

**JUNTA DE ANDALUCIA**  
**CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO**  
**CADIZ**

**I CONVENIO COLECTIVO DE ACERINOX EUROPA S.A.U.**

**Código del Convenio: 11100132012012**

Índice

Artículo 1. Ámbito Territorial.

Artículo 2. Ámbito Personal.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

Artículo 4. Prórroga.

Artículo 5. Unicidad.

Artículo 6. Revisión.

Artículo 7. Interpretación de los términos del convenio. Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 8. Organización del Trabajo.

Artículo 9. Grupos Profesionales, Categorías Laborales, Puestos de trabajo y Niveles Salariales.

Artículo 10. Provisión de vacantes.

Artículo 11. Provisión de vacantes por concurso - oposición.

Artículo 12. Periodos de prueba en los supuestos de cambios de puestos de trabajo.

Artículo 13. Sustituciones y movilidad del personal.

Artículo 14. Reclamaciones.

Artículo 15. Personal con capacidad disminuida.



Artículo 16. Grupo de Empresa.

Artículo 17. Comedores.

Artículo 18. Seguro de Accidentes y Seguro de Vida.

Artículo 19. Ayuda Minusválidos.

Artículo 20. Ayuda Escolar.

Artículo 21. Transportes.

Artículo 22. Préstamos.

Artículo 23. Prendas de trabajo.

Artículo 24. Relevos.

Artículo 25. Comienzo del trabajo.

Artículo 26. Jornada de trabajos y turnos.

Artículo 27. Vacaciones.

Artículo 28. Licencias y permisos.

Artículo 29. Excedencia.

Artículo 30. Régimen Retribución Salarial.

Artículo 31. Enumeración de las distintas Retribuciones.

Artículo 32. Salario Convenio.

Artículo 33. Complemento Personal de Antigüedad.

Artículo 34. Incremento por nocturnidad.

Artículo 35. Plus de turno.

Artículo 36. Plus de Festivos Cinco Turnos y Festivos Compensados.

Artículo 37. Plus Convenio.

Artículo 38. Prima General de Producción.

Artículo 39. Plus de Asistencia.





Artículo 40. Horas Extraordinarias.

Artículo 41. Disminuciones por Absentismo.

Artículo 42. Retribuciones en caso de falta de puntualidad.

Artículo 43. Gratificaciones Extraordinarias.

Artículo 44. Paga de Beneficios.

Artículo 45. Salidas, viajes y dietas.

Artículo 46. Preaviso, cese, obligaciones y responsabilidades.

Artículo 47. Formación.

Artículo 48. Incumplimientos laborales.

Artículo 49. Contrato a Tiempo Parcial con Contrato de Relevo.

Artículo 50. Promoción de Operadores Auxiliares.

Artículo 51. Creación del nuevo puesto de Ayudante de Mantenimiento.

Artículo 52. Valoración de Puestos de Trabajo (V.P.T.).

### **Cláusulas Adicionales**

Anexo I: Relación de Grupos Profesionales, Categorías Laborales y Niveles.

Anexo II: Tabla de Salario Base y Plus de Asistencia.

Anexo III: Tabla de Pluses de Turnos.

Anexo IV: Plus de Festivo 5 Turnos y Festivos compensado.

Anexo V: Tablas de Horas Extraordinarias.

Anexo VI: Plus de cursos de Formación.

Anexo VII: Regulación de Jornadas Especiales.

Anexo VIII: Relación de Puestos de trabajo I Convenio Colectivo y Niveles Salariales.

Anexo IX: Tabla de Puestos de Trabajo.

### **Calendarios Laborales**



### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

Las normas contenidas en el presente Convenio, serán aplicables a la factoría de ACERINOX EUROPA S.A.U. en Palmones.

### **Artículo 2. Ámbito personal.**

Las normas del presente Convenio afectan a todos los trabajadores mayores de 18 años contratados por la Empresa que estén prestando servicio en el momento de la entrada en vigor del mismo, o se contratasen durante su vigencia, quedando excluidos aquellos trabajadores que tengan suscrito con la Empresa un contrato individual en el que expresamente se pacte esa exclusión.

### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

Este Convenio entrará en vigor a partir de las seis horas del 1 de Enero de 2.012, extendiéndose su vigencia hasta la misma hora del día 1 de enero de 2015.

### **Artículo 4. Prórroga.**

El presente Convenio será prorrogado por la tácita de año en año si con un mes de antelación a su vencimiento inicial, o al de cualquiera de sus prórrogas, no se hubiese denunciado por alguna de las partes contratantes en la forma prevista por las disposiciones legales.

### **Artículo 5. Unicidad.**

Las cláusulas de este Convenio constituyen un solo conjunto, de manera que no entrará en vigor en sus disposiciones si no son aprobadas en su totalidad.

### **Artículo 6. Revisión.**

Los conceptos económicos y salariales del Convenio Colectivo tendrán los siguientes incrementos para los períodos que se indican:

#### **A) Primer año: 1 de enero de 2.012 a 31 de diciembre de 2.012.**

a.1) Incremento salarial sujeto a no haber pérdidas.- Todos los conceptos salariales y tablas del Convenio Colectivo, salvo el que explícitamente se especifique como congelado (antigüedad), serán incrementados en un 0,5% con efecto 1 de enero de 2.012, siempre que los beneficios netos alcanzados durante el citado año sean iguales o superiores a cero euros. Dicho incremento será consolidable en tablas.

a.2) Incremento salarial sujeto a beneficios netos. Si una vez conocido el beneficio



neto del año 2.012, este fuese de 120 millones de euros, se abonaría un 2,5% de todos los conceptos salariales, salvo el que explícitamente se especifique como congelado (antigüedad), en una sola paga. De dicho porcentaje del 2,5% se detraería el anteriormente definido como "Incremento salarial sujeto a no haber pérdidas". Para beneficios netos inferiores o superiores a 120 millones de euros el incremento se aplicaría con criterio de proporcionalidad. Dicho incremento, sea cual fuese, no será nunca consolidable.

### **B) Segundo año: 1 de enero de 2.013 a 31 de diciembre de 2.013.**

b.1) Incremento salarial sujeto a no haber pérdidas. Todos los conceptos salariales y tablas del Convenio Colectivo, salvo el que explícitamente se especifique como congelado (antigüedad), serán incrementados en un 0,6% con efecto 1 de enero de 2.013, siempre que los beneficios netos alcanzados durante el citado año sean iguales o superiores a cero euros. Dicho incremento será consolidable en tablas.

b.2) Incremento salarial sujeto a beneficios netos. Si una vez conocido el beneficio neto del año 2.013, este fuese de 120 millones de euros, se abonaría un 2,5% de todos los conceptos salariales, salvo el que explícitamente se especifique como congelado (antigüedad), en una sola paga. De dicho porcentaje del 2,5% se detraería el anteriormente definido como "Incremento salarial sujeto a no haber pérdidas". Para beneficios netos inferiores o superiores a 120 millones de euros el incremento se aplicaría con criterio de proporcionalidad. Dicho incremento, sea cual fuese, no será nunca consolidable.

### **C) Tercer año: 1 de enero de 2.014 a 31 de diciembre de 2.014.**

c.1) Incremento salarial sujeto a no haber pérdidas. Todos los conceptos salariales y tablas del Convenio Colectivo, salvo el que explícitamente se especifique como congelado (antigüedad), serán incrementados en un 1,0% con efecto 1 de enero de 2.014, siempre que los beneficios netos alcanzados durante el citado año sean iguales o superiores a cero euros. Dicho incremento será consolidable en tablas.

c.2) Incremento salarial sujeto a beneficios netos. Si una vez conocido el beneficio neto del año 2.014, este fuese de 120 millones de euros, se abonaría un 2,5% de todos los conceptos salariales, salvo el que explícitamente se especifique como congelado (antigüedad), en una sola paga. De dicho porcentaje del 2,5% se detraería el anteriormente definido como "Incremento salarial sujeto a no haber pérdidas". Para beneficios netos inferiores o superiores a 120 millones de euros el incremento se aplicaría con criterio de proporcionalidad. Dicho incremento, sea cual fuese, no será nunca consolidable.

### **Artículo 7. Interpretación de los términos del convenio.**

**Comisión mixta paritaria.** Cualquier problema basado en la interpretación de

los términos del Convenio será expuesto en reunión entre la representación del Comité de Empresa (Presidente y Secretario) y la Jefatura de Personal. Dicha reunión tendrá lugar a instancia de cualquiera de las partes en el plazo de dos días hábiles a partir de la fecha de la solicitud por escrito, en el que se haga constar el motivo de la reunión, siendo cauces válidos para formular la petición la Jefatura de Personal, por parte de la Empresa y la Presidencia o la Secretaría del Comité, por parte de los trabajadores.

En el caso de que las diferencias de interpretación no hubiesen quedado resueltas en dicha reunión, se reunirá en el plazo de tres días hábiles una Comisión Mixta Paritaria, que está compuesta por cuatro vocales en representación de la Empresa y cuatro en representación del Comité, designados de entre sus miembros, pudiendo estar asistidos por asesores en número no superior a tres por cada parte.

Se levantará acta en la que se hará constar en forma breve el acuerdo o discrepancia a que se hubiere llegado. En caso de discrepancia se someterá el conflicto al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía y, en su defecto, se iniciará el procedimiento previsto en la Ley de Procedimiento Laboral para Conflictos Colectivos.

#### **Artículo 8. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de los órganos directivos de la Empresa de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

#### **Artículo 9. Grupos profesionales, categorías laborales, puestos de trabajo y niveles salariales.**

El personal será clasificado, según las funciones que desempeñe, en el puesto de trabajo que se le asigne en el Departamento correspondiente. Los puestos de trabajo son los relacionados en el anexo VIII del presente Convenio, que a su vez expresa por cada puesto de trabajo los niveles salariales que al mismo corresponden (A, B, C y/ o D). Es el nivel A, el nivel salarial mínimo o de entrada para cada puesto de trabajo. B será el nivel salarial intermedio, y C y/o D el nivel salarial máximo de cada puesto de trabajo. La adscripción de un trabajador al nivel salarial A, B, C y/o D dependerá del grado de conocimientos, capacitación, experiencia en el mismo y tiempo de permanencia, factores que deberán ser valorados y tenidos en cuenta por los Jefes de Departamento, permitiéndose con ello el derecho a la promoción profesional y ascensos a que todo trabajador alcanza, según el Estatuto de los Trabajadores y la Constitución Española.

Igualmente, todos los trabajadores serán encuadrados en cualquiera de los grupos profesionales y categoría laboral que se contienen en el ANEXO I del presente Convenio Colectivo, indicándose en el mismo el nivel salarial mínimo de cada categoría laboral. El escalonamiento de las categorías laborales dentro de



los grupos profesionales especificados en dicho anexo responde asimismo al anterior derecho expresado a la promoción profesional a que todo trabajador puede y debe aspirar.

No obstante, la Empresa podrá promocionar a sus trabajadores a un nivel salarial distinto de los A, B, C y/o D, propios del puesto de trabajo que ocupa el trabajador promocionado, siempre que se trate de un nivel salarial existente en el Convenio Colectivo, aunque sea para otros puestos de trabajo.

### **Artículo 10. Provisión de vacantes.**

1º. Las vacantes que se produzcan en la plantilla por baja, habrán de proveerse por una de estas tres formas en orden rotativo:

- a) Un tercio por antigüedad en categoría y línea, siempre que no se declare la ineptitud en el puesto.
- b) Un tercio por Concurso-Oposición restringido.
- c) Un tercio por Concurso - Oposición libre, entre el personal de Factoría.

2º. En los casos de puestos de nueva creación, con independencia del puesto que se requiera, se cubrirá por los siguientes sistemas en orden rotativo.

- a) Un tercio por Concurso-Oposición libre entre el personal de la Factoría.
- b) Un tercio por designación directa entre el personal de la Factoría.
- c) Un tercio por Concurso libre entre personal ajeno a la Factoría.

3º. Los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas, que estén incluidos en la clasificación de niveles por encima del 8 inclusive que se especifica en el anexo I de este Convenio, se cubrirán por Concurso-Oposición restringido. Si quedara vacante se proveerá por designación directa de la Empresa.

### **Artículo 11. Provisión de vacantes por concurso oposición.**

La Empresa se reserva la facultad de restringir el Concurso entre el personal, cuando concurren circunstancias especiales tales como: Crisis, reorganización total o parcial de la plantilla y otros similares, previa audiencia del Comité de Empresa.

Serán requisitos indispensables para poder optar al Concurso-Oposición:

1º. Llevar un año por lo menos en el puesto de trabajo que desempeñe cuando se anunció la vacante.







2º. No pasar o no estar en situación de excedencia voluntaria.

3º. No tener contrato por duración determinada o interino.

4º. No haber renunciado en dos años inmediatos anteriores a cubrir una vacante obtenida por vía Concurso.

5º. No tener anotadas faltas graves o muy graves, en los 6 ó 12 meses respectivamente anteriores a la convocatoria del Concurso.

**A) Procedimiento.** La declaración de la vacante. La Empresa anunciará la vacante a cubrir, nunca con antelación inferior a 30 días con el cuestionario completo y desarrollado de los exámenes, así como las condiciones que se requieran para aspirar a ello. Los trabajadores que deseen participar en el Concurso, habrán de solicitarlo por escrito a su Jefe inmediato, exponiendo claramente la plaza o plazas a las cuales tiene intención de concursar. Esta presentación habrá de tener lugar en un plazo no superior a 11 días de la fecha inicial de la convocatoria, instancias que serán entregadas a la Jefatura de Personal provistas del enterado de su Jefe inmediato.

**B) Tribunal.** La composición del tribunal que calificará los concursos será la siguiente:

Presidente: El Director o persona en quien delegue.

Dos vocales: Uno designado por la Empresa y otro designado entre los vocales del Comité de Empresa, a quien se mandará copia del programa desarrollado y condiciones requeridas para aspirar al puesto.

**C) Baremo calificativos.** Los Concursos-Oposición serán calificados de acuerdo con el siguiente baremo: Puntuación Mínima para cubrir vacante 60% de la puntuación máxima señalada.

a) Antigüedad en la Empresa 0-15

b) Expediente Personal 0-15

c) Títulos o estudios realizados, relacionados con el puesto 0-15

d) Informe del Departamento a que pertenece el solicitante 0-15

e) Tiempo acreditado en el puesto 0-10

f) Test Psicotécnico 0-10

g) Pruebas de conocimientos teóricos del puesto a cubrir 0-45







h) Pruebas prácticas del puesto a cubrir 0-45

i) Para huérfanos o hijos del personal de Acerinox Europa 10

**Total puntuación máxima: 180 puntos**

**D)** Si el Concurso-Oposición fuera declarado desierto, por no presentarse concursantes o por no merecer la aprobación de ninguno de los presentados, se convocará un nuevo Concurso-Oposición para el personal ajeno a la Empresa.

**E)** Para cubrir plazas de nuevo ingreso, se incluirá en baremo el Apartado i).

**Artículo 12. Periodos de prueba en los supuestos de cambios de puesto de trabajo.**

Todo trabajador que cambie de puesto de trabajo, que no sea por oposición, quedará sometido a un periodo de prueba de dos meses consecutivos, o cuatro alternos. Para puesto de Responsable de Línea o Superiores, el periodo de prueba será de seis meses.

**Artículo 13. Sustituciones y movilidad del personal.**

**A) Sustituciones:** La Empresa, al objeto de mantener su proceso productivo podrá recurrir a un trabajador o conjunto de trabajadores, para sustituir total o parcialmente, a otra u otras personas en su puesto de trabajo. En el supuesto de sustituciones parciales, las funciones a desempeñar serán compatibles y se considerarán a los efectos oportunos una menor productividad en su conjunto.

Las sustituciones totales se abonarán de acuerdo con el nivel mínimo del puesto de trabajo que se sustituye, siempre que sea superior, y tendrá la duración máxima de un mes, salvo que la sustitución sea por enfermedad o accidente, que cesará al incorporarse el sustituido, pasando el sustituto a su situación (nivel) original, cualquiera que sea el tiempo transcurrido.

Cuando las sustituciones impliquen cambio de puesto de trabajo, se pondrá inexcusablemente en conocimiento del sustituto las condiciones mínimas de seguridad de ese puesto de trabajo mediante la entrega de la Norma de Seguridad NDT-6020 (Norma de Cambio de Puesto de Trabajo).

**B) Movilidad del Personal:** En cuanto a la movilidad, se estará a lo dispuesto en los artículos 39, 40, 41 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Se denomina cambio de puesto a la movilidad del personal dentro del límite de su centro de trabajo. De acuerdo con lo regulado en el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, y no tendrá otras limitaciones que las exigidas por





las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

El cambio de puesto podrá efectuarse con carácter provisional o permanente. La movilidad del personal podrá tener su origen en alguna de las causas siguientes:

1º. A petición del trabajador interesado.

2º. Por la necesidad del servicio y/o conveniencia de la Empresa.

Cuando el cambio de puesto no modifique el régimen de turno ni horario del trabajador, no será necesario preaviso alguno.

Si hubiera que cambiar el régimen de turno del trabajador (cambio de régimen de jornada), tendrá que haber un preaviso de cinco días como mínimo. La remuneración de cada uno de estos supuestos será la siguiente:

1º. A petición del trabajador interesado: Será la que corresponda al puesto de trabajo solicitado.

2º. Por la necesidad del servicio y/o conveniencia de la Empresa: La Empresa vendrá obligada a respetar todas las percepciones que por todos los conceptos tuviese asignado el trabajador, incluido el Plus de Turno, respetándole en cualquier caso su categoría profesional.

En el caso de que la movilidad traiga como consecuencia un cambio de letra (horario) dentro de su turno, pero no de régimen de jornada, se le respetará el descanso semanal devengado y el coincidente con el descanso dominical, además del descanso legal diario de las doce horas ininterrumpidas.

Cuando un trabajador tuviese que cambiar de régimen de jornada, cuyo complemento de jornada fuese de mayor entidad económica, y sólo estuviese en tal situación de forma transitoria y excepcional, percibirá el complemento de esta jornada sólo por el tiempo que dure dicha situación, volviendo a percibir su complemento de jornada habitual en el momento en que fuese reintegrado a su normal régimen de jornada y turno. La duración de tal periodo de transitoriedad no podrá exceder en más de tres meses continuados, o seis alternos.

Las diferencias de nivel serán abonadas en función al número de días efectivamente trabajados, así como a los descansos devengados.

#### **Artículo 14. Reclamaciones.**

Todo trabajador podrá hacer uso del derecho a elevar reclamaciones, quejas, sugerencias, formulándolas ante el mando intermedio por escrito.

El interesado si en el plazo de dos días hábiles no recibiese contestación o no





estuviese conforme con la misma podrá dirigirse a la Dirección de la Empresa por escrito, en un plazo no superior a dos días. Podrá hacer uso este derecho personalmente o a través de los Representantes del Comité de Empresa.

La Dirección de la Empresa, una vez recibidos los informes requeridos, contestará a la reclamación en un plazo no superior a diez días hábiles. Si sobre la resolución no existiese conformidad por el interesado podrá reproducirla ante el Comité de Empresa en el plazo de dos días.

### **Artículo 15. Personal con capacidad disminuida.**

Con objeto de mantener en el trabajo a aquel personal que por deficiencia o reducción de sus condiciones físicas da lugar a la disminución del rendimiento normal de su capacidad o categoría, el afectado pasará a efectuar otro trabajo en la Empresa, con la retribución que tenía en su anterior puesto de trabajo.

Si como consecuencia de accidente o enfermedad se produjera una limitación de aptitud física permanente, parcial o total, para su trabajo habitual, la Empresa previo informe de su Servicio Médico y del Comité de Empresa, acoplará necesariamente al trabajador al puesto de trabajo compatible con su capacidad manteniéndole su sueldo y categoría. El porcentaje de tal acoplamiento será el 5% como máximo de la plantilla fija de la factoría a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo (01/01/2012), excluyéndose de la cifra de la plantilla fija al personal Fuera de Convenio. No obstante, el personal que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo resultase afecto de Incapacidad Permanente Total, para su profesión habitual por resolución firme, derivada de accidente de trabajo, podrá optar, entre rescindir su relación laboral con la Empresa recibiendo una indemnización por cuantía de 95.671,02 € con cargo a una póliza de seguro colectivo contratada por la Empresa o acogerse al inciso del 5% de personal con capacidad disminuida recogido en este mismo artículo del vigente Convenio Colectivo si hubiere plaza disponible en dicho cupo.

La invalidez permanente, total, absoluta o gran invalidez por contingencias comunes o accidente no laboral las tratará la Empresa caso por caso en función de las circunstancias personales, familiares y económicas del afectado dando audiencia a un miembro del Comité de Empresa, garantizándole un mínimo de 40.797,87 € de Indemnización por la extinción de su relación laboral.

Las indemnizaciones fijadas en este artículo serán revisadas anualmente según lo establecido en el artículo 6º de este Convenio.

### **Artículo 16. Grupo de empresa.**

Acerinox Europa, S.A.U. entregará a su Grupo de Empresa una cantidad igual a la aportación efectuada por el personal asociado de la plantilla, por un importe máximo de 20,52 € por trabajador asociado y año, para ser destinado a las

actividades deportivas y culturales que realice este Grupo y por todos los conceptos, y como presupuesto total para el Grupo.

Este artículo dejará de tener vigencia en el momento en que se firmase un acuerdo entre la Empresa y la Agrupación.

### **Artículo 17. Comedores.**

El comedor funcionará durante todo el año, salvo el mes de agosto, bajo las siguientes normas:

1º. La organización, control y responsabilidad serán llevados por una Comisión integrada por:

- A) Dos representantes de la Empresa.
- B) Un representante del Servicio Médico.
- C) Tres representantes del Comité de Empresa.

2º. Horario de Comida:

Sólo almuerzos, de lunes a viernes, no festivos, en turnos establecidos dentro de las diferentes secciones, compatibles con el descanso del personal a jornada partida.

La Empresa se hará cargo de los gastos de las comidas o cenas efectuadas por el personal que por necesidades de servicio haya de quedarse para realizar trabajos extraordinarios no previstos en la jornada del día anterior y que coincidan con las horas de las comidas o cenas.

Tanto la comida como la cena, se llevarán a cabo en las formas y lugares establecidos, debiéndose fichar al inicio y al término de ellas, entendiéndose que si se omite este requisito se considerará que ha habido un descanso de una hora no computable como hora de trabajo.

Acerinox Europa podrá extender vales contra el Comedor de la Empresa, de la misma forma que en los Restaurantes exteriores.

El precio será convenido con el Contratista a instancia de la Comisión de Comedores. Todo el personal en régimen de trabajo a jornada partida, percibirá una subvención de comedor, incluido el período de vacaciones y permisos retribuidos, a excepción del período de jornada intensiva, consistente en 3,622 € por día asistido al trabajo. El precio del vale para el personal de Acerinox Europa se bonificará con 2,54 €.

### **Personal con régimen de jornada a turnos:**

a) El personal de turnos que se encuentre en horario de mañana o de tarde, cuando almuerce en el comedor recibirá la misma subvención que recibe el personal de Jornada Partida.

b) Cuando el personal de turnos que no se encuentre en horario de mañana o tarde, almuerce en el Comedor Laboral percibirá la misma bonificación que percibe el personal de Jornada Partida.

3º. Contrata. La explotación del Comedor se sacará a concurso-subasta,.

4º. Serán por cuenta de ACERINOX EUROPA el suministro de combustible, adquisición del mobiliario, menaje de cocina y comedores suficientes al número de usuarios, así como la revisión y mantenimiento de las instalaciones.

### **Artículo 18. Seguro de accidentes y seguro de vida.**

La Empresa pagará una póliza que cubra los capitales que se indican por cada una de las personas de la plantilla una vez superado el período de prueba.

A los efectos del seguro, se entiende por accidente toda lesión corporal que proceda de una causa fortuita, espontánea, exterior, violenta e independiente de la voluntad del asegurado, que haya producido directamente alguna de las consecuencias siguientes:

A) La muerte sobrevenida dentro de los 12 meses que siguen al accidente.

B) La mutilación o incapacidad permanente, parcial o total para su trabajo habitual en la Empresa, de acuerdo con el cuadro de incapacidades e indemnización de la póliza de seguro.

A efectos del capital asegurado será de 29.500 € para todos los niveles salariales.

La póliza del seguro de accidente que la Empresa paga por cada uno de sus trabajadores, dejará de estar cubierta en el momento en que cese el servicio del mismo.

Con independencia del Seguro de Accidentes antes tratado, la Empresa pagará una póliza de Seguro de Vida que cubrirá un capital asegurado de 13.153,23 €, en caso de fallecimiento de cualquier trabajador afecto por el ámbito personal del presente Convenio Colectivo.

Todas las cuantías indicadas en el presente artículo serán revisadas anualmente conforme al artículo 6 de este Convenio Colectivo.

### **Artículo 19. Ayuda para minusválidos.**

Todo trabajador que tenga a su cargo cónyuge o hijos con minusvalía igual o



superior al 33% percibirá una ayuda mensual de 194,80 €. También tendrá derecho a la ayuda por la minusvalía de la pareja de hecho del trabajador, siempre que dicho vínculo se acredite mediante certificación de la inscripción en algunos de los registros específicos que a tales efectos existen en los Ayuntamientos. También se tendrá derecho a la ayuda cuando el trabajador ostente la condición jurídica de tutor legal del minusválido y así se acredite documentalmente.

La condición de minusválido y grado de minusvalía se acreditará mediante Resolución del organismo competente a tales efectos.

El trabajador que solicite la ayuda deberá acreditar, además, que el cónyuge, hijo o pareja de hecho viven a su cargo, entendiéndose por vivir a su cargo la convivencia en el mismo domicilio y a sus expensas, es decir, que no perciban rentas de trabajo por cuenta propia o ajena ni prestaciones públicas contributivas, derivadas del trabajo.

Los beneficiarios presentarán en el Departamento de Personal la documentación que acredite el mantenimiento de la ayuda cuando dicha documentación le sea requerida por el citado Departamento.

Así mismo, el trabajador beneficiario de la ayuda tiene la obligación de notificar a la Empresa a la mayor brevedad posible cualquier cambio en las circunstancias tenidas en cuenta para la concesión de la ayuda.

En caso de internamiento del minusválido en centros especiales de educación, la Empresa incrementará esta ayuda en 75,35 € más, y si los gastos en dichos centro fueran superiores al total de dichos 270,15 €, en este caso la diferencia en más irá a cargo del Fondo de Asistencia Social establecido en la Empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrán las ayudas concedidas en base a este mismo artículo del anterior Convenio, siempre y cuando se mantengan las circunstancias que dieron lugar a la concesión.

#### **Artículo 20. Ayuda escolar.**

La Empresa abonará en un único pago anticipado a primeros de septiembre de cada año de vigencia del Convenio, por cada hijo comprendido entre los 2 y 18 años inclusive, en concepto de ayuda escolar, la cantidad de 16,28 €, mensuales a excepción de los meses de julio y agosto.

#### **Artículo 21. Plus de transporte.**

Los trabajadores de Acerinox Europa, S.A.U. que residan en poblaciones en las que no exista transporte discrecional o regular establecido, percibirán un Plus de Transporte en función de la distancia a Factoría de 0,253 € por Km de distancia de





ida y vuelta desde el domicilio a Factoría y viceversa, y con un máximo de 7,57 €, por día asistido.

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio vinieran percibiendo las subvenciones establecidas para Transporte en función de los lugares de residencia, continuarán percibiendo dichas subvenciones cuyo importe máximo será 7,57 €/día. En caso de percibir dicho plus por un importe superior a 7,57 €/ día se mantendrá dicho abono pero no se le aplicarán las revisiones salariales de este convenio, hasta que el valor máximo establecido para el abono del plus en función de los km de distancia de ida y vuelta supere el de 7,57 € por día asistido.

En el caso de que el trabajador cambie el domicilio que figura en el contrato de trabajo no se abonará dicho plus, salvo en los casos en los que el cambio de domicilio se deba a la emancipación del trabajador por haber contraído matrimonio o haber constituido pareja de hecho debidamente inscrita.

#### **Artículo 22. Préstamos.**

Se establecerá por parte de la Empresa un fondo de 109.554,07 € para préstamos a los trabajadores afectados por el presente Convenio.

La cantidad máxima a percibir de una sola vez será de 1.500 €, y su cancelación se hará en plazos, que, como mínimo, sean el 10% de los pagos percibidos.

#### **Artículo 23. Prendas de trabajo.**

La Empresa proveerá a todo su personal, de dos prendas de trabajo al año (chaquetilla y pantalón), según su puesto de trabajo.

Además, en los puestos de trabajo que autorice Seguridad, se entregará a los trabajadores dos camisas o camisetitas de manga corta por año.

De igual forma, los trabajadores que lo necesiten para su puesto de trabajo recibirán una vez cada dos años un jersey o chaleco.

Todo trabajador que lo necesite por su puesto de trabajo, recibirá un chaquetón de abrigo cada tres años. La solicitud de dicha prenda se hará con la confirmación de que el chaquetón en uso, si el interesado ya lo tuviera, le fue entregado tres años antes.

Para los trabajos a la intemperie se proporcionará una prenda de protección adecuada.

#### **Artículo 24. Relevos.**

Los relevos del personal de turno se harán en los puestos de trabajo. Ningún





trabajador en régimen de turno, podrá abandonar el trabajo sin que haya sido ocupado el puesto por quien deba relevarlo, durante las cuatro primeras horas del turno siguiente en el primer día de ausencia de relevo. En caso de prolongación de jornada por no haber sido sustituido el trabajador por el entrante o suplente, se cobrará el importe de media jornada, cualquiera que sea el tiempo trabajado en exceso, siempre que sea superior a quince minutos y no exceda de cuatro horas. La realización de estas cuatro horas completas conllevará el abono de cuatro horas extraordinarias y un plus de llamada con las percepciones indicadas en el anexo V.

Si excede este tiempo, percibirá el importe de la jornada completa, considerándose las horas de exceso como extraordinarias, pagándolas como tales con los recargos vigentes. El trabajador que prolongue las primeras cuatro horas por falta de relevo, y complete voluntariamente el turno con las cuatro horas siguientes, percibirá además de ocho horas extraordinarias el equivalente a dos pluses de llamada. En ambos casos, cuando la ausencia del sustituido no sea debidamente justificada, se procederá disciplinariamente con arreglo a la normativa vigente.

La Empresa correrá con los gastos de las comidas cuando estas coincidan con una prolongación de la jornada de trabajo del personal de que se trate, no prevista en el día anterior, debiendo fichar al inicio y al término de ellas, entendiéndose que si se omite este requisito se considerará que ha habido un descanso de una hora no computable como hora de trabajo.

En caso de no estar el comedor de fábrica en funcionamiento, la Empresa facilitará vales de comida para los restaurantes de la zona o alternativamente facilitará un servicio de comidas preparadas.

La prolongación de la jornada por falta de relevo, ya sean las cuatro primeras horas que son obligatorias, como las restantes, hasta alcanzar las ocho, además de abonarse según lo establecido en este artículo, serán descansadas.

### **Artículo 25. Comienzo de trabajo.**

El tiempo de trabajo comienza y finaliza en el puesto de trabajo estando obligado todo trabajadores a iniciar su jornada puntualmente, a la hora fijada con la ropa de trabajo, así como mantener el horario de trabajo. Para el control del tiempo de trabajo rigen las pantallas de Control de Presencia existentes en los distintos puestos de trabajo.

El lavarse y cambiarse de ropa ha de hacerse fuera de las horas de trabajo y en los vestuarios generales de Fábrica.

### **Artículo 26. Jornada de trabajo y turnos.**



El régimen de trabajo de la factoría de Acerinox Europa es de ciclo continuo e ininterrumpido, y la jornada de trabajo se realizará en cómputo anual, con arreglo a los horarios y calendarios siguientes:

**A) Personal con descanso al mediodía (jornada partida).** De Lunes a Jueves de 8'00 a 17'15 horas, con descanso de cincuenta y seis minutos al mediodía. Este personal finalizará su jornada todos los Viernes del año a las 15'00 horas.

- Jornada Intensiva: Desde el 15 de Junio a 15 de Septiembre ambos inclusive de Lunes a Viernes de 8'00 a 15'00 horas.

- Los días 24 y 31 de Diciembre se considerarán como no laborables a todos los efectos.

- Jornada Anual: Jornada ordinaria de 1720 horas en cómputo anual para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

**B) Personal en régimen de 1, 2 y 3 turnos.** El horario será el siguiente:

- Jornada de 1 y 2 turnos: De Lunes a Viernes: de 6'00 a 14'00 horas y de 14'00 a 22'00 horas.

- Jornada a 3 turnos: De Lunes a Viernes: de 6'00 a 14'00 horas; de 14'00 a 22'00 horas y de 22'00 a 6'00 horas.

Todo el personal con este régimen de jornada de 1, 2 y 3 turnos no trabajará el 24 y 31 de Diciembre de cada año. El personal de 3 turnos disfrutará de los descansos compensatorios que correspondan al turno de noche de los días 24 y 31 de Diciembre de cada año.

- Jornada Anual: Jornada ordinaria de 1720 horas en cómputo anual para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

**C) Personal en régimen de cinco turnos.** El personal que trabaje en régimen de cinco turnos se registrará por los calendarios de turnos anexos al presente Convenio. Su jornada anual será de 1.696 horas, estando descontadas en dicho cómputo las horas correspondientes a todos los días de vacaciones por antigüedad.

Las Jornadas Especiales de los días 24 de diciembre (turno de noche), 25 de diciembre (turnos de mañana y tarde), 31 de diciembre (turno de noche) y 1 de enero (turnos de mañana y tarde) solo trabajarán las líneas BA's y los Servicios Mínimos que se requieran. Estas jornadas darán lugar a recibir una compensación equivalente a 8 horas extraordinarias con sus correspondientes descansos compensatorios, más dos pluses de llamada y una gratificación de 172,94 €.





Los días festivos trabajados y no descansados, se abonarán con arreglo a la tabla de valores reflejada en el anexo IV para el plus festivo de cinco turnos. En cambio, los festivos trabajados, pero compensados con descansos, se abonarán con la tabla de valores correspondientes a festivos compensados del mismo anexo IV. El Festivo que coincida con descanso programado en calendario o vacaciones, se abonará igualmente con arreglo a la tabla plus de festivos compensada.

Si alguno de los obligados a trabajar en su turno y letra correspondientes no pudiese hacerlo, ni pudiese ser sustituido por cualquiera de los procedimientos habituales, la ausencia al trabajo se regulará por cuanto dispone el artículo 24 del vigente Convenio Colectivo sobre «relevos».

El personal de Nuevas Instalaciones o de otras Secciones y/o Departamentos, cedidos a Nuevas Instalaciones para obras de montajes, deberá amoldar su horario al de las Empresas contratistas mientras dura la obra o puestas en marcha, y sometido al calendario laboral de Acerinox Europa.

**D) Cambio de jornada de cinco a cuatro turnos y viceversa.** La Empresa podrá cambiar el régimen de jornada de 5 a 4 turnos y viceversa de los Departamentos de Acería y Laminación en Caliente, cumpliendo los siguientes requisitos:

- a) El paso de 4 a 5 turnos tendrá un preaviso de 15 días.
- b) El paso de 5 a 4 a turnos tendrá un preaviso de un mes.
- c) La permanencia mínima en el turno de que se trate será de 2 meses.
- d) El cambio se hará a primeros de mes en Acería con un desfase de dos días en Laminación en Caliente.
- e) Las vacaciones será programadas igual que las del 5º turno: 6 días
- f) El excedente de personal no tendrá pérdidas económicas, su jornada será de 4 ó 5 turnos y permanecerán en sus Departamentos y en caso de ser cambiados de Departamento, volverán al de origen cuando se produzca un nuevo cambio de jornada.
- g) Los conceptos salariales que en este convenio se refieren al 4º turno se aplican exclusivamente al supuesto contemplado en este apartado, es decir, al paso de 5 a 4 turnos en los Departamentos de Acería y Laminación en Caliente.

**E)** Los días de vacaciones que a cada trabajador cuya jornada sea de 1, 2, 3 turnos y jornada partida, correspondan en función de su antigüedad se disfrutarán con independencia de la jornada laboral pactada.



## **Artículo 27. Vacaciones.**

El período de vacaciones será el siguiente:

- Para el personal de Jornada Partida, 1, 2 y 3 turnos: será de 21 días laborables considerándose a efectos de cómputo de vacaciones los Sábados, Domingos y Festivos como no laborables.

Se incrementarán en un día más por cada tres años de antigüedad y hasta un máximo de 3 días laborables al año el período vacacional.

Para el personal de jornada partida, 1, 2 y 3 turnos la planificación anual de vacaciones se hará de acuerdo con las necesidades del servicio.

- Para el personal de 5 Turnos: Será de 6 días laborables.

La Empresa, procurando complacer a los trabajadores, en cuanto a la fecha del disfrute de sus vacaciones siempre que atienda a las necesidades del servicio y no se irrogue perjuicio a terceros, establecerá con una antelación mínima de dos meses, el cuadro de distribución de vacaciones para conocimiento del personal, que podrá solicitar en un plazo de quince días, el cambio de fechas si lo estima oportuno. La Empresa resolverá sobre tales solicitudes, dando preferencia, dentro de los integrantes de su equipo de trabajo, teniendo en cuenta, las circunstancias de categorías, familiares y antigüedad.

La distribución del personal para el disfrute de vacaciones, se hará mediante un sistema rotativo, de forma que al tomar las vacaciones en uno de los periodos que se señalan a continuación, el próximo año deberá elegirse entre los meses que componen el siguiente período y así sucesivamente. Los grupos de personas que alternen un año en el disfrute de vacaciones serán de 12, si bien en algunos casos puede ser menor el número del grupo señalado. En caso de que el grupo esté integrado por más de 12 personas, se irán 2 personas por grupo.

Por causa muy justificada o por necesidades del servicio, el trabajador o la Empresa podrán solicitar o pedir el cambio del período de disfrute de las vacaciones. La Dirección en aquellos casos que estime oportuno podrá señalar fechas de disfrute de vacaciones simultáneamente para un conjunto de personas, quedando anulado para éstos el sistema de períodos.

El personal de jornada partida podrá fraccionar dos días de sus vacaciones reglamentarias en horas de disfrute para dedicarlo a su conveniencia, preavisando en todo caso a sus jefes inmediatos de tal circunstancia.

## **Artículo 28. Licencias y permisos.**

Todo trabajador, avisando a ser posible con una antelación mínima de tres días en



los casos de ausencia previsible y hasta cinco días después en los no previsibles, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1º Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales. Tres días podrán ser disfrutados antes de la fecha de la celebración del matrimonio.

2º Por paternidad: 5 días naturales, contados desde la fecha de alumbramiento.

Además, dispondrán de 13 días naturales de permiso con cargo a la Seguridad Social, tal y como dispone la Ley para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

3º Por fallecimiento del cónyuge o hijos: 5 días naturales.

4º Por fallecimiento de parientes del trabajador, hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad: 3 días naturales. Si necesitase hacer un desplazamiento por tal motivo, el permiso será de 4 días naturales partir del día en que se produzca el fallecimiento.

<b>Grado 1º</b>	Por Consanguinidad		Padres e Hijos
	Por Afinidad		Suegros
<b>Grado 2º</b>	Por Consanguinidad	Línea Directa	Abuelos
			Nietos
		Línea Colateral	Hermanos
<b>Grado 2º</b>	Por Afinidad	Línea Directa	Abuelos del Cónyuge
		Línea Colateral	Hermanos del Cónyuge
			Cónyuges de Hermanos

5º Por enfermedad grave de parientes del trabajador hasta 2º grado.

a) Con internamiento en centro hospitalario con duración hasta 3 días: 1, 2 ó 3 días naturales, según caso, contados desde la fecha de ingreso en el centro hospitalario.

b) Con internamiento en centro hospitalario con duración de más de 3 días: 3 días naturales contados desde la fecha de ingreso en el centro hospitalario.

c) Si no supone internamiento en centro hospitalario deberá acreditarse específicamente la gravedad de la enfermedad por el facultativo correspondiente y la necesidad o conveniencia de la permanencia del trabajador junto al enfermo.

Si el trabajador por los motivos expuestos necesitase hacer un desplazamiento, el permiso será de 4 días naturales a partir del día en que comience el permiso



según los apartados anteriores, pudiendo no obstante, en caso necesario, adelantar un día de los cuatro para el desplazamiento.

d) Reglas para el disfrute de los permisos derivados del ingreso de parientes regulados en este apartado:

- Regla general: Los permisos por ingresos de familiares se disfrutarán desde el día de ingreso.

- Excepciones: Solo se admitirán excepciones debidamente acreditadas mediante los correspondientes documentos en los siguientes casos:

a) Cuando el familiar ingresado vaya a ser operado, se puede posponer el disfrute del permiso para hacerlo coincidir con la operación.

b) Cuando el trabajador tenga hijos en edad escolar y su cónyuge trabaje, se puede posponer el disfrute del permiso, siempre que permanezca ingresado y se acredite que el cónyuge trabaja.

c) Cuando el trabajador sea hijo único y el familiar ingresado sea el padre o la madre, se puede posponer el disfrute del permiso, siempre que el familiar permanezca ingresado.

d) Cuando el familiar ingresado sea el cónyuge o hijo, se puede posponer el disfrute del permiso siempre que el familiar permanezca ingresado pero no para los restantes parientes de primer grado ya sea por afinidad o consanguinidad.

e) Cualquier otro supuesto distinto a estas excepciones ha de ser sometidas al estudio y autorización del Departamento de Personal.

f) Todas las excepciones han de ser acreditadas mediante los correspondientes documentos.

6º Asuntos de deber público: El tiempo necesario.

7º Exámenes: Ante Organismos Oficiales de Enseñanza del Estado, por el tiempo estrictamente necesario para asistir a los mismos, siempre que se acredite documentalmente la asistencia a aquellos, con constancia expresa de fechas y hora, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

8º Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

9º Visitas Médicas: Por el tiempo estrictamente necesario en los casos de asistencia a consulta del médico de cabecera, hasta un máximo de 16 horas al año, y con un tope de 4 horas por consulta. En casos de asistencia a médicos especialistas de la Seguridad Social por prescripción del médico de cabecera, el







tiempo estrictamente necesario, con un tope de 4 horas por consulta.

10º Por matrimonio de hijos o hermanos del trabajador: 1 día natural, coincidiendo con el de la fecha de celebración del acto. Justificándolo documentalmente.

11º Asuntos Sindicales: Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un crédito mensual de hasta 40 horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

12º Asuntos Propios: El personal de Jornada Partida, 1, 2 y 3 Turnos podrá disfrutar de 1 día laborable al año natural, para asuntos propios, durante la vigencia del Convenio.

13º Exámenes prenatales: El tiempo estrictamente necesario, siempre que se acredite la imposibilidad de realizarlo fuera de las horas de jornada laboral.

14º Ley de Igualdad: Licencias reguladas en la Ley de Igualdad y que no estén recogidas en este artículo y sin que se pueda hacer uso acumulativo de las mismas.

### **Artículo 29. Excedencia.**

El trabajador fijo de plantilla, con una antigüedad en la Empresa al menos de 2 años, podrá solicitar la excedencia por plazo no inferior a 3 meses ni superior a 5 años. Tal solicitud podrá formularse una sola vez, y su concesión será obligatoria para la Empresa en los casos en los que, justificadamente, se aleguen como causas para la misma, importantes razones de orden familiar, terminación o ampliación de estudios. La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna y no podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresa similar, o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito.

1º El tiempo que el trabajador permanezca en excedencia no será computable a ningún efecto.

2º La petición de excedencia voluntaria se formulará por escrito con un mes de antelación a la fecha en que se desee comenzar su disfrute. La reincorporación deberá ser igualmente solicitada con tres meses de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia.

La Empresa, cumplidos estos requisitos, readmitirá al trabajador excedente en su misma categoría y cualificación o similar, si hubiera plazas disponibles de igual categoría profesional.

El personal de esta Empresa, pasará a la situación de excedencia forzosa, cuando







elegido o designado por la Autoridad Competente, desempeñe un cargo público o sindical durante el periodo de tiempo que dure el ejercicio de aquél.

### **Artículo 30. Régimen retribución salarial.**

El sistema de retribución que se fija en este Convenio, tiene el carácter de ser uniforme para todo el personal de la misma clasificación profesional, habiéndose tenido en cuenta al establecer los niveles con que pueden ser desempeñados cada puesto de trabajo y condiciones propias del puesto, así como las compensaciones por responsabilidad y mando.

Dentro de los niveles quedan integrados todos los conceptos retributivos que vengán percibiendo los trabajadores, así como la retribución específica del Jefe de Equipo y el valor de penosidad, toxicidad y peligrosidad, a excepción de los puestos de trabajo no tratados en este Convenio.

El sistema de retribución que se fija en el presente Convenio se refiere en todos los casos a percepciones brutas.

El abono de la nómina se efectuará mediante ingreso en cuenta corriente.

### **Artículo 31. Enumeración de las distintas retribuciones.**

Todos los conceptos retributivos a percibir por el personal, deberán incluirse en los siguientes epígrafes y conceptos:

1. Salario Convenio.
2. Complementos retributivos.
  - 2.1. Personales:
    - a) Antigüedad.
  - 2.2. Por condiciones de trabajo:
    - a) Plus de turno.
  - 2.3. Por calidad y/o cantidad de trabajo:
    - a) Plus de Asistencia.
    - b) Prima de Producción.
    - c) Plus de Convenio
    - d) Horas extraordinarias.





e) Plus festivo de cuatro/cinco turnos y de festivos compensados.

2.4. Por vencimiento periódico superior al mes:

a) Gratificaciones Extraordinarias.

2.5. Plus de formación.

### **Artículo 32. Salario convenio.**

Por cada uno de los niveles salariales existentes, el salario convenio es el expresado en la tabla salarial contenida en el anexo II.

### **Artículo 33. Complemento personal de antigüedad.**

A partir de la firma del presente Convenio, con efecto 1 de julio de 2012, la antigüedad queda congelada a todos los efectos, no sufriendo ningún tipo de incremento, revisión ni actualización por subidas salariales ni por aumentos de períodos (trienios, cuatrienios, quinquenios).

Los períodos de antigüedad devengados hasta el momento de la firma del presente Convenio serán abonados proporcionalmente al tiempo transcurrido de ese período, en la fecha en que se cumpliera el citado período.

### **Artículo 34. Incremento por nocturnidad.**

Los trabajos nocturnos de aquellas personas no sujetas a régimen de 3, 4 y 5 Turnos (cuyos pluses ya incluyen el valor de nocturnidad) se abonarán con un incremento del 25% del valor de las horas en base al Salario Convenio.

### **Artículo 35. Plus de turno.**

Todo el personal en régimen de trabajo a turno, percibirá por días asistidos, en periodo de vacaciones (18 días al año para el personal de 4 y 5 Turnos) y en días de permisos retribuidos, en concepto de plus de turno, la cantidad que contiene el anexo III.

Dichas cantidades engloban los conceptos de nocturnidad, descanso legal en jornada continuada y el trabajo en domingo.

Por descanso de horas extras por falta de relevo, no se descontará el Plus de Turno.

### **Artículo 36. Plus de festivos cuatro y cinco turnos y festivos compensados.**

De acuerdo con lo expresado en el Artículo 26 del Convenio, los trabajadores en





régimen de jornada a 4 y 5 turnos, percibirán por cada día trabajado que tenga la consideración de festivo en el calendario laboral, que no sea domingo, y que no sea compensado con descanso, las cantidades que se especifican en el anexo IV como Plus Festivo de Cuatro/Cinco Turnos, además del salario correspondiente.

En cambio, los festivos trabajados pero compensados con descanso, y los festivos coincidentes con descansos programados en calendario o con vacaciones, se abonarán con los valores expresados en la columna de Festivos Compensados del anexo IV, además del salario correspondiente.

### **Artículo 37. Plus convenio.**

Este plus consta de tres apartados:

a) Absorción del 10% de la Prima de Producción, que equivale a 3,787 € por día asistido para nivel R=1. Se aplicará la tabla de valores de R según nivel del Artículo 38.

b) Absorción de la Mejora Regulada del XV Convenio. Cada trabajador percibirá, según el Ci en el que estaba encuadrado a 31 de Diciembre de 2.003, las siguientes cantidades por día asistido al trabajo:

Ci

1,00	7,06 €
1,15	8,10 €
1,30	9,17 €
1,50	10,58 €
1,70	11,99 €
1,90	13,39 €
2,20	15,51 €
2,60	18,34 €

Para los trabajadores de nueva incorporación o cambios de puesto de trabajo, a partir del 1 de Enero de 2.004, los valores a percibir por esta parte del plus convenio, serán por día asistido en función del nivel según la tabla siguiente:

Niveles

1-2	7,06 €
3	8,10 €
4	9,17 €



5-6	10,58 €
7	11,99 €
8-10	13,39 €
11-12	15,51 €
13	18,34 €

c) Se percibirá por cada día asistido al trabajo 7,21 € durante el año 2.012, cantidad que será objeto de las revisiones salariales establecidas en el presente convenio para cada uno de los años de vigencia del mismo.

Los tres apartados del Plus Convenio expuestos anteriormente, se abonarán en vacaciones (18 días al año para el personal de 4 y 5 Turnos) y permiso retribuido. No se abonará por razón de enfermedad, accidente, ni permiso no retribuido.

**Artículo 38. Prima general de producción.**

**A) Objetivos.** El propósito de este incentivo es conseguir que las toneladas a producir sean de la calidad programada, competitiva y aceptada. Igualmente se pretende que dicho incentivo sea proporcional a la responsabilidad de las personas.

**B) Ámbito personal.** Tendrán derecho a la percepción de la Prima, todos los trabajadores en activo o aquellos que estén en estas condiciones:

- 1) Incapacidad Temporal por Accidente Laboral
- 2) Periodo de disfrute de vacaciones.

**C) Cobro de la prima.** La Prima se hará efectiva en la nómina del mes siguiente al cómputo de la misma.

**D) Fórmula general de la prima.**

Prima de Producción (€) =

((Tons. Equivalentes-Tons, Fuera de Proceso)x

1,35 1,175 Rto. Acumulado Calidad

-----x-----x-----x-----x Coef. Calidad BAXF) x R

E.M.P. A.M.P. 74,13 83

<b>Niveles</b>	<b>(R)</b>
----------------	------------



1 - 2	1,00
3 - 4	1,10
5 - 7	1,15
8 - 10	1,20
11 - 12	1,40
13	1,50

### **E) Definición de los términos de la prima.**

a) Toneladas equivalentes: Sería la suma de todos los conceptos que se indican a continuación:

- Material embalado Laminado en Frío (Bobina + Flejes + Chapas + Discos) de 1ª Calidad
- Desbastes dados de alta con destino Clientes x 0,1
- Palanquillas dadas de alta con destino Clientes x 0,2
- Plates dados de alta o embalado x 0,2
- Bobina negra con destino a Clientes x 0,2
- (Bobina + Fleje + Chapa blanca) en Acabado Nº 1 ó similar x 0,25

b) Toneladas fuera de proceso: Comprenderá:

- Coladas de desbastes y de palanquillas fuera de norma de adjudicación y además las coladas de desbastes y palanquillas que tengan 3 o más elementos fuera de norma de fabricación.
- Plates y bobina negra con espesor real distinto del programado.
- Bobina negra con código de trabajo distinto al programado siempre y cuando no sea obligado por Control de Inspección de banda. A las bobinas afectadas por este control se les hace H.N.C.A. con código de "defecto principal 250" y serán descontadas del total.
- Bobinas en RF de 2ª Calidad con defectos. Desde B00 a E99.
- Toneladas de reproceso en Recocido caliente.
- Bobinas de ZMs con espesor final distinto del programado y bobinas de ZM con código de trabajo distinto al programado.



- Bobinas en líneas de Recocido final que hayan tenido alteraciones en las temperaturas de horno y/o en su velocidad. El peso de estas bobinas multiplicado x 0,25

- e.m.p. de los ZM's en el mes en curso.

- a.m.p. de los ZM's en el mes en curso.

c) Rendimiento acumulado: Es el producto del rendimiento de la Acería x rendimiento de L.C. x rendimiento de Recocido caliente x Rendimiento de embalado de 1ª (datos del Informe mensual de Rendimientos)

d) Calidad: Es la calidad media del mes en recocido final.

e) Coeficiente Calidad BA: Se calcula según página 52 del convenio XVI

$$F = 0,018891 \times 1,03 \times 1,0225 \times 1,0325 \times 1,029 \times 1,03 = 0,021772$$

#### **F) Otras condiciones.**

1. Mínimo garantizado: Si el cálculo de la prima fuera inferior a 300 €, se garantiza este valor.

2. Si durante el mes hubiera huelga no se garantiza este valor, independientemente de la duración de la huelga.

3. Coeficiente de cambio de código en acabados BA. Este coeficiente se aplicará sólo y exclusivamente si es mayor o igual a uno, en ningún caso se aplicará cuando sea menor de uno.

4. En los meses que por haber revisión anual en líneas importantes como Acería, L.C, ZM3 ó AP3, el cálculo de la prima se viera afectado por esta circunstancia.

**G) Nuevo ingreso.** Dada la complejidad del proceso productivo, y siendo, el conocimiento y experiencia en el trabajo aportado al mismo, factores decisivos para el logro de los objetivos propuestos en lo que atañe a cantidad y calidad de la producción, el personal de nuevo ingreso en la factoría devengará anualmente de la Prima de

Producción los siguientes importes, en función de la fecha de incorporación a la plantilla:

- 50% de la Prima de Producción durante los seis primeros meses (meses 1º a 6º, ambos inclusive).

- 100 % de la Prima de Producción a partir de del séptimo mes.





A los efectos de dichos porcentajes devengados se computarán como años de experiencia y capacitación, los que el trabajador hubiere ya acreditado en años y épocas anteriores a la firma de este Convenio.

### **Artículo 39. Plus de asistencia.**

Al objeto de reducir el absentismo se establece un plus cuyo importe para cada nivel salarial, es el que se expresa en el anexo II.

### **Artículo 40. Horas extraordinarias.**

1) Tienen consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la jornada ordinaria de trabajo establecida en este Convenio.

2) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año. A los efectos de cómputo no se tendrán en cuenta en las ochenta horas las compensadas mediante descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Tampoco se tendrán en cuenta, para dicho cómputo anual, las horas extras trabajadas para la prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Este máximo de ochenta horas anuales se abonarán conforme al anexo V, no correspondiendo por ellas compensación de descanso alguno.

3) La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo aquellas que de acuerdo con el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, se deriven de las siguientes situaciones:

- Falta de relevo (según artículo 24).

- Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza propia de nuestro sistema productivo: trabajos encaminados a reparar parte de las instalaciones que tengan carácter de urgencia cuando su realización inmediata sea necesaria en evitación de accidentes, en deterioro de las instalaciones o se deriven graves pérdidas económicas para la Empresa.

- Las que sean consecuencia de imprevistos que surjan sobre lo programado y que impliquen repercusiones económicas importantes en las paradas programadas, o puesta en marcha de instalaciones de proceso.

4) La Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, analizando causas y distribución de las mismas. Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con los valores expresados en el anexo V.







Los trabajos efectuados en Horas Extraordinarias que no supongan prolongación de la jornada percibirán un plus de llamada, cuyo importe se expresa en el citado anexo V.

#### **Artículo 41. Disminuciones por absentismo.**

- a) Por concesión de permiso retribuido no se efectuará descuento alguno.
- b) Si la falta fuese debida a permiso no retribuido, se perderá la parte proporcional del salario Convenio, Plus de asistencia, la parte proporcional de la Prima de Producción y el Plus Convenio correspondiente a ese día.
- c) En los casos de baja por enfermedad, el trabajador percibirá, como complemento, las siguientes prestaciones, y siempre que se cumplan los requisitos establecidos en este apartado, y que se describen más adelante.
  - c.1) El trabajador tendrá derecho al abono del 50% del Salario Convenio durante los 3 primeros días de Baja por Enfermedad.
  - c.2) Desde el 4º al 20º día de la Baja por Enfermedad, ambos inclusive, el trabajador percibirá como complemento a las prestaciones económicas que por incapacidad transitoria señalan las legales disposiciones vigentes, un mínimo del 25% del importe total de la Base de Cotización correspondiente a la nómina del mes inmediato anterior en que se produjo la Baja.
  - c.3) Desde el 21º día de Baja hasta la fecha de Alta, el trabajador percibirá como complemento a las prestaciones económicas que por incapacidad laboral transitoria señalan las legales disposiciones vigentes, el 25% del importe total de la base de cotización correspondiente a la nómina del mes inmediato anterior en que se produjo la Baja por enfermedad.
  - c.4) En el caso de que la Baja por Enfermedad haya producido el internamiento u hospitalización del trabajador, la Empresa abonará un complemento de hasta el 100% de la Base de Cotización correspondiente a la nómina del mes inmediato anterior en que se produjo la Baja, por los días en que haya permanecido internado u hospitalizado, con independencia del índice de absentismo general señalado en el punto primero del siguiente párrafo. Si la Baja continuara tras el alta de hospitalización, el trabajador tendrá derecho a percibir los complementos señalados en los apartados anteriores descritos en c.1, c.2 y c.3.

Para que el trabajador, en las situaciones antes descritas, adquiera el derecho a los complementos citados, se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- 1º. El índice de absentismo general de la factoría correspondiente al mes en que causa Baja por Enfermedad y los meses sucesivos en que permanezca de baja, no deberá ser superior al 5% en cada uno de los años de vigencia del presente





Convenio.

Si uno de los meses en que está de baja, el absentismo general de factoría es inferior al 5%, dicho mes sí percibirá los complementos citados. Se consideran dentro del absentismo los conceptos de Baja por Enfermedad y Accidente de Trabajo.

Dichos índices mensuales se remitirán al Comité de Empresa.

Los índices se calcularán como porcentajes de horas de Baja por Enfermedad más Accidente con respecto al total de horas teóricas de trabajo de la plantilla.

2º. El trabajador en situación de baja deberá entregar en el Servicio Médico de Empresa o en las Oficinas de Personal los Partes de Baja y de Confirmación dentro de los cinco días inmediatos posteriores a los de las fechas de Baja y Confirmación.

3º. Los servicios asistenciales de Personal o del Servicio Médico de Empresa, podrán girar cuantas visitas domiciliarias requieran al trabajador en situación de Baja por Enfermedad.

d) Baja por accidente de trabajo: El primer día se le abonará con cargo a la Empresa la parte proporcional del Salario Convenio y Plus de Asistencia. A partir del segundo día percibirá la indemnización por incapacidad transitoria reconocida por la legislación vigente. La Empresa abonará la Prima de Producción íntegra del mes. La Empresa podrá abonar la diferencia entre lo que percibe por indemnización en la cantidad reconocida en la legislación vigente y lo que debería haber percibido al mes por salario convenio más plus de asistencia.

e) En caso de que la falta sea sin justificar: Se descontará la parte proporcional del salario convenio, plus de asistencia, el 100% de la Prima de Producción y el plus convenio de ese día.

f) Se considerará como asistencia al trabajo a los efectos de devengo retributivo, los casos de falta de asistencia o puntualidad, cuando sea por cumplimiento de un deber de carácter público, o de Empresa, o Sindical electivo.

#### **Artículo 42. Retribuciones en caso de falta de puntualidad.**

1º. Cuando la falta de puntualidad sea inferior a 10 minutos y superior a 5 minutos: Se perderá el plus de asistencia correspondiente a dicho día.

2º. Cuando la falta de puntualidad sea igual o superior a 10 minutos e inferior a 30 minutos: Se perderá el plus de asistencia de dicho día y el 50% del valor diario del salario convenio correspondiente a dicho día.





3º. Cuando la falta de puntualidad sea igual o superior a 30 minutos e inferior a 4 horas: Se perderá, además de los expresados en el apartado 2º) del presente artículo, el 10% del importe de la Prima de Producción correspondiente a dicho mes.

#### **Artículo 43. Gratificaciones extraordinarias.**

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias valoradas en 30 días.

Tales gratificaciones, que serán calculadas en función de los respectivos salarios Convenio y antigüedad consolidada, se percibirán dentro de la primera quincena en los meses de Julio, Octubre y Diciembre y siendo abonadas en proporción al tiempo trabajado prorrateándose las de Julio y Diciembre por el primero y segundo semestres del año respectivamente y la de Octubre en proporción al tiempo trabajado en el año que corresponda.

No obstante lo anterior, los trabajadores afectados por este Convenio que permanezcan o hayan permanecido a lo largo del semestre natural o período anual a que se refiera de devengo de las mencionadas gratificaciones extraordinarias, en la situación de incapacidad transitoria, cualquiera que sea la contingencia a que sea debida, habrán de percibir sus gratificaciones de forma íntegra con total independencia del tiempo en que hayan permanecido en las contingencias a que se refiere este artículo, salvo que hayan iniciado o finalizado su actividad laboral durante el transcurso del año.

#### **Artículo 44. Paga de beneficios.**

En los meses de Abril de los años 2013, 2014 y 2015, se abonará una paga de beneficios (salario base más antigüedad consolidada al mes de Diciembre del ejercicio anterior) al personal que esté trabajando en la Empresa en función del Cash Flow Bruto obtenido en los ejercicios correspondientes a los años anteriores al de la fecha de abono, por el importe que resulta según la tabla que se acompaña en este artículo.

Su abono se hará en la primera quincena del mes de Abril con criterio de proporcionalidad y con el tope máximo del 150% de una paga extra (salario base más antigüedad consolidada). La participación en la paga exigirá una antigüedad de un año en la Empresa, en caso contrario se percibirá proporcionalmente al periodo trabajado durante el año natural (1 de Enero a 31 de Diciembre).



<b>% De Paga</b>	<b>CFB (en €)</b>
60	135.000.000,00
63	141.750.000,00
68	153.000.000,00
70	157.500.000,00
73	164.250.000,00
78	175.500.000,00
80	180.000.000,00
83	186.750.000,00
88	198.000.000,00
90	202.500.000,00
93	209.250.000,00
100	225.000.000,00
110	247.500.000,00
120	270.000.000,00
130	292.500.000,00
140	315.000.000,00
150	337.500.000,00

En el caso de que la aplicación de la Tabla, diera valores inferiores al 60% de percepción de paga, se aplicará ésta en dicho 60%.

Todo trabajador que durante el año natural, que sirve de referencia para el abono de la paga de beneficios, haya tenido Absentismo cero se le garantiza el abono del 100% de la paga de beneficios, en el caso de que el porcentaje aplicable a ese año sea inferior al 100%.

Las trabajadoras en situación de incapacidad temporal como consecuencia del embarazo y los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral que requiera hospitalización, percibirán el 100% de la Paga de Beneficios, aunque la aplicación de la Tabla diera valores inferiores.

#### **Artículo 45. Salidas, viajes y dietas.**

Para la utilización de vehículo propio, será necesaria la autorización previa del Jefe de Departamento correspondiente. En este caso la Empresa se hará cargo de los gastos ocasionados, abonando el kilometraje según las tarifas revisadas en función de las variaciones que se produzcan en los costos correspondientes y regulados por circular administrativa.

El personal que por asuntos de trabajo tuviese que desplazarse a otra localidad,



viajará con gastos pagados mediante justificación de los mismos.

Sin perjuicio de lo que más abajo se expresa, todo trabajador que sea desplazado fuera de la provincia por un tiempo superior a 30 días consecutivos, dispondrá del permiso necesario para asuntos relacionados con el desplazamiento. Por cada 15 días consecutivos que el trabajador permanezca en régimen de desplazamiento, disfrutará de un día laborable de vacaciones, independientemente de las vacaciones reglamentarias, a las que podrá acumularse sin que sea obligatorio hacer uso de ello.

#### **Artículo 46. Preaviso, cese, obligaciones y responsabilidades.**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, están obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los plazos de preaviso previstos en este artículo:

- a) Obrero: 15 días
- b) Subalternos: 15 días
- c) Administrativos, Jefes y Titulados Administrativos,  
Técnicos no titulados y Técnicos Titulados: 1 mes

#### **Artículo 47. Formación.**

Siendo una preocupación permanente de la Empresa elevar y perfeccionar el nivel de formación y capacitación profesional de sus trabajadores, durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa organizará diferentes cursos y programas de formación práctica y teórica, que podrán acumularse durante los tres años de vigencia del presente Convenio con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Con el fin de adecuar la formación del personal a las necesidades actuales, es objetivo primordial la formación en las áreas de calidad, productividad, seguridad y medioambiente.
- b) La Empresa se compromete a programar e impartir cursos de formación para todo el personal durante la vigencia del Convenio, de al menos 15 horas/persona y año, con un total de 45 horas máximo durante la vigencia del Convenio. Estas horas de formación se abonarán a razón de 26,41 €/hora. La Empresa abonará por anticipado en el mes de Septiembre de 2.012 el importe correspondiente a las primeras 15 horas de formación. En Septiembre de 2.013 cada trabajador podrá recibir el anticipo de otras 15 horas de formación, si ha justificado haber recibido la formación correspondiente a las 15 horas abonadas anticipadamente en el 2.012. De igual forma se procederá en el año 2014. La asistencia a los cursos de formación será de carácter obligatorio, eximiendo de dicha obligatoriedad, a



aquellos interesados que aleguen y justifiquen razones de carácter inexcusable, de índole personal, familiar, vacaciones, descansos compensatorios, enfermedad y/o accidente.

La Empresa sólo abonará las horas de formación realmente realizadas y procederá, en todo caso, a descontar aquellas cantidades anticipadas por horas de formación que finalmente no fueran realizadas.

c) Los cursos impartidos dentro de la jornada de trabajo, serán de asistencia obligatoria, computándose dichas horas como normales de trabajo.

d) Los cursos que se organicen fuera de la jornada normal de trabajo de asistencia voluntaria, según la naturaleza y finalidad de los mismos, y la Empresa al convocarlos, determinará si han de ser o no retribuidos con los valores expresados en el anexo VI por cada hora de asistencia.

e) Asimismo con objeto de potenciar y mejorar los cauces para la oferta, impartición y gestión de los cursos de formación se pretende establecer una Comisión para el estudio, análisis e implantación de los acuerdos que se alcancen.

#### **Artículo 48. Incumplimientos laborales.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en adelante:

**1º Graduación de faltas.** Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

**A) Faltas leves.** Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a). De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b). No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c). El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d). Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e). Falta de aseo o limpieza personal.
- f). No atender al público con la corrección y diligencia debidas.





- g). No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h). Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i). Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

**B) Faltas graves.** Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a). Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días.
- b). Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará con una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c). No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d). Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e). La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f). Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- g). La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h). La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i). Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios de herramientas de la Empresa.
- j). La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

**C) Faltas muy graves.** Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a). Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de



seis meses, o veinte en un año.

b). Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

d). Los delitos de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

e). La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f). La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g). La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

h). Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

i). Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

j). Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave y consideración a sus jefes y compañeros o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

k). Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

l). Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

m). La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

n). La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.

**2º Régimen de sanciones.** Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

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



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

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

**3º Sanciones.** Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

**a).-Por Faltas Leves:**

- Amonestación verbal
- 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 veinte a sesenta días
- Despido

**4º Prescripción.**

Faltas Leves: 10 días

Faltas Graves: 20 días

Faltas Muy Graves: 60 días

Todas ellas a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cumplido.

**Artículo 49. Contrato a tiempo parcial con contrato de relevo.**

**A). Régimen aplicable hasta 31 de diciembre de 2012**

1º.- Aquellos trabajadores de edades comprendidas entre 60 y 63 años, que deseen acogerse a un contrato de trabajo a tiempo parcial con una reducción del 85% de la jornada, que les permita acceder a la jubilación parcial, se lo comunicarán a la Empresa, para que ésta inicie los trámites correspondientes



ante la Administración de la Seguridad Social.

Concedida la autorización correspondiente, se procederá a formalizar el Contrato a Tiempo Parcial con una reducción del 85% de la jornada.

El 15% restante de la jornada, el primer año se hará efectiva en el puesto de trabajo y en el régimen de jornada que estuviese realizando el trabajador. En los años sucesivos, el trabajador estará disponible, con independencia de que la Empresa considere hacer uso restringido de dicha disponibilidad.

Durante todo el periodo de contratación parcial, la Empresa abonará el 15% de todos los conceptos salariales correspondientes. Este abono del 15% cada año, se hará con la misma distribución de un contrato a tiempo completo.

2º.- La aplicación de este artículo y sus condiciones, criterios y requisitos se basan en la normativa del RD-1131/2002, en virtud de Acuerdo Colectivo firmado en fecha 27/06/2006. Dicho Acuerdo Colectivo mantiene la aplicación de los criterios establecidos en el apartado primero de este artículo, hasta el 31 de diciembre de 2009.

3º.- Por así establecerlo la Ley 40/2007, en su Disposición Transitoria Decimoséptima, a partir del 01/01/2010 y hasta el 31/12/2012 se mantendrán los mismos requisitos y condiciones que las establecidas en el apartado primero y segundo de este artículo, comprometiéndose la Empresa, para que ello sea posible, a contratar al relevista a Jornada Completa y mediante Contrato Indefinido

4º.- La aplicación de este artículo y sus condiciones, criterios y requisitos se basan en el Acuerdo Colectivo de fecha 27/06/2006, y en la Ley 40/2007. No obstante, si en el transcurso de la vigencia del presente Convenio se produjesen modificaciones normativas, que desvirtúen las bases que han servido para la adopción del presente artículo, éste dejará de tener vigencia, paralizándose la aplicación del mismo a nuevos trabajadores.

5º.- El inicio del periodo del 15% de jornada, comenzará una vez obtenida la autorización administrativa y sea contratado el relevista.

6º.- El contrato del relevista formalizado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012, tendrá duración indefinida.

7º.- El salario del relevista será el de las condiciones establecidas en el presente Convenio para personal de nuevo ingreso.

## **B) Régimen aplicable a partir del 1 de enero de 2013**

A partir del 1 de Enero de 2013 la Empresa continuará con la aplicación de las



jubilaciones parciales y contratos de relevo de conformidad con lo establecido en la redacción dada al artículo 166 de la Ley General de Seguridad Social según por la Ley 27/2011, de “Actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social”. Por lo tanto los trabajadores que conforme a dicha legislación deseen acogerse a un contrato de trabajo a tiempo parcial con una reducción de jornada del 75%, que les permita a acceder a la jubilación parcial, se lo comunicará antes a la Empresa, para que ésta inicie los trámites correspondientes ante la Administración de la Seguridad Social. Concedida la autorización correspondiente, se procederá a formalizar el contrato de trabajo a tiempo parcial con una reducción del 75% de la jornada.

El 25% restante de jornada, el primer año se hará efectiva en el puesto de trabajo y en el régimen de jornada que estuviese realizando el trabajador. En los años sucesivos, el trabajador estará disponible, con independencia de que la Empresa considere hacer uso restringido de dicha disponibilidad. El inicio del período del 25% de la jornada, comenzará una vez obtenida la autorización administrativa y sea contratado el relevista.

Durante el período de contratación parcial, la Empresa abonará el 25% de todos los conceptos salariales correspondientes. Este abono del 25% cada año, se hará con la misma distribución de un contrato a tiempo completo.

El contrato del relevista será a tiempo completo y tendrá una duración igual al contrato a tiempo parcial del jubilado. El salario del relevista se regulará por las condiciones establecidas en este Convenio para el personal de nuevo ingreso.

No obstante, si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se produjesen condiciones normativas que desvirtúen las bases que han servido para la adopción del presente acuerdo, éste dejará de tener vigencia, paralizándose la aplicación del mismo a nuevos trabajadores.

#### **Artículo 50. Promociones de operadores auxiliares y asimilados.**

A partir del 1 de julio de 2.012 y desde entonces con carácter del día 1 de cada mes, se procederá a la promoción del personal que esté asignado a los puestos de trabajo que se relacionan, que hayan cumplido cuatro años desde su fecha de ingreso, así como con el criterio de absentismo:

- Operadores Auxiliares: a nivel 4
- Operadores de Movimiento de Materiales “B”: a nivel 4
- Operadores de Movimiento de Materiales “C”: a nivel 4
- Auxiliares de Laboratorio: a nivel 3





- Ayudantes de Administración: a nivel 4
- Operadores del Servicio de Prevención: a nivel 4
- Ayudantes de Delineación: a nivel 3
- Peones de Almacén: a nivel 2
- Trabajos Auxiliares de Administración: a nivel 3

### **Artículo 51. Creación del nuevo puesto de “ayudante de mantenimiento”.**

Se crea el nuevo puesto de Ayudante de Mantenimiento, con recorrido de niveles salariales, 3-4-5. Transcurrido un año desde la contratación y previo examen de capacitación profesional, será promocionado al nivel salarial 4.

El nuevo puesto de trabajo y el sistema de promoción no afectará a las estructuras organizativas y personal contratado con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

### **Artículo 52. Valoración de puestos de trabajo (VPT).**

Con objeto de adecuar a las circunstancias actuales aquellos puestos de trabajo que han sido considerados al objeto de su revalorización, se indican las modificaciones y las fechas en las cuales se aplicarán su actualización.

#### **Con efecto 1 de julio de 2.012**

- Operador de Kirow 1/2/5MA: Operadores Especiales de Movimiento de Materiales con nivel mínimo 5.
- Segundo Operador Auxiliar de ZM-3: Operador de Línea con nivel mínimo 5.
- Operador de Movimiento de Materiales “A” que realiza tareas de 1º Operador de Movimiento de Materiales LF: Operador de Línea con nivel mínimo 5.
- Técnicos del Servicio de Prevención: Se modifica su recorrido, según consta en el Anexo VIII, a 6-7-9-11, por lo tanto con nivel mínimo 6.
- Operador Auxiliar del horno del TLC: Operador de Línea con nivel mínimo 5.

#### **Con efecto 1 de enero de 2.013**

- Operador de carretillas >15 Tm (TH LUNA Y HYSTER): Operadores Especiales de Movimiento de Materiales con nivel mínimo 5.





- Operador del Servicio de Prevención: Pasarán a Técnicos del Servicio de Prevención, con nivel mínimo 6, siempre que acrediten las titulaciones y experiencia exigida para este puesto de trabajo.
- Operador Auxiliar de Depuradores: 1 Operador de Línea con nivel mínimo 5 por cada turno.
- Operador de grúa autopropulsada: Operadores Especiales de Movimiento de Materiales con nivel mínimo 5.

### **Clausulas adicionales**

**Primera.** Nuevos Contratos: Durante la vigencia del Convenio todos los eventuales con más de tres años de contrato continuados pasarán a ser fijos de plantilla.

De conformidad con lo establecido en el artículo 9 del presente Convenio, la adscripción del trabajador al nivel salarial que corresponda dependerá del grado de conocimiento, capacitación, experiencia y tiempo de permanencia, factores que aplicados al personal de nuevo ingreso, significará:

- Al firmar el contrato de trabajo, y durante los primeros 6 meses de vigencia del mismo, al trabajador cualquiera que sea el puesto de trabajo que ocupe le será asignado el Nivel Salarial 1 del anexo VIII.
- Desde el mes séptimo hasta el 12, tendrá asignado el Nivel 1, pero percibirá en concepto de Diferencia de Nivel, las que correspondan entre el Nivel 1 y el Nivel 2, siempre que el nivel mínimo de su puesto de trabajo sea al menos el 2.
- Al año de la contratación, consolidará el Nivel 2, y percibirá en concepto de Diferencia de Nivel, las que correspondan entre los Niveles 2 y 3, siempre que el nivel mínimo del puesto de trabajo sea al menos el 3. Esta situación se mantendrá hasta que el trabajador adquiera la condición de fijo de plantilla, momento en el que consolidará el nivel mínimo del puesto de trabajo que ocupa.

**Segunda.** Jubilación a los 65 años: A fin de fomentar la política de estabilidad y mantenimiento del empleo se establece que aquel trabajador que alcance la edad de 65 años, y cuente con los requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación, se jubilará con carácter obligatorio salvo pacto individual en contrario. La aplicación de este artículo se mantendrá de conformidad con la legislación vigente.

**Tercera.** Al objeto de promover la seguridad en el trabajo, como política prioritaria de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, la Empresa se compromete a:







a).- Se fomentará que la formación continua que la Empresa tiene la obligación de impartir a su personal por estar así establecido en el artículo 47 de este Convenio, sea en la medida de lo posible, dedicada a la formación en normas internas de seguridad .

b).-Se fomentará siempre que sea posible la máxima información y participación a los Delegados de Prevención por parte del Departamento de Seguridad y Medioambiente, siempre que la organización y gestión propia del Departamento no se vean entorpecidas ni afectadas.

**Cuarta.** Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres: Uno de los principios básicos que guían el presente Convenio Colectivo es el la igualdad entre hombres y mujeres, suponiendo ello la ausencia de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Por ello, las partes y en aplicación de la Cláusula Adicional Tercera del XVII Convenio Colectivo de Acerinox, SA., las partes suscribieron el "Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Acerinox, S.A.", publicado en el BOP de Cádiz de fecha 22 de febrero de 2011, Plan que se considera parte integrante del presente Convenio Colectivo.

**Quinta.** La Empresa y sus trabajadores son titulares de un saber y unos valores que habrán de preservar y transmitir a quienes les sucedan. Estos valores se recopilan en el Código de Conducta y Buenas Prácticas de las empresas del Grupo Acerinox, que junto con lo establecido en las leyes que sean de aplicación y el Convenio Colectivo, así como el resto de normas que puedan ser aprobadas en su desarrollo o ejecución, regulan la actuación de la Empresa y de las personas que trabajan en ella y a quienes se relacionan con ella en el presente o en el futuro.

**Sexta.** De conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por el artículo 8 del RD Ley 3/2012, de 10 de Febrero, se procederá al establecimiento del nuevo sistema de clasificación profesional por medio exclusivamente de grupos profesionales, por lo que se creará una Comisión formada por representantes de la Empresa y de los Trabajadores, para la definición e implantación de los Grupos Profesionales.

**Séptima.** Conflicto Colectivo sobre aplicación IPC desde el año 2009 (PL 10604/09) del Juzgado de lo Social de Algeciras.

Las cantidades que puedan corresponder a cada trabajador se abonarán en una sola paga el día 15 de noviembre de 2012.

**Octava.** Cualquier modificación de las condiciones sustanciales del contrato de trabajo se realizará conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.







ANEXO I  
RELACION DE GRUPOS PROFESIONALES, CATEGORIAS  
LABORALES Y NIVELES

NIVEL	OBREROS, ESPECIALISTAS Y PROFESIONALES SIDERURGICOS	SUBALTERNOS, ADMINISTRATIVOS, TCOS. OFICINA Y TCOS. LABORATORIO
1	PEON	
2	PEON ESPECIALISTA	AYUDANTE OPERADOR SIST. INFORM.
		AUXILIAR LABORATORIO
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO
3	OFICIAL 3º	OFICIAL ADMON. 2º
4	OFICIAL 2º	ANALISTA 2º
		AUXILIAR TECNICO 2º
		AUX. PROG. OP. AFL.
5	OFICIAL 1º	OFICIAL ADMON 1º
		CONDUCTOR
		DELINEANTE
		ANALISTA 1º
		AUXILIAR TECNICO 1º
6		OPERADOR SIST. INFORM./PREVENCION
7		PROGRAMADOR SIST. INFORM.
8	OFICIAL 1ªA	ANALISTA 1ªA
		DELINEANTE SUP.
9	JEFE DE LINEA MONTADOR	AYUDANTE TECNICO
10	AYUDANTE INGENIERO INGENIERO TECNICO	INGENIERO TECNICO AYUDANTE INGENIERO
		OFICIAL ADMON 1ªA
11		DELINEANTE PROYECTISTA ANALISTA SIST. INFORM
12	JEFE DE GRUPO JEFE DE TALLER	
13		





ANEXO II  
 TABLA DE SALARIO BASE Y PLUS DE ASISTENCIA  
 REVISIÓN I CONVENIO COLECTIVO

NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	TOTAL MES
01	864,412 €	38,707 €	903,119 €
02	880,900 €	39,868 €	920,767 €
03	939,894 €	47,860 €	987,754 €
04	992,904 €	58,087 €	1.050,991 €
05	1.060,600 €	64,930 €	1.125,530 €
06	1.088,379 €	67,188 €	1.155,567 €
07	1.208,640 €	79,703 €	1.288,343 €
08	1.241,603 €	84,317 €	1.325,919 €
09	1.350,176 €	85,441 €	1.435,617 €
10	1.374,645 €	86,551 €	1.461,195 €
11	1.450,778 €	87,764 €	1.538,542 €
12	1.573,850 €	96,819 €	1.670,669 €
13	1.700,361 €	113,930 €	1.814,289 €

ANEXO III  
 TABLA DE PLUS DE TURNOS  
 REVISIÓN I CONVENIO COLECTIVO

NIVEL SALARIAL	1 Y 2 TURNOS	3 TURNOS	4/5 TURNOS
01	2,136 €	5,738 €	15,658 €
02	2,177 €	5,755 €	15,874 €
03	2,212 €	5,814 €	16,541 €
04	2,251 €	5,849 €	17,178 €
05	2,402 €	6,165 €	18,012 €
06	2,402 €	6,165 €	18,336 €
07	2,411 €	6,292 €	19,574 €
08	2,519 €	6,308 €	19,888 €
09	2,519 €	6,332 €	20,846 €
10	2,539 €	6,491 €	21,098 €
11	2,644 €	6,681 €	22,026 €
12	2,745 €	6,997 €	23,368 €
13	3,011 €	7,372 €	25,512 €

ANEXO IV  
 TABLA DE FESTIVOS DE 5 TURNOS Y FESTIVOS COMPENSADO  
 REVISIÓN I CONVENIO COLECTIVO

NIVEL SALARIAL	PLUS FESTIVO 4/5 TURNOS	FESTIVO COMPENSADO
01	128,678 €	106,831 €
02	130,389 €	110,262 €
03	137,206 €	117,102 €
04	145,773 €	125,651 €
05	154,367 €	130,782 €
06	157,802 €	134,212 €
07	171,495 €	144,505 €
08	174,915 €	149,662 €
09	180,036 €	154,799 €
10	183,458 €	159,904 €
11	186,901 €	163,332 €
12	192,029 €	168,474 €
13	197,163 €	177,055 €

ANEXO V  
 TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS  
 REVISIÓN I CONVENIO COLECTIVO

NIVEL SALARIAL	JORN. PART., 1T/2T	3 TURNOS	4/5 TURNOS	PLUS DE LLAMADA
01	14,149 €	15,286 €	16,770 €	21,182 €
02	14,391 €	15,602 €	17,112 €	21,557 €
03	15,475 €	16,584 €	18,244 €	23,358 €
04	16,543 €	17,669 €	19,429 €	25,202 €

NIVEL SALARIAL	JORN. PART., 1T/2T	3 TURNOS	4/5 TURNOS	PLUS DE LLAMADA
05	17,627 €	18,794 €	20,661 €	27,139 €
06	18,169 €	19,325 €	21,237 €	27,838 €
07	20,203 €	21,422 €	23,548 €	31,316 €
08	20,656 €	22,015 €	24,211 €	32,350 €
09	22,324 €	23,708 €	26,094 €	34,961 €
10	22,991 €	24,234 €	26,622 €	35,580 €
11	24,160 €	25,419 €	27,948 €	37,449 €
12	26,170 €	27,545 €	30,208 €	39,118 €
13	28,416 €	29,900 €	32,896 €	39,118 €

ANEXO VI  
 EL PERSONAL QUE ASISTA A CURSOS DE FORMACIÓN RETRIBUIDOS  
 PERCIBIRÁ PLUS CUYO VALOR POR CADA HORA DE ASISTENCIA SERÁ  
 EL QUE DETERMINA ESTE ANEXO.  
 REVISIÓN I CONVENIO COLECTIVO

NIVEL SALARIAL	PLUS FORMACION
01	7,458 €
02	7,690 €
03	7,951 €
04	8,217 €
05	8,719 €
06	8,767 €
07	9,126 €
08	9,284 €
09	9,562 €
10	9,687 €
11	10,268 €
12	10,910 €
13	12,022 €

ANEXO VII  
 REGULACION DE JORNADAS ESPECIALES PARA PERSONAL DE  
 JORNADA PARTIDA, 1, 2 Y 3 TURNOS  
 FECHAS HORARIO

Jornada Partida	5 de Enero 2012,	De 8.00 a 14.00 horas
1/2/3 Turnos	5 de Enero 2012,	Turno 1º: De 6.00 a 14.00 horas
		Turno 2º: De 14.00 a 22.00 horas
		Turno 3º: No trabaja

NOTA: 5 DE ENERO DE 2013 ES SABADO Y 5 DE ENERO DE 2014 ES DOMINGO.

ANEXO VIII  
 RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO I CONVENIO COLECTIVO Y  
 NIVELES SALARIALES

CODIGO GRUPO	LITERAL CODIGO GRUPO	A	B	C	D
1	Coordinador o Jefe Turno	11	12	13	
2	Responsable Grupo "A"	9	11	12	
4	Responsable Línea "A"	8	9	11	
6	Operador Línea "A"	5	7	9	
8	Operador Auxiliar	3	4	5	
9	Operador Especial Movimiento Materiales	5	7	9	
10	Operador Movimiento Materiales "A"	4	5	7	
11	Operador Movimiento Materiales "B"	3	4	5	7
12	Operador Movimiento Materiales "C"	2	3	4	
13	Oficial Mantenimiento	5	7	9	
14	Ayudante Mantenimiento	3	4	5	
15	Responsable de Mantenimiento	9	11	12	13
16	Responsable de Grupo de Mantenimiento	9	11	12	
20	Inspector-Volante	8	9	11	
21	Inspector-Operador	5	7	9	
22	Inspector Laminación Frío/Plates	4	5	7	



CODIGO GRUPO	LITERAL CODIGO GRUPO	A	B	C	D
23	Inspector Acería/Inspección Final	3	4	5	
24	Técnico Servicio Prevención y Medio Ambiente	6	7	9	11
25	Operador Servicio Prevención y Medio Ambiente	3	4	5	
26	Programador (Dpto. Planificación y Program.) 5	7	9		
27	Analista Laboratorio	5	7	9	
28	Auxiliar Laboratorio	2	3	4	
30	Gestor Administración	5	7	10	11
31	Secretaria	4	5	7	9
32	Ayudante Administración	3	4	6	
33	Trabajos Auxiliares Admón.	2	3	4	
34	Analista (Dpto. S.I.)	11	12	13	
35	Programador (Dpto. S.I.)	7	9	11	
36	Operador (Dpto. S.I.)	6	7	9	
37	Delineante	5	7	9	
38	Ayudante Delineación	2	3	4	
41	Peón Almacén	1	2	3	

ANEXO IX  
TABLAS DE PUESTOS DE TRABAJO

GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
1	COORDINADOR PROG Y/O S.G.M.M.	ACERÍA/PUERTO
	COORDINADOR REFRACTARIOS	ACERÍA/PUERTO
	COORDINADOR COLADAS	ACERÍA/PUERTO
	COORDINADOR ESMER./DEP HUMOS/LIMP.	ACERÍA/PUERTO
	JEFE DE TURNO ACERÍA	ACERÍA/PUERTO
	COORDINADOR TALLER CILINDROS	L. CALIENTE
	JEFE DE TURNO TREN L. CALIENTE	L. CALIENTE
	JEFE DE TURNO LAMINACION EN FRIO	L. FRÍO
	COORDINADOR NEUTRALIZACION/PRA	L. FRÍO
	COORDINADOR SECCION TÉCNICA	L. FRÍO
	COORDINADOR INST Y BASCU	MANTENIMIENTO
	COORDINADOR M.ELEC. INSTRUM.	MANTENIMIENTO
	COORDINADOR M.ELEC. T.ELECT.	MANTENIMIENTO
	COORDINADOR M.ELEC.ACERÍA	MANTENIMIENTO
	COORDINADOR M.ELEC.L.CALIENTE	MANTENIMIENTO
	COORDINADOR M.ELEC.L.F.	MANTENIMIENTO
	COORDINADOR M.ELEC.LAMINA.	MANTENIMIENTO
	COORDINADOR M.ELEC.RECOCIDO	MANTENIMIENTO
	COORDINADOR M.MEC.L.CALIENTE	MANTENIMIENTO
	COORDINADOR M.MEC.LAMIN.	MANTENIMIENTO
	COORDINADOR M.MEC.RECOCIDO	MANTENIMIENTO
	COORDINADOR M.MEC.ACABADO	MANTENIMIENTO
	COORDINADOR M.MEC.ACERÍA	MANTENIMIENTO
	COORDINADOR MANT. GRUAS	MANTENIMIENTO
	COORDINADOR M.MEC.GESTIÓN	MANTENIMIENTO
	COORDINADOR OBRA CIVIL	NN II
	COORDINADOR NN II. MECÁNICAS	NN II
	COORDINADOR DESARR. S.I.	SISTEMAS INFORMACIÓN
	COORDINADOR EXPLOT. S.I.	SISTEMAS INFORMACIÓN
	COORD. S.I.COMUNIC. Y REDES	SISTEMAS INFORMACIÓN
	COORD. APLICACIÓN/ GESTIÓN	SISTEMAS INFORMACIÓN
	COORDINADOR PROGRA-PLANIF	TÉCNICO
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
2	RESPONSABLE GRUPO COLADA DESBASTES	ACERÍA/PUERTO
	RESPONSABLE GRUPO COLADA PALANQUILLA	ACERÍA/PUERTO
	RESPONSABLE GRUPO ESMERILADO	ACERÍA/PUERTO
	RESPONSABLE GRUPO FUSIÓN	ACERÍA/PUERTO

GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
	RESPONSABLE GRUPO MOV/MAT/PARQUES/MAQUIN.	ACERÍA/PUERTO
	RESPONSABLE GRUPO PUERTO	ACERÍA/PUERTO
	RESPONSABLE GRUPO REFRACTARIOS	ACERÍA/PUERTO
	RESPONSABLE GRUPO DISTRIBUCION	ACERÍA/PUERTO
	RESPONSABLE GRUPO DEPURADORES	ACERÍA/PUERTO
	RESPONSABLE GRUPO DIST. TLC	L. CALIENTE
	RESPONSABLE GRUPO TALLER CILINDROS	L. CALIENTE
	RESPONSABLE GRUPO TALLER PLATES	L. CALIENTE
	RESPONSABLE GRUPO TÉCNICO L.C.	L. CALIENTE
	RESPONSABLE GRUPO ACABADOS	L. FRÍO
	RESPONSABLE GRUPO B.E.	L. FRÍO
	RESPONSABLE GRUPO CALIDAD	L. FRÍO
	RESPONSABLE GRUPO EMBALADO	L. FRÍO
	RESPONSABLE GRUPO EXPEDICIONES	L. FRÍO
	RESPONSABLE GRUPO LAMINACIÓN	L. FRÍO
	RESPONSABLE GRUPO MOV/MAT L.F.	L. FRÍO
	RESPONSABLE GRUPO RECOCIDO	L. FRÍO
	RESPONSABLE GRUPO COORDINACION	L. FRÍO
	PROYECTISTA DELINEACIÓN	NNII
	RESPONSABLE GRUPO NNII.MECANIC.	NNII
	RESPONSABLE GRUPO OBRA CIVIL	NNII
	RESPONSABLE GRUPO S.I.	SISTEMAS DE INFORMACION
	RESPONSABLE GRUPO ADMÓN - D.T.	TÉCNICO
	RESPONSABLE GRUPO INSPECCIÓN	TÉCNICO
	RESPONSABLE GRUPO LAB. ACERÍA	TÉCNICO
	RESPONSABLE GRUPO LAB. QUÍMICO	TÉCNICO
	RESPONSABLE GRUPO LAB. METALÚRGICO	TÉCNICO
	RESPONSABLE GRUPO PLANIF./PROGR.	TÉCNICO
	RESPONSABLE GRUPO ALMACEN	ADMINISTRACIÓN
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
4	RESPLÍNEA ESMERILADO	ACERÍA/PUERTO
	RESPLÍNEA M/MAT/DIST	ACERÍA/PUERTO
	RESPLÍNEA PUERTO	ACERÍA/PUERTO
	RESPLÍNEA REFRACTARIOS	ACERÍA/PUERTO
	RESPONSABLE LÍNEA A.O.D.	ACERÍA/PUERTO
	RESPONSABLE LÍNEA CESTA	ACERÍA/PUERTO
	RESPONSABLE LÍNEA COLADA DESBAS	ACERÍA/PUERTO
	RESPONSABLE LÍNEA COLADA PALANQUILLA	ACERÍA/PUERTO
	RESPONSABLE LÍNEA HORNO	ACERÍA/PUERTO
	RESPLÍNEA ALMACÉN	ADMINISTRACIÓN
	RESPONSABLE LINEA CORROSION	I+D+I
	RESPONSABLE LINEA METALURGIA/FISICA	I+D+I
	RESPONSABLE LÍNEA TALLER PLATES	L. CALIENTE
	RESPONSABLE LÍNEA TREN L. CALIENTE	L. CALIENTE
	RESPLÍNEA BANDA ESTRECHA	L. FRÍO
	RESPLÍNEA EMBALADO	L. FRÍO
	RESPLÍNEA EXPEDICIONES	L. FRÍO
	RESPLÍNEA MOV/MAT L.F.	L. FRÍO
	RESPLÍNEA PLANTA RECUP. ACIDOS	L. FRÍO
	RESPLÍNEA TALLER CILINDROS LF	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA AP-1	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA AP-2	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA AP-3	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA BA-1	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA BA-2	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA BA-3	L. FRÍO





GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
4	RESPONSABLE LÍNEA CB-1	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA CB-2	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA CS-1	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA CS-2	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA CS-4	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA GP-1	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA GP-2	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA P-4	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA SKP	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA SL-1	L. FRÍO
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
4	RESPONSABLE LÍNEA SL-4	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA SL-5	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA SL-6	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA SL-7	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA ZM-1	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA ZM-2	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA ZM-3	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA ZM-4	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA ZM-5	L. FRÍO
	RESPONSABLE LÍNEA ZM-6	L. FRÍO
	RESPONSABLE EQUIPO M. MEC. DISTRIB / CALDERA	MANTENIMIENTO
	RESPONSABLE EQUIPO M. MEC / ENGRASE	MANTENIMIENTO
	RESPONSABLE EQUIPO M.ELEC. DISTRIBUCION	MANTENIMIENTO
	RESPONSABLE EQUIPO M.ELEC. L.CALIENTE	MANTENIMIENTO
	RESPONSABLE EQUIPO M.ELEC. LAMINAD.	MANTENIMIENTO
	RESPONSABLE EQUIPO M.ELEC. RECOCIDO	MANTENIMIENTO
	RESPONSABLE EQUIPO M.ELEC. T.L.C.	MANTENIMIENTO
	RESPONSABLE EQUIPO M.ELEC. TALLER ELEC	MANTENIMIENTO
	RESPONSABLE EQUIPO M.ELEC.ACERÍA	MANTENIMIENTO
	RESPONSABLE EQUIPO M.MEC. ACABADO	MANTENIMIENTO
	RESPONSABLE EQUIPO M.MEC. ACERÍA	MANTENIMIENTO
	RESPONSABLE EQUIPO M.MEC. DISTRIB	MANTENIMIENTO
	RESPONSABLE EQUIPO M.MEC. L.CALIENTE	MANTENIMIENTO
	RESPONSABLE EQUIPO M.MEC. LAMINAC.	MANTENIMIENTO
	RESPONSABLE EQUIPO M.MEC. RECOCIDO	MANTENIMIENTO
	RESPONSABLE EQUIPO M. GRUAS ELECT/ MEC.	MANTENIMIENTO
	RESPONSABLE EQUIPO OBRA CIVIL	MANTENIMIENTO
	RESPONSABLE EQUIPO PROCESO AC/LC	MANTENIMIENTO
	RESPONSABLE EQUIPO PROCESOS L.F.	MANTENIMIENTO
	RESP LÍNEA PLANIF./PROGR.	TÉCNICO
	RESPONSABLE LÍNEA INSPC.FINAL	TÉCNICO
	RESPONSABLE LÍNEA LABORATORIO CENTRAL	TÉCNICO
	RESPONSABLE LÍNEA LABORATORIO ACERÍA	TÉCNICO
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
6	OPERADOR A.O.D.	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR COLADA DESBASTES	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR COLADA PALANQUILLA	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR DEMOLICIÓN	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR DEPURADOR HUMOS	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR ESMERILADO	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR HORNO	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR REFRACTARISTA	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR MANT. REFRACTARIOS	ACERÍA/PUERTO

GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
6	OPERADOR TRABAJOS METÁLICOS	ACERÍA/PUERTO
	ALMACENERO	ADMINISTRACIÓN
	OPERADOR HORNO TLC	L. CALIENTE
	OPERADOR T. CILINDROS	L. CALIENTE
	OPERADOR TALLER PLATES	L. CALIENTE
	OPERADOR TREN L. CALIENTE	L. CALIENTE
	OPERADOR DISTRIBUCION	L. CALIENTE
	OPERADOR AP-2	L. FRÍO
	OPERADOR AP-3	L. FRÍO
	OPERADOR P-4	L. FRÍO
	OPERADOR B.L.	L. FRÍO
	OPERADOR BA-2	L. FRÍO
	OPERADOR BA-3	L. FRÍO
	OPERADOR BOBINADORA/GRUA/ CARRETELLA	L. FRÍO
	OPERADOR CB-1	L. FRÍO
	OPERADOR CB-2	L. FRÍO
	OPERADOR CS-1	L. FRÍO
	OPERADOR CS-2	L. FRÍO
	OPERADOR CS-3	L. FRÍO
	OPERADOR CS-4	L. FRÍO
	OPERADOR DE EJES APOYO	L. FRÍO
	OPERADOR DE TORNOS	L. FRÍO
	OPERADOR DS-1	L. FRÍO
	OPERADOR DS-2	L. FRÍO
	OPERADOR DS-3	L. FRÍO
	OPERADOR BOMBLED AUTOMATICA	L. FRÍO
	OPERADOR EP-1	L. FRÍO
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
6	OPERADOR EP-2	L. FRÍO
	OPERADOR EP-3	L. FRÍO
	OPERADOR EP-4	L. FRÍO
	OPERADOR EMBALADO B.E.	L. FRÍO
	OPERADOR MANT.MEC. B.E.	L. FRÍO
	OPERADOR PNEUTRALIZACIÓN	L. FRÍO
	OPERADOR PRECUP.ACIDOS	L. FRÍO
	OPERADOR PR-1	L. FRÍO
	OPERADOR PR-2	L. FRÍO
	OPERADOR PR-3	L. FRÍO
	OPERADOR PR-4	L. FRÍO
	OPERADOR PR-5	L. FRÍO
	OPERADOR RECTIF. ZM-1	L. FRÍO
	OPERADOR RECTIF. ZM-2	L. FRÍO
	OPERADOR RECTIF. ZM-3	L. FRÍO
	OPERADOR RECTIF. ZM-4	L. FRÍO
	OPERADOR RECTIF. ZM-6	L. FRÍO
	OPERADOR RECTIFICAD. SKP	L. FRÍO
	OPERADOR SKP	L. FRÍO
	OPERADOR SL-1	L. FRÍO
	OPERADOR SL-4	L. FRÍO
	OPERADOR SL-5	L. FRÍO
	OPERADOR SL-6	L. FRÍO
	OPERADOR SL-7	L. FRÍO
	OPERADOR SL-8	L. FRÍO
	OPERADOR SS-3	L. FRÍO
	OPERADOR GP-2	L. FRÍO
	OPERADOR ZM-1	L. FRÍO
	OPERADOR ZM-2	L. FRÍO



GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
6	OPERADOR ZM-3	L. FRÍO
	OPERADOR ZM-4	L. FRÍO
	OPERADOR ZM-5	L. FRÍO
	OPERADOR ZM-6	L. FRÍO
	OPERADOR ZONA EMBALADO	L. FRÍO
	ALMACENERO EXPEDICIONES	L. FRÍO
	OPERADOR ZONA EXPEDICIONES	L. FRÍO
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
8	OP AUX. TRABAJOS METÁLICOS	ACERÍA/PUERTO
	OPER. AUX. DEPURACIÓN HUMOS	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR AUX. GOLPEO CONOS	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR AUXILIAR A.O.D.	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR AUXILIAR CESTA	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR AUXILIAR COLADA DESBA	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR AUXILIAR COLA PALAN	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR AUXILIAR DEMOLICIÓN	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR AUXILIAR ESMERILADO	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR AUXILIAR HORNO	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR AUXILIAR M.MAT	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR AUXILIAR PUERTO	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR AUXILIAR REFRACTAR.	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR AUXILIAR ALMACÉN	ADMINISTRACIÓN
	OPERADOR AUXIL. TREN L.CAL.	L. CALIENTE
	OPERADOR AUXILIAR AMPUESAS	L. CALIENTE
	OPERADOR AUXILIAR T.CILINDRO	L. CALIENTE
	OPERADOR AUXILIAR TALLER PLAT	L. CALIENTE
	OPERADOR AUXILIAR EMBALADO	L. CALIENTE
	OPERADOR AUXIL. DESCARGA PRA	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR AMPUESAS	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR AP-2	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR AP-3	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR CB-2	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR CS-1	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR CS-2	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR CS-4	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR EMBALADO	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR EP	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR EP-3	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR EXPEDICIONES	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR EMBALADO/EXPED. B.E.	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR GP-1	L. FRÍO
OPERADOR AUXILIAR GP-2	L. FRÍO	
OPERADOR AUXILIAR PL-2	L. FRÍO	
OPERADOR AUXILIAR RECTI ZM-1	L. FRÍO	
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
8	OPERADOR AUXILIAR RECTI ZM-2	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR RECTI ZM-3	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR RECTI ZM-4	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR RECTIF. SKP	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR SL-1	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR SL-2	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR SL-4	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR SL-5	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR SL-6	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR SL-7	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR SL-8	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR SS	L. FRÍO

GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
8	OPERADOR AUXILIAR ZM-1	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR ZM-2	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR ZM-3	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR ZM-4	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR BOBINADORA/GRUA	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR BOBINADORA/GRUA/ CARRETELLA	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR DE LIMPIEZA	L. FRÍO
	OPERADOR AUXILIAR S.I.	SISTEMAS INFORMACIÓN
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
9	GRUISTA > 165 TM ACERÍA	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR DE GRUA AUTOPROPULSADA	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR CARRETELLATH LUNA Y HYSTER	L. FRÍO
	OPERADOR KIROW 1/2/5 MA	ACERÍA/PUERTO
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
10	GRUISTA 40 < TM < 165 ACERIA	ACERÍA/PUERTO
	GRÚAS PÓRTICO > 25 TM PUERTO	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR CAMIONES > 40 TM	ACERÍA/PUERTO
	GRUISTA 40 < TM < 165 LC	L. CALIENTE
	CARRETELLERO > 25 TM L. FRÍO	L. FRÍO
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
11	GRUISTA-CABINA > 20 TM	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR PALA CARGADORA	ACERÍA/PUERTO
	OPERADOR GRÚA PULPO MÓVIL	ACERÍA/PUERTO
	GRUISTA CABINA > 20 TM L.C.	L. CALIENTE
	GRUISTA TELEMANDO L. FRÍO	L. FRÍO
	CARRETELLERO <25 TM L. FRÍO	L. FRÍO
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
12	OPERADOR CAMIONES < 40 TM	ACERÍA/PUERTO
	CARRETELLERO < 25 TM	L. CALIENTE
	GRÚAS CABINA < 40 TM	L. FRÍO
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
13	OFIC. MANTENIMIENTO GRUAS ELECT/ MEC.	MANTENIMIENTO
	OFIC.MANTENIMIENTO EQUIP. AUX/DIST.	MANTENIMIENTO
	OFIC.MANTENIMIENTO BÁSCULAS	MANTENIMIENTO
	OFIC.MANTENIMIENTO ELEC. L.C.	MANTENIMIENTO
	OFIC.MANTENIMIENTO ELEC.AC	MANTENIMIENTO
	OFIC.MANTENIMIENTO ELEC.RECOOC.	MANTENIMIENTO
	OFIC.MANTENIMIENTO INSTRUMEN	MANTENIMIENTO
	OFIC.MANTENIMIENTO M.ELEC. INSTRU	MANTENIMIENTO
	OFIC.MANTENIMIENTO M.ELEC. LAMIN	MANTENIMIENTO
	OFIC.MANTENIMIENTO MEC.ACAB	MANTENIMIENTO
	OFIC.MANTENIMIENTO MEC.L.C.	MANTENIMIENTO
	OFIC.MANTENIMIENTO MEC.LAMI	MANTENIMIENTO
	OFIC.MANTENIMIENTO MEC.REC.	MANTENIMIENTO
	OFIC.MANTENIMIENTO MEC.ACE	MANTENIMIENTO
	OFIC.MANTENIMIENTO PROCESO L.F.	MANTENIMIENTO
	OFIC.MANTENIMIENTO PROCESO ACERÍA	MANTENIMIENTO
	OFIC.MANTENIMIENTO TALLER ELEC.	MANTENIMIENTO
	OFIC.MANTENIMIENTO ENGRASE	MANTENIMIENTO
	OFIC.MANTENIMIENTO CALDERA/DISTRIB.	MANTENIMIENTO
	OPERADOR DISTRIBUCIÓN	MANTENIMIENTO
OFICIAL MANTENIMIENTO/OBRA CIVIL	MANTENIMIENTO	
OFICIAL MTO/NNII MECANICAS	MANTENIMIENTO	
OFICIAL S.I. COMUNIC Y REDES	SISTEMAS INFORMACIÓN	
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
14	AYDTE. MANTENIMIENTO	MANTENIMIENTO



GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
15	RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO	MANTENIMIENTO
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
16	RESP. DE GRUPO DE MANTENIMIENTO	MANTENIMIENTO
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
20	INSPECTOR-VOLANTE	TÉCNICO
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
21	INSPECTOR-OPERADOR	TÉCNICO
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
22	INSPECTOR LAM. EN FRÍO	TÉCNICO
	INSPECTOR TALLER PLATES	TÉCNICO
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
23	INSPECTOR ACERÍA	TÉCNICO
	INSPECTOR INSPECC.FINAL	TÉCNICO
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
24	TÉCNICO SERV.PREVENCIÓN	SEGUR./M. AMBIEN.
	TÉCNICO MEDIO AMBIENTE	SEGUR./M. AMBIEN.
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
25	OPERADOR SERV.PREVENCIÓN	SEGUR./M. AMBIEN.
	OPERADOR MEDIO AMBIENTE	SEGUR./M. AMBIEN.
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
26	PROGRAMADOR PLANIF./PROGR.	TÉCNICO
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
27	ANALISTA P. RECUP. ÁCIDOS	L. FRÍO
	ANALISTA LABORATORIO	TÉCNICO
	ANALISTA CORROSION	I+D+i
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
28	AUX. LABORATORIO	TÉCNICO
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
30	GESTOR.ADM. MAT. PRIMAS	ACERÍA/PUERTO
	GESTOR DE ADMÓN. -ADM-	ADMINISTRACION
	GESTOR EXPEDICIONES	L. FRÍO
	GESTOR.ADMÓN. L.FRÍO	L. FRÍO
	GESTIÓN M.ELEC. OFICINAS	MANTENIMIENTO
	GESTOR.ADMÓN. M.MEC. GESTIO	MANTENIMIENTO
	GESTOR.ADMÓN. PERSONAL	PERSONAL
	GESTOR TRABAJO SOCIAL	PERSONAL
	GESTOR DE ADMÓN. S.I.	SISTEMAS INFORMACIÓN
	GESTOR DE ADMÓN. -D.T.-	TÉCNICO
	GESTOR.ADMÓN/OFICINA TECNICA	MANTENIMIENTO
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
31	SECRETARIA ACERÍA/LC	ACERÍA/PUERTO
	SECRETARIA -ADM-	ADMINISTRACION
	SECRETARIA L.FRÍO	L. FRÍO
	ADM. SALIDA EXPEDIC.	L. FRÍO
	SECRETARIA M.ELÉCTRICO	MANTENIMIENTO
	SECRETARIA MTO. MEC./NNII OBRA CIVIL	MANTENIMIENTO
	SECRETARIA PERSONAL	PERSONAL
	SECRETARIA SEG. Y M. AMBIENTE	SEGUR./M. AMBIEN.
	SECRETARIA S.I.	SISTEMAS INFORMACIÓN
	SECRETARIA -D.T.-	TÉCNICO
	SECRETARIA I+D+i	I+D+i
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
32	AYDTE.ADMÓN. MOV/MAT/DIST.	ACERÍA/PUERTO
	AYUDANTE DE ADMÓN. -ADM-	ADMINISTRACION
	AYDTE. GESTIÓN DELINEACIÓN	MANTENIMIENTO
	AYDTE. ADMÓN. MANT/NNII MECANICAS	MANTENIMIENTO
	AYDTE. ADMÓN. L. FRÍO	L. FRÍO
	AYDTE. ADMÓN. EXPEDICIONES	L. FRÍO





GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
32	AYDTE. ADMÓN. PERSONAL	PERSONAL
	AYUDANTE DE ADMÓN. DPTO.TECNICO	TÉCNICO
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
33	TRABAJOS AUX ADMÓN. -ADM.-	ADMINISTRACIÓN
	TRABAJOS AUX ADMÓN. PERSONAL	PERSONAL
	TRABAJOS AUX ADMÓN. DPTO.TECNICO	TÉCNICO
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
34	ANALISTA S.I.	SISTEMAS INFORMACIÓN
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
35	PROGRAMADOR S.I.	SISTEMAS INFORMACIÓN
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
36	OPERADOR S.I.	SISTEMAS INFORMACIÓN
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
37	DELINEANTE	NNII
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
38	AYUDANTE DELINEANTE	NNII
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
41	PEÓN DE ALMACÉN	ADMINISTRACIÓN

