1ª		TECNICO DE 2ª		TECNICO DE 3ª			
		MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO
1	Sb	1.126,07	15.765,01	1048,87	14.684,19	952,74	13.338,38	871,48	12.200,89		
	Cv	502,80	7.039,13	580,00	8.119,95	676,13	9.465,76	757,39	10.603,45		
	Sc	1.628,87	22.804,14	1.628,87	22.804,14	1.628,87	22.804,14	1.628,87	22.804,14		
2	Sb	1.126,07	15.765,01	1.048,87	14.684,19	952,74	13.338,38	871,48	12.200,89		
	Cv	592,40	8.293,65	669,60	9.374,47	765,73	10.720,28	847,00	11.857,97		
	Sc	1.718,48	24.058,66	1.718,48	24.058,66	1.718,48	24.058,66	1.718,48	24.058,66		
3	Sb	1.126,07	15.765,01	1.048,87	14.684,19	952,74	13.338,38	871,48	12.200,89		
	Cv	682,01	9.548,17	759,21	10.628,08	855,34	11.974,79	936,61	13.112,49		
	Sc	1.808,08	25.313,17	1.808,08	25.313,17	1.808,08	25.313,17	1.808,08	25.313,17		
4	Sb	1.126,07	15.765,01	1.048,87	14.684,19	952,74	13.338,38	871,48	12.200,89		
	Cv	771,68	10.603,49	848,88	11.884,31	945,01	13.230,12	1.026,27	14.367,81		
	Sc	1.897,75	26.568,50	1.897,75	26.568,50	1.897,75	26.568,50	1.897,75	26.568,50		
5	Sb	1.126,07	15.765,01	1.048,87	14.684,19	952,74	13.338,38	871,48	12.200,89		
	Cv	861,24	12.057,38	938,44	13.138,18	1.034,57	14.483,99	1.115,83	15.621,69		
	Sc	1.987,31	27.822,37	1.987,31	27.822,37	1.987,31	27.822,37	1.987,31	27.822,37		
6	Sb	1.126,07	15.765,01	1.048,87	14.684,19	952,74	13.338,38	871,48	12.200,89		
	Cv	983,50	13.768,69	1.060,70	14.849,91	1.158,83	16.195,62	1.238,09	17.333,32		
	Sc	2.109,57	29.534,00	2.109,57	29.534,00	2.109,57	29.534,00	2.109,57	29.534,00		
7	Sb	1.126,07	15.765,01	1.048,87	14.684,19	952,74	13.338,38	871,48	12.200,89		
	Cv	1.105,77	15.480,79	1.182,97	16.561,61	1.279,10	17.907,42	1.360,37	19.045,11		
	Sc	2.231,84	31.245,80	2.231,84	31.245,80	2.231,84	31.245,80	2.231,84	31.245,80		
8	Sb	1.126,07	15.765,01	1.048,87	14.684,19	952,74	13.338,38	871,48	12.200,89		
	Cv	1.228,02	17.192,28	1.305,22	18.273,07	1.401,35	19.618,69	1.482,61	20.756,58		
	Sc	2.354,09	32.957,27	2.354,09	32.957,27	2.354,09	32.957,27	2.354,09	32.957,27		

A D M I N I S T R A T I V O S

NIVEL	S. C. O. N. V.	C A T E G O R I A S									
		JEFE DE 1ª		OFICIAL 1ª		OFICIAL 2ª		AUXILIAR			
		ANALIS. INFORM.	PROGR. ORDEN.	OPER. ORDEN.	AUXILIAR	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO
1	Sb	1.184,53	16.593,42	1.020,41	14.285,73	952,75	13.338,54	838,85	11.743,90		
	Cv	444,34	6.220,72	608,46	8.518,41	676,11	9.465,60	790,02	11.060,24		
	Sc	1.628,87	22.804,14	1.628,87	22.804,14	1.628,87	22.804,14	1.628,87	22.804,14		
2	Sb	1.184,53	16.593,42	1.020,41	14.285,73	952,75	13.338,54	838,85	11.743,90		
	Cv	533,95	7.475,24	698,07	9.772,93	765,72	10.720,12	879,63	12.314,78		
	Sc	1.718,48	24.058,66	1.718,48	24.058,66	1.718,48	24.058,66	1.718,48	24.058,66		
3	Sb	1.184,53	16.593,42	1.020,41	14.285,73	952,75	13.338,54	838,85	11.743,90		
	Cv	623,55	8.720,76	787,07	11.027,44	855,33	11.974,83	969,23	13.569,28		
	Sc	1.808,08	25.313,17	1.808,08	25.313,17	1.808,08	25.313,17	1.808,08	25.313,17		
4	Sb	1.184,53	16.593,42	1.020,41	14.285,73	952,75	13.338,54	838,85	11.743,90		
	Cv	713,22	9.985,08	877,34	12.282,77	945,00	13.229,99	1.058,90	14.824,61		
	Sc	1.897,75	26.568,50	1.897,75	26.568,50	1.897,75	26.568,50	1.897,75	26.568,50		
5	Sb	1.184,53	16.593,42	1.020,41	14.285,73	952,75	13.338,54	838,85	11.743,90		
	Cv	802,78	11.238,95	966,00	13.536,64	1.034,56	14.483,83	1.148,46	16.078,48		
	Sc	1.987,31	27.822,37	1.987,31	27.822,37	1.987,31	27.822,37	1.987,31	27.822,37		
6	Sb	1.184,53	16.593,42	1.020,41	14.285,73	952,75	13.338,54	838,85	11.743,90		
	Cv	925,04	12.950,58	1.089,16	15.248,27	1.156,82	16.195,46	1.270,72	17.760,11		
	Sc	2.109,57	29.534,00	2.109,57	29.534,00	2.109,57	29.534,00	2.109,57	29.534,00		
7	Sb	1.184,53	16.593,42	1.020,41	14.285,73	952,75	13.338,54	838,85	11.743,90		
	Cv	1.047,31	14.662,38	1.211,43	16.960,06	1.279,09	17.907,25	1.392,99	19.501,90		
	Sc	2.231,84	31.245,80	2.231,84	31.245,80	2.231,84	31.245,80	2.231,84	31.245,80		
8	Sb	1.184,53	16.593,42	1.020,41	14.285,73	952,75	13.338,54	838,85	11.743,90		
	Cv	1.169,56	16.373,85	1.333,68	18.671,53	1.401,34	19.618,72	1.515,24	21.213,37		
	Sc	2.354,09	32.957,27	2.354,09	32.957,27	2.354,09	32.957,27	2.354,09	32.957,27		



TABLAS SALARIALES

SUBALTERNOS

		C A T E G O R I A S									
NIVEL	C C O N V.	SUBALTERNO 1ª		SUBALTERNO 2ª		SUBALTERNO 3ª					
		MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO
		Sb	837,10	11.719,33	808,14	11.313,93	798,62	11.180,62			
Cv	791,77	11.084,80	820,73	11.400,21	830,25	11.623,52					
Sc	1.628,87	22.804,14	1.628,87	22.804,14	1.628,87	22.804,14					

O P E R A R I O S

		C A T E G O R I A S									
NIVEL	C C O N V.	JEFE DE EQUIPO		OFICIAL 1ª/MAQ. GR. 1ª		OFICIAL 2ª/M.P.AUX.		OFICIAL 3ª		PEON ESPECIALISTA	
		DIA	AÑO	DIA	AÑO	DIA	AÑO	DIA	AÑO	DIA	AÑO
		Sb	28,78	12.233,44	28,44	12.086,20	27,02	11.482,95	26,42	11.227,89	25,84
Cv	34,73	12.154,03	34,72	12.150,46	34,71	12.146,89	34,70	12.143,31	34,70	12.143,31	
Sc	24.387,47	24.387,47	24.387,47	24.387,47	24.387,47	24.387,47	24.387,47	24.387,47	24.387,47	24.387,47	

Diputación Provincial de Huelva. Boletín Oficial de la Provincia
 Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 03/10/2024 a las 00:04:09 - Nº BOP: 193/24
 Autenticidad verificable mediante Código Seguro de Verificación BOPxs24193YGx7FRIC+J7tcs= en https://verifirma.diphuelva.es



Multiple blue ink signatures and initials are present on the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.

TABLAS SALARIALES

T E C N I C O S

Euros

Año 2024 convenio 8,6 9b

NIVEL	S C O N V.	C A T E G O R I A S									
		ANALISTA JEFE		TECNICO DE 1ª		TECNICO DE 2ª		TECNICO DE 3ª			
		MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO
1	Sb	1.221,79	17.105,00	1.138,02	15.932,34	1.033,72	14.472,12	945,55	13.237,74		
	Cv	545,53	7.637,46	629,30	8.810,14	733,60	10.270,35	821,77	11.504,75		
	Sc	1.767,32	24.742,46	1.767,32	24.742,48	1.767,32	24.742,47	1.767,32	24.742,49		
2	Sb	1.221,79	17.105,00	1.138,02	15.932,34	1.033,72	14.472,12	945,55	13.237,74		
	Cv	642,76	8.998,61	726,52	10.171,30	830,82	11.631,50	918,99	12.885,00		
	Sc	1.864,54	26.103,61	1.864,55	26.103,63	1.864,54	26.103,62	1.864,55	26.103,64		
3	Sb	1.221,79	17.105,00	1.138,02	15.932,34	1.033,72	14.472,12	945,55	13.237,74		
	Cv	739,08	10.359,70	823,75	11.532,45	928,05	12.992,65	1.016,22	14.227,05		
	Sc	1.961,77	27.464,76	1.961,77	27.464,78	1.961,77	27.464,77	1.961,77	27.464,79		
4	Sb	1.221,79	17.105,00	1.138,02	15.932,34	1.033,72	14.472,12	945,55	13.237,74		
	Cv	837,27	11.721,79	921,03	12.894,48	1.025,33	14.354,08	1.113,51	15.589,08		
	Sc	2.059,06	28.826,79	2.059,06	28.826,81	2.059,06	28.826,80	2.059,06	28.826,82		
5	Sb	1.221,79	17.105,00	1.138,02	15.932,34	1.033,72	14.472,12	945,55	13.237,74		
	Cv	934,45	13.082,24	1.018,21	14.254,93	1.122,51	15.715,13	1.210,88	16.949,53		
	Sc	2.156,23	30.187,24	2.156,23	30.187,26	2.156,23	30.187,25	2.156,23	30.187,27		
6	Sb	1.221,79	17.105,00	1.138,02	15.932,34	1.033,72	14.472,12	945,55	13.237,74		
	Cv	1.067,10	14.939,38	1.150,88	16.112,05	1.255,16	17.572,25	1.343,33	18.806,65		
	Sc	2.288,88	32.044,36	2.288,88	32.044,38	2.288,88	32.044,37	2.288,89	32.044,39		
7	Sb	1.221,79	17.105,00	1.138,02	15.932,34	1.033,72	14.472,12	945,55	13.237,74		
	Cv	1.199,76	16.768,65	1.283,52	17.999,34	1.387,83	19.426,55	1.476,00	20.893,94		
	Sc	2.421,55	33.901,66	2.421,55	33.901,68	2.421,55	33.901,67	2.421,55	33.901,69		
8	Sb	1.221,79	17.105,00	1.138,02	15.932,34	1.033,72	14.472,12	945,55	13.237,74		
	Cv	1.332,40	18.653,60	1.416,16	19.826,29	1.520,46	21.286,49	1.608,63	22.520,89		
	Sc	2.554,19	35.758,60	2.554,19	35.758,62	2.554,19	35.758,61	2.554,19	35.758,63		

A D M I N I S T R A T I V O S

NIVEL	S C O N V.	C A T E G O R I A S									
		JEFE DE 1ª		OFICIAL 1ª		OFICIAL 2ª		AUXILIAR			
		MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO
1	Sb	1.285,21	17.993,01	1.107,14	15.500,02	1.033,74	14.472,32	910,15	12.742,13		
	Cv	482,11	6.749,48	660,18	9.242,47	733,58	10.270,17	857,17	12.000,37		
	Sc	1.767,32	24.742,49	1.767,32	24.742,49	1.767,32	24.742,49	1.767,32	24.742,49		
2	Sb	1.285,21	17.993,01	1.107,14	15.500,02	1.033,74	14.472,32	910,15	12.742,13		
	Cv	579,33	8.110,63	757,40	10.603,62	830,81	11.631,33	954,39	13.361,52		
	Sc	1.864,55	26.103,64	1.864,55	26.103,64	1.864,55	26.103,64	1.864,55	26.103,64		
3	Sb	1.285,21	17.993,01	1.107,14	15.500,02	1.033,74	14.472,32	910,15	12.742,13		
	Cv	676,56	9.471,79	854,63	11.964,78	928,03	12.992,48	1.051,62	14.722,67		
	Sc	1.961,77	27.464,79	1.961,77	27.464,79	1.961,77	27.464,79	1.961,77	27.464,79		
4	Sb	1.285,21	17.993,01	1.107,14	15.500,02	1.033,74	14.472,32	910,15	12.742,13		
	Cv	773,84	10.833,81	951,91	13.326,80	1.025,32	14.354,51	1.148,91	16.084,70		
	Sc	2.059,06	28.826,82	2.059,06	28.826,82	2.059,06	28.826,82	2.059,06	28.826,82		
5	Sb	1.285,21	17.993,01	1.107,14	15.500,02	1.033,74	14.472,32	910,15	12.742,13		
	Cv	871,02	12.194,26	1.049,09	14.687,25	1.122,50	15.714,96	1.246,08	17.445,15		
	Sc	2.156,23	30.187,27	2.156,23	30.187,27	2.156,23	30.187,27	2.156,23	30.187,27		
6	Sb	1.285,21	17.993,01	1.107,14	15.500,02	1.033,74	14.472,32	910,15	12.742,13		
	Cv	1.003,67	14.051,38	1.181,74	16.544,37	1.255,15	17.572,08	1.378,73	19.302,27		
	Sc	2.288,89	32.044,39	2.288,89	32.044,39	2.288,89	32.044,39	2.288,89	32.044,39		
7	Sb	1.285,21	17.993,01	1.107,14	15.500,02	1.033,74	14.472,32	910,15	12.742,13		
	Cv	1.136,33	15.008,68	1.314,41	18.401,67	1.387,81	16.429,37	1.511,40	21.159,56		
	Sc	2.421,55	33.901,69	2.421,55	33.901,69	2.421,55	33.901,69	2.421,55	33.901,69		
8	Sb	1.285,21	17.993,01	1.107,14	15.500,02	1.033,74	14.472,32	910,15	12.742,13		
	Cv	1.268,97	17.765,82	1.447,04	20.258,81	1.520,45	21.286,32	1.644,04	23.016,51		
	Sc	2.554,19	35.758,63	2.554,19	35.758,63	2.554,19	35.758,63	2.554,19	35.758,63		



TABLAS SALARIALES

SUBALTERNOS

Euros

Año 2024 convenio 8,5 %

NIVEL	S C O N V.	C A T E G O R I A S									
		SUBALTERNO 1ª		SUBALTERNO 2ª		SUBALTERNO 3ª					
		MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO
1	Sb	908,25	12.715,48	876,83	12.275,01	866,50	12.130,98				
	Cv	859,07	12.027,01	800,40	12.466,88	900,82	12.011,52				
	Sc	1.767,32	24.742,49	1.767,32	24.742,49	1.767,32	24.742,49				
2	Sb	908,25	12.715,48	876,83	12.275,01	866,50	12.130,98				
	Cv	950,30	13.388,10	987,72	13.928,03	999,05	13.972,67				
	Sc	1.864,55	26.103,64	1.864,55	26.103,64	1.864,55	26.103,64				
3	Sb	908,25	12.715,48	876,83	12.275,01	866,50	12.130,98				
	Cv	1.053,52	14.749,32	1.084,64	15.189,18	1.095,27	15.333,82				
	Sc	1.961,77	27.464,79	1.961,77	27.464,79	1.961,77	27.464,79				
4	Sb	908,25	12.715,48	876,83	12.275,01	866,50	12.130,98				
	Cv	1.150,81	16.111,34	1.182,23	16.551,21	1.192,56	16.695,85				
	Sc	2.059,06	28.826,82	2.059,06	28.826,82	2.059,06	28.826,82				
5	Sb	908,25	12.715,48	876,83	12.275,01	866,50	12.130,98				
	Cv	1.247,09	17.471,80	1.270,40	17.911,66	1.289,74	18.056,30				
	Sc	2.156,23	30.187,27	2.156,23	30.187,27	2.156,23	30.187,27				
6	Sb	908,25	12.715,48	876,83	12.275,01	866,50	12.130,98				
	Cv	1.380,64	19.328,92	1.412,06	19.768,78	1.422,39	19.913,42				
	Sc	2.288,89	32.044,39	2.288,89	32.044,39	2.288,89	32.044,39				
7	Sb	908,25	12.715,48	876,83	12.275,01	866,50	12.130,98				
	Cv	1.513,30	21.180,21	1.544,72	21.620,08	1.555,05	21.770,71				
	Sc	2.421,55	33.901,69	2.421,55	33.901,69	2.421,55	33.901,69				
8	Sb	908,25	12.715,48	876,83	12.275,01	866,50	12.130,98				
	Cv	1.645,04	23.043,10	1.677,36	23.483,02	1.687,69	23.627,66				
	Sc	2.554,19	35.758,63	2.554,19	35.758,63	2.554,19	35.758,63				

O P E R A R I O S

NIVEL	S C O N V.	C A T E G O R I A S									
		JEFE DE EQUIPO		OFICIAL 1ª/MAQ. GR. 1ª		OFICIAL 2ª/M.P.AUX. ESPECIALISTA 2ª		OFICIAL 3ª ESPECIALISTA 3ª		PEON ESPECIALISTA	
		DIA	AÑO	DIA	AÑO	DIA	AÑO	DIA	AÑO	DIA	AÑO
1	Sb	31,23	13.273,28	30,86	13.113,02	29,32	12.459,00	28,06	12.182,20	28,04	11.916,15
	Cv	37,68	13.187,12	37,67	13.183,25	37,66	13.179,37	37,64	13.175,46	37,64	13.175,49
	Sc		26.460,41		26.296,87		25.638,37		25.357,75		25.091,65
2	Sb	31,23	13.273,28	30,86	13.113,02	29,32	12.459,00	28,06	12.182,20	28,04	11.916,15
	Cv	40,66	14.230,33	40,65	14.228,88	40,63	14.222,09	40,63	14.222,09	40,62	14.218,22
	Sc		27.503,62		27.342,50		26.681,10		26.404,35		26.134,37
3	Sb	31,23	13.273,28	30,86	13.113,02	29,32	12.459,00	28,06	12.182,20	28,04	11.916,15
	Cv	43,58	15.253,18	43,57	15.249,31	43,56	15.245,43	43,56	15.241,56	43,56	15.241,56
	Sc		28.526,47		28.362,93		27.704,44		27.423,81		27.157,71
4	Sb	31,23	13.273,28	30,86	13.113,02	29,32	12.459,00	28,06	12.182,20	28,04	11.916,15
	Cv	46,48	16.269,77	46,48	16.269,77	46,46	16.261,02	46,46	16.261,02	46,46	16.257,14
	Sc		29.542,05		29.382,39		28.720,02		28.443,27		28.173,29
5	Sb	31,23	13.273,28	30,86	13.113,02	29,32	12.459,00	28,06	12.182,20	28,04	11.916,15
	Cv	49,45	17.307,62	49,45	17.307,62	49,43	17.299,86	49,43	17.299,86	49,42	17.295,99
	Sc		30.580,90		30.421,24		29.758,87		29.482,12		29.212,14
6	Sb	31,23	13.273,28	30,86	13.113,02	29,32	12.459,00	28,06	12.182,20	28,04	11.916,15
	Cv	52,76	18.466,62	52,76	18.466,62	52,74	18.458,87	52,74	18.458,87	52,73	18.455,00
	Sc		31.739,91		31.580,25		30.917,88		30.641,13		30.371,15
7	Sb	31,23	13.273,28	30,86	13.113,02	29,32	12.459,00	28,06	12.182,20	28,04	11.916,15
	Cv	56,32	19.710,61	56,31	19.707,04	56,29	19.703,16	56,28	19.699,28	56,28	19.699,28
	Sc		32.984,20		32.820,66		32.162,16		31.881,54		31.615,43

Diputación Provincial de Huelva. Boletín Oficial de la Provincia
 Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 03/10/2024 a las 00:04:09 - Nº BOP: 193/24
 Autenticidad verificable mediante Código Seguro de Verificación BOPxs24193YGx7fRiC+J7tcs= en https://verifirma.diphuelva.es



Tabla 2025 con adelanto 1,5%

GP	2025 (adelanto 1,5%)
3.1	36.295,04
3.2	34.410,11
4.1	33.312,96
4.2	32.525,04
5.1	32.053,94
5.2	30.938,76
6.1	30.877,56
6.2	29.823,13
7.1	27.876,77
7.2	26.800,41



Anexo V. Tabla de pluses, beneficios sociales y asistenciales

Tabla definitiva 2023

RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES AÑO		2023	
		Definitiva 1.665%	
		EUROS	
		DIA	AÑO
OTROS CONCEPTOS			
Trabajos en Domingos y Festivos (€8h)		48,04	
Plus de trabajo en Sábados (€8h)		4,77	
Granificación 2º relevo días 24 y 31 de Diciembre (€8h)		78,70	
Granificación 3º relevo días 24 y 31 de Diciembre (€8h)		280,97	
Granificación 1º relevo días 25 de Diciembre y 1 de Enero (€8h)		149,48	
Plus cambio de turno		40,00	
Plus de Proyectos Especiales			
Tipo A (3R L-D a J. Día)		600,00	
Tipo B (3R L-D a 2R L-V)		500,00	
Tipo C (2R L-D a J. Día)		450,00	
Tipo D (1R L-D a J. Día)		450,00	
Tipo E (2R L-D a 2R L-V)		300,00	
Tipo F (1R L-D a 2R L-V)		300,00	
Tipo G (3R L-D a 2R L-D)		160,00	
Tipo H (2R L-V a J. de Día)		130,00	
Ayuda de Vacaciones			2.031,81
Fiestas Locales			920,03
Plus Desplazamiento y Bocadillo		14,28	
Bonos de Llamada:			
Normal		122,59	
Especial		171,65	
Traslado Medios propios		16,72	
Dietas:			
Clase A		40,33	
Clase B		114,73	
Plus de Asistencia Continuada			
Niveles:			
2		3,63	877,97
3		3,64	880,72
4		3,61	872,48
5		3,69	941,08
6		3,90	943,82
7		4,08	987,72
8		4,39	1.061,80
Plus Turnicidad			
Niveles:			
2		9,02	2.183,26
3		9,31	2.251,85
4		9,55	2.312,21
5		9,69	2.394,52
6		10,21	2.471,35
7		10,51	2.542,68
8		11,35	2.745,71
Ayuda Escolar:			
- Educación Infantil			136,96
- Educación Primaria			273,81
- F. Profesional/Educación Secundaria/Enseñanza de Régimen Especial			380,74
- Educación Universitaria			725,49
- Ayudas por desplazamiento			455,15
Protección a las Personas con Discapacidad			
- Discapacitados			791,00
- Discapacitados Escolarizados			1.094,75
Estudiantes en Prácticas:			
- Estudios Universitarios			250,00
Sistema de disponibilidad:		Semana	Festivo
- Importe fijo semanal		311,85	
- Importe por festivo en semana de guardia			47,40



Tabla salarial definitiva 2024

PLUSES, BENEFICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES AÑO		2024	
		Convenio 8,5	
		EUROS	
		DÍA	AÑO
OTROS CONCEPTOS			
Trabajos en Domingos y Festivos (€ 8h)		52,12	
Plus de trabajo en Sábados (€ 8h)		5,17	
Gratificación 2º relevo días 24 y 31 de Diciembre (€ 8h)		85,39	
Gratificación 3º relevo días 24 y 31 de Diciembre (€ 8h)		304,85	
Gratificación 1º relevo días 25 de Diciembre y 1 de Enero (€ 8h)		182,17	
Plus cambio de turno		40,00	
Plus de Proyectos Especiales			
Tipo A (3R L-D a J. Día)		600,00	
Tipo B (3R L-D a 2R L-V)		500,00	
Tipo C (2R L-D a J. Día)		450,00	
Tipo D (1R L-D a J. Día)		450,00	
Tipo E (2R L-D a 2R L-V)		300,00	
Tipo F (1R L-D a 2R L-V)		300,00	
Tipo G (3R L-D a 2R L-D)		180,00	
Tipo H (2R L-V a J. de Día)		130,00	
Ayuda de Vacaciones			2.204,30
Fiestas Locales			998,24
Plus Desplazamiento y Bocadillo		15,49	
Bonos de Llamada:			
Normal		133,01	
Especial		188,24	
Traslado Medios propios		18,15	
Dietas:			
Clase A		43,75	
Clase B		124,49	
Plus de Asistencia Continuada			
Niveles:			
2		3,94	952,60
3		3,95	955,58
4		3,91	946,65
5		4,22	1.021,07
6		4,23	1.024,04
7		4,43	1.071,67
8		4,76	1.152,05
Plus Turnicidad			
Niveles:			
2		9,79	2.368,84
3		10,10	2.443,26
4		10,37	2.508,75
5		10,74	2.598,06
6		11,08	2.681,41
7		11,40	2.758,81
8		12,31	2.979,10
Ayuda Escolar:			
- Educación Infantil			148,81
- Educación Primaria			207,09
- F. Profesional Educación Secundaria/Enseñanza de Régimen Especial			419,82
- Educación Universitaria			787,16
- Ayudas por desplazamiento			493,84
Protección a las Personas con Discapacidad			
- Personas con Discapacidad			858,23
- Personas Discapacitadas Escolarizadas			1.187,80
Estudiantes en Prácticas:			
- Estudios Universitarios			250,00
Sistema de disponibilidad:			
- Importe fijo semanal		338,38	
- Importe por festivo en semana de guardia			51,43

Diputación Provincial de Huelva. Boletín Oficial de la Provincia
 Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 03/10/2024 a las 00:04:09 - Nº BOP: 193/24
 Autenticidad verificable mediante Código Seguro de Verificación BOPxs24193YGx7FRIC+J7tcs= en https://verifirma.diphuelva.es



Tabla 2025 con adelanto de 1,5%

PLUS, BENEFICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES AÑO		2025	
		Convento adelanto 1,5	
		EUROS	
		DIA	AÑO
OTROS CONCEPTOS			
Trabajos en Domingos y Festivos (€/h)		52,00	
Plus de trabajo en Sábados (€/h)		5,25	
Gratificación 2º relevo días 24 y 31 de Diciembre (€/h)		86,67	
Gratificación 3º relevo días 24 y 31 de Diciembre (€/h)		309,42	
Gratificación 1º relevo días 25 de Diciembre y 1 de Enero (€/h)		164,60	
Plus cambio de turno		40,00	
Plus de Proyectos Especiales			
Tipo A (3R L-D a J. Día)		600,00	
Tipo B (3R L-D a 2R L-V)		600,00	
Tipo C (2R L-D a J. Día)		450,00	
Tipo D (1R L-D a J. Día)		450,00	
Tipo E (2R L-D a 2R L-V)		300,00	
Tipo F (1R L-D a 2R L-V)		300,00	
Tipo G (2R L-D a 2R L-D)		180,00	
Tipo H (2R L-V a J. de Día)		130,00	
Ayuda de Vacaciones			2.237,36
Fiestas Locales			1.013,21
Plus Desplazamiento y Bovedillo		15,72	
Bonos de Llamada:			
Normal		135,01	
Especial		189,03	
Traslado Medios propios		18,42	
Dietas:			
Clase A		44,41	
Clase B		126,35	
Complemento por régimen de trabajo			
Turno continuo a dos o tres relevos (Grupo Profesional)			
3.1			6.423,60
3.2			6.120,48
4.1			6.120,48
4.2			5.994,43
5.1			5.994,43
5.2			5.907,38
6.1			5.907,38
6.2			5.742,31
7.1			5.685,30
7.2			5.607,27
Turno continuo a un relevo (Grupo Profesional)			
3.1			3.113,01
3.2			3.038,93
4.1			3.038,93
4.2			2.995,03
5.1			2.995,03
5.2			2.992,29
6.1			2.992,29
6.2			3.005,60
7.1			3.004,72
7.2			3.003,95
Turno no continuo a dos relevos (Grupo Profesional)			
3.1			3.003,48
3.2			2.781,39
4.1			2.781,39
4.2			2.703,36
5.1			2.703,36
5.2			2.619,32
6.1			2.619,32
6.2			2.528,28
7.1			2.463,26
7.2			2.368,23
Complemento de nocturnidad (personal no sujeto a régimen de trabajo a tres relevos)			
Grupo Profesional			
3.1		€/h	4,95
3.2			4,69
4.1			4,54
4.2			4,43
5.1			4,37
5.2			4,22
6.1			4,21
6.2			4,08
7.1			3,80
7.2			3,65
Ayuda Escolar:			
- Educación Infantil			150,83
- Educación Primaria			301,54
- F. Profesional/Educación Secundaria/Empleanza de Régimen Especial			425,91
- Educación Universitaria			798,96
- Ayudas por desplazamiento			501,25
Protección a las Personas con Discapacidad			
- Discapitados			871,11
- Discapitados Escolarizados			1.205,62
Estudiantes en Prácticas:			
- Estudios Universitarios			250,00
Sistema de disponibilidad:			
- Importe fijo semanal		343,43	
- Importe por festivo en semana de guardia			52,20



Anexo VI. Acuerdo jubilación parcial

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN RELATIVO A LA JUBILACIÓN PARCIAL

1. RÉGIMEN JURÍDICO.....	1
2. OBJETO Y ALCANCE	4
3. VIGENCIA Y ENTRADA EN VIGOR.....	4
4. PRINCIPIOS BÁSICOS.....	4
5. REQUISITOS BÁSICOS PARA ACCEDER A LA JUBILACIÓN PARCIAL.....	5
6. RECONOCIMIENTO MÉDICO ANUAL.....	5
7. PRESTACIÓN DE SERVICIOS.....	5
8. PROYECTO GRABADO EN COBRE.....	6
9. EQUIPO Y COORDINADOR DEL PROYECTO.....	7
10. TRABAJO A DISTANCIA.....	8
11. REGISTRO DEL TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO.....	9
12. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA JUBILACIÓN PARCIAL.....	9
13. REFERENCIAS LEGISLATIVAS.....	9

1. Régimen jurídico.

La jubilación parcial se regula en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 215 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. No obstante, para aquellos trabajadores que conforme a lo dispuesto en la Disposición transitoria 4ª del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, se hubieran incorporado a planes de jubilación parcial recogidos en convenio colectivo de cualquier ámbito o en acuerdos colectivos de empresa, se les seguirá aplicación la regulación vigente con anterioridad al 1 de enero de 2013.

Dicha regulación se extiende a través del Real Decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España, para la empresa manufacturera, añadiendo un nuevo apartado 6ª a dicha disposición transitoria, quedando transcrito como sigue:

"6. Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial realice directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento,



mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera.

b) Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial acredite un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido, supere el 70 por ciento del total de los trabajadores de su plantilla.

d) Que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 67 por ciento, o del 80 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

f) Que se acredite un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años.»

En consecuencia, la comisión negociadora del VI Convenio Colectivo de Atlantic Copper, modifica, en Acta de fecha 10 de mayo de 2019, apartado B) punto 3, 4 y 12 del artículo 17 del VI Convenio Colectivo de Atlantic Copper, S.L.U, queda redactado como sigue:

“3.- En caso de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, ésta verá modificada su relación laboral mediante la suscripción de un contrato de trabajo temporal a tiempo parcial por el 20% de la jornada anual y solicitará la jubilación parcial por el restante 80%. Durante este período de jubilación parcial no se devengará antigüedad y así figurará en el contrato a tiempo parcial.”

“4.- La persona trabajadora cumplirá con el 20% (1752 x 0,20 = 350 horas) de la jornada anual que tiene establecida en su contrato de trabajo, de acuerdo con alguna de las siguientes modalidades:





a) Podrá realizar el 20% de la jornada anual, correspondiente al primer año, de forma completa en su mismo puesto de trabajo, pasando ésta a regirse según lo dispuesto en el protocolo de actuación relativo a la jubilación parcial existente, que ambas partes acuerdan revisar, a partir del segundo año y sucesivos hasta la edad de jubilación.

b) Podrá desempeñar, al inicio de su periodo de jubilación parcial y de forma continuada en su puesto de trabajo, el total de la jornada que le resta por prestar, hasta alcanzar la edad real de jubilación, quedando eximido de prestar servicios una vez cumplimentado este periodo.

Igualmente, la persona trabajadora deberá comunicar a la dirección de la empresa, con al menos 3 meses de antelación a su jubilación parcial, la modalidad escogida. El inicio de la jubilación parcial será la elegida por el solicitante siempre y cuando cumpla las condiciones para acceder a dicha jubilación parcial.

"12.- El trabajador percibirá en el momento de causar pensión de jubilación parcial y suscripción de contrato de trabajo a tiempo parcial una compensación por modificación de las condiciones de trabajo de las siguientes mensualidades de salario teórico de referencia, en función de su edad en dicho momento y de la modalidad escogida prevista en el apartado 4 del presente artículo:

Modalidad a)

61 años	9 mensualidades
62 años	6,5 mensualidades
63 años	4,5 mensualidades

Modalidad b)

61 años	12 mensualidades
62 años	8,5 mensualidades
63 años	6 mensualidades

(The page contains numerous handwritten signatures in blue ink, some of which are circled or crossed out, scattered around the printed text.)

2. Objeto y alcance

El presente Protocolo viene a regular los procesos de jubilación parcial que se efectúen a partir de la entrada en vigor del mismo, así como aquellos procesos que ya estuvieran en curso a tal fecha.

Este Protocolo es de aplicación a los trabajadores de la Compañía Mercantil Atlantic Copper, S.L.U. adscritos a su Complejo Metalúrgico de Huelva, que cumplan las condiciones para acogerse a la Jubilación Parcial al 80/20, de acuerdo a la normativa legal vigente.

3. Vigencia y entrada en vigor

El presente Protocolo tendrá una vigencia de 1 año, a contar desde el momento de su firma 25/06/2019. Tendrá efecto retroactivo respecto a aquellos procesos de jubilación que, iniciados con anterioridad a dicha firma, permaneciesen en curso durante esta vigencia.

Tanto la Empresa como los Representantes Legales de los Trabajadores podrán denunciar este Protocolo con una antelación mínima de 1 mes respecto a la fecha fin de vigencia prevista. Pasado dicho periodo sin que medie denuncia de cualquiera de las partes, será prorrogado por periodos iguales de un año.

4. Principios básicos

Los procesos de jubilación parcial para Atlantic Copper, S.L.U. en el Complejo Metalúrgico de Huelva, son regulados acorde a los siguientes principios:

- 1. Garantizar la efectividad de las jubilaciones efectuadas.
- 2. Comunicación personalizada con presencia de algún miembro de la Representación Legal de los Trabajadores.
- 3. Flexibilidad para elegir el modo de realización de jornada de acuerdo al pacto realizado entre la parte social y la económica, existiendo la posibilidad de modalidad presencial o la combinada de presencial con teletrabajo.
- 4. Posibilidad por parte del trabajador de elección de fechas y horarios en la modalidad de teletrabajo.
- 5. Especial consideración de la conciliación de la vida familiar y laboral de los jubilados parciales.
- 6. Realización del trabajo orientada, entre otros, a capitalizar la experiencia y los conocimientos de los jubilados parciales.



7. Evitar grandes inconvenientes con respecto al modelo de vida establecido por los jubilados parciales.
8. Soluciones personalizadas con respecto a la realización de la jornada.
9. Ofrecer ventajas "colaterales" a los jubilados parciales, tales como prepararles para las nuevas tecnologías, que van a necesitar en su vida privada.
10. Derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, incluido el reconocimiento médico anual.
11. Proceso transparente con participación activa de la Representación Legal de los Trabajadores.

5. Requisitos básicos para acceder a la jubilación parcial.

Los requisitos para el acceso a la jubilación parcial serán los establecidos en cada momento por la normativa legal o convencional. Dicho acceso será de libre aceptación tanto para la Empresa como para cada trabajador individualmente considerado.

6. Reconocimiento médico anual.

En estricto cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, los trabajadores a tiempo parcial serán citados a la práctica de un reconocimiento médico anual, cuyo contenido se adecuará a la modalidad de prestación laboral que en cada caso se determinase según los siguientes apartados.

De acuerdo con el resultado del reconocimiento médico, el Servicio Médico de la Empresa determinará el puesto de trabajo y/o las funciones que pudiera efectuar cada trabajador/a a tiempo parcial.

7. Prestación de servicios

En función de los acuerdos alcanzados por la comisión negociadora para la modificación del convenio en la reunión celebrada el 10 de mayo de 2019, los criterios generales que guían la realización del porcentaje de jornada laboral a desarrollar durante el contrato a tiempo parcial son los siguientes:

- 1) Como regla general, la totalidad del porcentaje de jornada laboral correspondiente al primer año de contrato a tiempo parcial se efectuará preferentemente con carácter inmediato al acceso a dicha situación y en el mismo puesto de trabajo que viene ocupándose como trabajador/a tiempo completo. Si la organización del trabajo lo permite, se atenderá la petición del trabajador/a para la realización de la jornada correspondiente al primer año, dentro de los tres meses siguientes, informándose a la representación legal de los trabajadores de la solicitud y de la contestación al trabajador/a.



- 2) Para el porcentaje de jornada perteneciente a los siguientes años, el trabajador que en su solicitud de jubilación haya optado por la opción a) del acuerdo mencionado pasará a integrarse al proyecto grabado en cobre.

El trabajador que haya optado por la opción b) del acuerdo mencionado, seguirá realizando el porcentaje de jornada correspondiente a años posteriores, en su puesto de trabajo.

- 3) El porcentaje de jornada correspondiente a cada año se calculará sobre el 20% de la jornada anual pactada en el actual convenio, en caso de que esta fuese modificada por posteriores acuerdos, deberá calcularse de nuevo.
- 4) La jornada actual a la firma de este acuerdo es de 1752 horas, el porcentaje de jornada a tiempo parcial correspondiente al 20% es de 350 horas, que se distribuirán en el número de jornadas necesarias para su cumplimiento en función del colectivo en el que se preste servicio.
- 5) Durante el periodo de cumplimiento del porcentaje de jornada comprometido, la persona en situación de jubilación parcial tendrá derecho a solicitar y disfrutar del periodo de vacaciones correspondiente, cuya equivalencia porcentual es de 4,5 días por año.
- 6) La persona que acceda a la jubilación parcial y que en su solicitud haya optado por la opción b) "efectuar el porcentaje anual de cada año de forma continuada en el primer año", dispondrá de 4,5 días de vacaciones por año restante hasta su jubilación total, pudiendo acordar el disfrute de esos 4,5 días de vacaciones por año restante hasta su jubilación total, pudiendo acordar el disfrute con los responsables de su departamento.
- 7) El disfrute de los días de vacaciones no reducirá en ningún caso el total de jornadas, o de horas a realizar.
- 8) Las personas en situación de jubilación parcial, durante el periodo de cumplimiento de la jornada comprometida en el puesto de trabajo, fruto del contrato realizado para el acceso a ésta, percibirán los pluses que efectivamente devenguen de los establecidos en el convenio colectivo: nocturnidad, trabajo en domingos y festivos, trabajo en sábado, o cualquier otro que, durante la vigencia de este u otro convenio, se acuerde en base a la asistencia al puesto de trabajo. Así mismo, el tiempo de trabajo efectivo computará en proporción para el cálculo de la percepción del plus de objetivos e incremento salarial acordado en convenio.

8. Proyecto Grabado en Cobre.

El Proyecto Grabado en Cobre tiene como eje central la información, experiencia, vivencias y aportaciones de aquellas personas que han desarrollado una gran parte o la totalidad de su vida laboral en Atlantic Copper, conformando así, una fuente de conocimiento fundamental para el futuro de nuestra Compañía.



Atlantic Copper considera que el saber hacer de una empresa, e inherentemente de las personas que la conforman, configuran su principal ventaja competitiva. Por este motivo, la experiencia y los conocimientos acumulados conforman uno de nuestros principales valores.

Con el objetivo de recoger este conocimiento y darle una aplicación práctica dentro de nuestra Organización, el Proyecto Grabado en Cobre dispondrá de una plataforma de trabajo destinada a gestionar la experiencia y aportaciones de aquellas personas que encontrándose en situación de jubilación parcial decidan participar del mismo.

El funcionamiento de la plataforma de trabajo está basado en cuatro apartados:

1. Análisis de los trabajadores adheridos al Proyecto al objeto de detectar posibles colectivos diferentes y configurar equipos.
2. Establecimiento de objetivos de trabajo para cada equipo, según Índice de temas y particularidades del colectivo, fijándose las pautas, formas de colaboración y medios de participación de sus integrantes.
3. Seguimiento y dinamización de la plataforma (a cargo de Formación y Control), que incluirá tanto reuniones presenciales de carácter puntual como atención y seguimiento a distancia. El dinamizador del Proyecto llevará a cabo el control de trabajos asignados, asistirá a los usuarios y fomentará la participación para lograr el óptimo funcionamiento del portal.
4. Presentación de resultados mediante entregables alojados en la plataforma que serán de acceso para todos los participantes del Proyecto y que serán los que den forma y nutran de contenidos el portal Grabado en Cobre. La empresa pondrá a disposición de los participantes del proyecto Grabado en Cobre todos los medios necesarios para participar de este programa sin necesidad de estar presente en la planta de producción (trabajo a distancia).

Dada la implicación y alcance de este proyecto, resulta fundamental la participación activa de la Representación Legal de los Trabajadores. Para canalizar esta participación, se efectuarán reuniones periódicas orientadas a la puesta en marcha, ejecución, seguimiento y control del Proyecto Grabado en Cobre y de todas las acciones que el mismo requiera.

9. Equipo y Coordinador del Proyecto.

El Equipo del Proyecto Grabado en Cobre presenta una composición tripartita: representantes de la Empresa, representantes de los trabajadores y la empresa contratista Formación y Control, S.L., contando cada una de las partes con un voto para la toma de decisiones. La Empresa y la representación de los trabajadores podrán nombrar a un máximo de siete miembros cada una de ellas, mientras que Formación y Control designará en cada ocasión a los técnicos precisos en función de los temas a abordar. Asimismo, la Empresa mantendrá en todo momento la designación de un Coordinador del Proyecto. Desde sus inicios, la coordinación ha recaído en el Responsable de Formación y Desarrollo.



Funciones del Equipo y Coordinador del Proyecto.

El Equipo del Proyecto será el órgano encargado de acordar las pautas de actuación referentes al mismo, establecer las líneas de trabajo a seguir y velar por su correcta ejecución. Entre sus funciones se incluyen:

- Potenciar la participación en el Proyecto Grabado en Cobre.
- Ejercer de nexo de unión entre plataformas y participantes, facilitando el establecimiento de cauces para la difusión de la experiencia y el intercambio de Información.
- Colaborar en el buen funcionamiento del portal y fomentar la creación de contenidos.
- Dar soporte en aquellas cuestiones que sean requeridas.

Por su parte, el Coordinador del Proyecto será el máximo responsable de la puesta en marcha, seguimiento y control del mismo. Dentro de sus funciones estarán:

- Coordinar y supervisar cada una de las actividades y fases del Proyecto.
- Ejecutar las acciones necesarias para la Implementación del Proyecto.
- Organizar los recursos disponibles.
- Efectuar un correcto seguimiento y control del Proyecto.
- Convocar las sesiones del Equipo del Proyecto y dirigir las mismas, reflejando en su caso documentalmente las decisiones que puedan adoptarse.

Cómo se comunican

El Equipo de Proyecto se reunirá de forma periódica para tratar todos aquellos asuntos que tengan carácter relevante en la correcta implementación del Proyecto. Estas reuniones tendrán una periodicidad fija, se establecerán en función de la fase en la que se encuentre el Proyecto y según este lo requiera. El Coordinador o cualquiera de las tres representaciones que conforman el Equipo podrán proponer la celebración de una reunión.

El Coordinador del Proyecto efectuará la convocatoria correspondiente por escrito y la hará llegar a todos los miembros del Equipo. Además, solicitará las licencias que se estimen necesarias para el correcto desarrollo de estas reuniones.

10. Trabajo a distancia.

El Proyecto Grabado en Cobre contempla la posibilidad de efectuar trabajo a distancia que es definido como aquél en que la prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

La adhesión al Proyecto se efectuará mediante la suscripción de un Anexo al contrato laboral a tiempo parcial individualmente considerado, el cual deberá contemplar la prestación



distancia. No obstante, la naturaleza de algunas acciones puntuales integradas en el Proyecto puede resultar de interés para los jubilados parciales que opten por la prestación laboral *in situ* (ejemplo: Jornadas temáticas sobre seguridad). En tales casos, la Empresa abrirá la participación en las mismas a todos los jubilados parciales, computándose la asistencia y participación en las mismas como tiempo efectivo de trabajo tanto para trabajadores a tiempo parcial adscritos, como no adscritos. Los trabajadores acogidos al Proyecto, dispondrán de los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.

11. Registro del tiempo de trabajo efectivo.

En cumplimiento del aludido art. 12.4.c), párrafo 4º del Estatuto de los Trabajadores, la realización efectiva de la prestación laboral de todo trabajador/a a tiempo parcial habrá de ser convenientemente registrada.

La plataforma Grabado en Cobre estará dotada de los sistemas necesarios para llevar a cabo el control y registro del tiempo de trabajo efectivo desarrollado por cada uno de los participantes acogidos al proyecto.

12. Comisión de seguimiento de la jubilación parcial.

A fin de dar cumplimiento al presente protocolo, se creará una Comisión Paritaria de Seguimiento de la jubilación parcial, integrada representantes de la Empresa y de los Trabajadores.

Dicha Comisión tendrá por objeto el llevar a cabo un seguimiento del cumplimiento y desarrollo del presente protocolo, tanto en cuanto a los trabajadores que acceden a la jubilación parcial como a los servicios efectivos a prestar por los mismos, resolviendo igualmente los posibles problemas que puedan surgir en relación con la jubilación parcial.

13. Referencias legislativas.

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.
- Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
- Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como de la jubilación parcial.
- Estatuto de los Trabajadores:



Anexo VII. Régimen disciplinario

Reproducción del régimen disciplinario del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, registrado y publicado mediante Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo:

CAPÍTULO XIII

Régimen disciplinario

Artículo 62. Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.
En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.
5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 68 del presente convenio.

Artículo 63. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.



- 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) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) 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.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 64. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.



- 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 o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) 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.
- k) 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.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 65. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la



consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengán motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de



alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Artículo 66. Sanciones.

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

- a) Por faltas leves:
Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
Despido.

Artículo 67. Prescripción.

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

- a) Faltas leves: diez días.
- b) Faltas graves: veinte días.
- c) 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.



Anexo VIII. Cuadro licencias retribuidas

HECHO CAUSANTE	DÍAS
Matrimonio o pareja de hecho propio	15 (naturales)
Matrimonio Hijos/as consanguíneos o políticos Nietos/as consanguíneos o políticos Hermanos/as consanguíneos o políticos Padre o madre	1 (laboral)
Bautizo o Primera Comuni3n Hijos/as consanguíneos Nietos/as consanguíneos	1 (laboral)
Fallecimiento C3nyuge o pareja de hecho Hijos/as consanguíneos Padres y madres consanguíneos o políticos Hermanos/as consanguíneos Nietos/as Abuelos/as	3, o 5 si es fuera de provincia (consecutivos desde el 1º d3a laborable)
Fallecimiento Hijos/as políticos	2, 3 si es fuera de localidad, o 5 si es fuera de provincia (consecutivos desde el 1º d3a laborable)
Fallecimiento Hermanos/as políticos Abuelos/as políticos	2, 4 si es fuera de provincia (consecutivos desde el 1º d3a laborable)
Fallecimiento T3os/as consanguíneos	1 (laboral)
Accidente o enfermedad graves Hospitalizaci3n Intervenci3n quir3rgica sin hospitalizaci3n que precise reposo domiciliario C3nyuge o pareja de hecho Pariente hasta 2º grado por consanguineidad o afinidad Conviviente	5 (laborales)
Intervenci3n ambulatoria con sedaci3n Pariente hasta 2º grado por consanguineidad	1 (laboral)
Fuerza mayor Familiares Personas convivientes	Horas equivalentes a 4 d3as



HECHO CAUSANTE	DÍAS
Traslado de domicilio propio	1 (laboral)
Renovación del permiso de conducción necesario para funciones dentro del centro de trabajo	1 (laboral)
Consulta de Seguridad Social en la provincia cuando no sea factible fuera de las horas de trabajo	Tiempo necesario
Consulta médica fuera de provincia Persona trabajadora Cónyuge o pareja de hecho Hijos/as	1 (laboral)/año
Deberes públicos inexcusables	Tiempo necesario
Integrantes de la mesa electoral sindical	1 (laboral siguiente)
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto de la trabajadora embarazada	Tiempo necesario
Licencia de empresa por maternidad/paternidad/adopción/acogimiento para solicitantes de opción b)	4 semanas (naturales, a continuación de un periodo)

[Handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

