# VI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ATLANTIC COPPER, S.L.U. Y LOS TRABAJADORES DEL COMPLEJO METALÚRGICO DE HUELVA

VISTO el texto del VI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ATLANTIC COPPER, S.L.U. Y LOS TRABAJADORES DEL COMPLEJO METALÚRGICO DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 25 de marzo de 2013 entre las representaciones legales de la empresa y los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 149/2012, de 5 de junio, de estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

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

Delegado Provincial. Eduardo Manuel Muñoz García.

## VI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ATLANTIC COPPER, S.L.U. Y LOS TRABAJADORES DEL COMPLEJO METALÚRGICO DE HUELVA

Reunidas las representaciones de la empresa Atlantic Copper, S.L.U. y de los trabajadores del Complejo Metalúrgico de Huelva, que han acreditado esta condición en la Comisión negociadora del Convenio y cuya legitimación ha sido

reconocida mutua y recíprocamente, han acordado el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

## Capítulo I. Disposiciones Generales

### Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente Convenio es de ámbito de Centro de Trabajo y de aplicación a los trabajadores de la Compañía Mercantil Atlantic Copper, S.L.U., de su Complejo Metalúrgico de Huelva.

### Artículo 2. Ámbito Personal

Este Convenio afectará a todos los trabajadores que en la fecha de su firma presten sus servicios en la Empresa Atlantic Copper, S.L.U. en su centro de trabajo de Huelva, así como a los que posteriormente en ella ingresen, a excepción de los Técnicos Titulados y personas asimiladas a éstos, ambos integrados en la denominada primera nómina.

### Artículo 3. Ámbito Temporal

Este Convenio, una vez presentado en la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, registrado en la misma y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, tendrá vigencia de cuatro años contados a partir de 1 de Enero de 2012, extinguiéndose el 31 de Diciembre de 2015.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado si no mediara denuncia alguna de las partes, que deberá hacerse dentro del último trimestre de 2015, mediante comunicación escrita de la parte que la efectúa a la otra, debiendo remitirse copia del escrito de denuncia a la Autoridad Laboral.

### Artículo 4. Comisión Paritaria

De acuerdo con lo establecido en el art. 85.3 apartado e) del Estatuto de los

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Trabajadores, se establece la Comisión Paritaria del Convenio, la cual estará formada por tres representantes de la Empresa y tres de los Trabajadores, designados de entre los miembros de las Comisiones Económica y Social.

Los miembros de la Comisión a los efectos del orden de las sesiones y levantamiento de actas, elegirán de entre ellos un Presidente y un Secretario. Si el Presidente perteneciera a la representación social, el Secretario deberá pertenecer a la representación económica y viceversa.

Cada representación podrá acudir con los asesores que estime conveniente, cuyo número no podrá exceder de tres por cada representación.

Esta Comisión será competente para entender de cuantas cuestiones le correspondan por ley y en especial de las dudas y discrepancias que pudieran surgir entre las partes, como consecuencia de la aplicación práctica del Convenio.

Esta Comisión se compromete a buscar soluciones a las discrepancias que pudieran suscitarse antes de acudir a las jurisdicciones administrativa o contenciosa.

Para ello, en caso de no llegarse a un acuerdo en el seno de esta comisión, como procedimiento para solventar las discrepancias, ambas partes acuerdan instar del SERCLA las actuaciones de conciliación o mediación de carácter voluntario que procedan.

La Comisión se reunirá en el plazo máximo de diez días naturales desde la petición formal por alguna de las partes, salvo casos de ausencia o indisponibilidad de alguna representación fundamental para las mismas. En estos supuestos, las partes quedarán facultadas para acudir a la jurisdicción competente, una vez transcurrido el plazo anterior.

De las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará al final de la misma un acta que reflejará los acuerdos adoptados. Si en algún tema no se llega a acuerdo se indicará esta circunstancia sin incorporar al acta las posiciones que manifestaron las partes al respecto.

## Capítulo II. Organización

### Artículo 5. Organización de la Empresa

Con el fin de que el Comité de Empresa pueda emitir los informes sobre aquellas materias que legalmente proceda, la Empresa comunicará, con la mayor

antelación posible, su decisión sobre las mismas.

**Artículo 6. Grupos Profesionales**

En cumplimiento de lo establecido en la Disposición Adicional novena del RDL 3/2012, se establecen los siguientes

Grupos profesionales:

I.- Técnicos

II.- Administrativos

III.- Subalternos

IV.- Operarios

Las referencias a categorías y niveles contenidas en el texto del presente Convenio se entenderán hechas a efectos exclusivamente retributivos.

**Artículo 7. Valoración Puestos de Trabajo**

El sistema actual de Valoración de Puestos de Trabajo sigue con plena vigencia, rigiéndose por las normas para el Mantenimiento y Administración de la Valoración de Puestos de Trabajo existentes, aprobadas entre Empresa y representantes legales de los Trabajadores con fecha 10 de Febrero de 1983.

**Artículo 8. Absentismo**

En materia disciplinaria por faltas de asistencia al trabajo se estará a lo establecido en el artículo 52d) del Estatuto de los Trabajadores y /o disposiciones legales concordantes vigentes en cada momento.

A los solos efectos de extinción objetiva del contrato por sobrepasar los límites de absentismo establecidos legalmente, no se computarán como faltas de asistencia las que a continuación se especifican por la causa que se indica y por el número de días concedidos en cada caso por las disposiciones legales en vigor.

• Huelga legal por el tiempo de duración de la misma.

• Ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores.

• Accidente de trabajo.

• Maternidad.

• Riesgo durante el embarazo y la lactancia.

• Enfermedades causadas por embarazo.

• Parto o lactancia.

• Paternidad.

• Licencias y vacaciones.

• Enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, y las motivadas por la situación física o psicológicas derivadas de violencia de género acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

No obstante, la adopción de la aludida extinción del contrato será objeto previamente de estudio y tratamiento individualizado.

**Artículo 9. Ingreso del personal**

La empresa podrá contratar libremente al personal mediante las pruebas que estime conveniente en cada caso; si bien procurará que los ingresos se realicen a través de la llamada “bolsa de trabajo” (Relación de personas susceptibles de ser contratadas por la empresa por haber pasado por las pruebas preliminares de selección establecidas por la misma).

Se procurará que los ingresos se produzcan por los puestos de menor cualificación profesional para favorecer la promoción interna del personal, siempre que las condiciones organizativas lo permitan.

Para poder ingresar en Atlantic Copper, S.L.U., Complejo Metalúrgico de Huelva, se deberán cumplir estos criterios objetivos:

1. Ser mayor de edad.

2. Estar en el pleno uso de los derechos civiles.

3. Estar en posesión, al menos, del título de:

- Educación Secundaria y/o Bachillerato

- Formación Profesional (grado medio o superior)

En casos especiales, por presentar el candidato formación ocupacional y/o experiencia apropiadas al puesto a desempeñar, la empresa podrá obviar el requisito de titulación previsto en este apartado 3.

4. Superar las pruebas que la empresa considere oportunas, las cuales deberán incluir necesariamente una entrevista personal y/o el paso por una empresa especializada en selección de personal.

Los aspirantes que superen las pruebas para formar parte de la bolsa de trabajo, serán informados de ello.

Los integrantes de la bolsa de trabajo estarán clasificados, además de por su evaluación general, por formación y/o especialidades.

En Atlantic Copper se practica el principio de no discriminación en el acceso al trabajo.

Para un mejor ejercicio de sus competencias por parte de los Representantes Legales de los trabajadores, se añadirá a la copia básica de cada contrato que se formalice la titulación de la persona de nuevo ingreso y se informará verbalmente de las cuestiones que pudieran suscitar dudas a la representación legal de los trabajadores. Anualmente

se remitirá una relación nominal a dicha representación de las personas susceptibles de ser contratadas por la empresa por haber pasado por las pruebas preliminares de selección establecidas por la misma.

**Artículo 10. Vacantes**

Las vacantes, definitivas o temporales, podrán cubrirse por ingreso, ascenso o cambios de puestos entre el personal, respetándose en todo caso lo previsto en los artículos 11 y 12 del Convenio Colectivo.

Las vacantes definitivas de personal de convenio serán publicadas en los tablones de anuncios, previa comunicación al comité de empresa, con una antelación de al menos treinta días antes de su cobertura definitiva, salvo casos excepcionales, a fi n de facilitar la promoción interna del personal.

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

**Artículo 11. Niveles de Entrada**

Todo el personal de nuevo ingreso tendrá un periodo de homologación salarial al nivel del puesto de trabajo que desempeñe según las siguientes normas:

1.- Durante el primer año percibirá las retribuciones correspondientes a dos niveles por debajo del nivel del puesto.

2.- Durante el segundo año percibirá las retribuciones correspondientes a un nivel por debajo del nivel del puesto.

3.- Al tercer año de desempeño del puesto de trabajo percibirá las retribuciones correspondientes al nivel del puesto.

La aplicación de este sistema de homologación progresiva salarial contempla un necesario proceso de adaptación e integración en la empresa. Ambas partes entienden que los nuevos incorporados necesitan ese proceso para adquirir un nivel de desempeño equiparable al de los trabajadores experimentados.

La aplicación de este sistema respetará los actuales sistemas de corrimientos de escala y de promoción interna, teniendo en cuenta a efectos del cómputo de los periodos de homologación, el tiempo que los contratados ya han estado en la empresa. Para el caso de los contratos de relevo recogido en los artículos 16 y 17, se tendrá en cuenta solamente el tiempo acumulado trabajado en el mismo departamento en el que se realice el contrato de relevo indefinido.

Cuando un trabajador con contrato temporal sustituya en un puesto de nivel superior al que tiene asignado percibirá las retribuciones salariales correspondientes a dicho puesto siempre que la diferencia entre ambos niveles sea de más de un nivel.

Este sistema no se aplicará a puestos cuya naturaleza sea de apoyo o auxiliares. El tiempo de contratación en dichos puestos será computable a efectos de homologación salarial.

Se facilitará a los Representantes Legales de los trabajadores información, en la copia básica de cada contrato afecto a este artículo, del tiempo computable por contratación anterior a efectos de homologación salarial.

**Artículo 12. Promoción Profesional y Ascensos**

Las partes firmantes de este Convenio quieren recoger en este artículo los principios inspiradores de esta materia reconociendo su importancia y respeto.

Por ello, y contemplando en todo caso que la facultad y responsabilidad de

organizar el trabajo, distribuir a los Recursos Humanos, etc., es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa en el ejercicio regular del poder de dirección, seguirá siendo práctica habitual de la empresa en esta materia el respeto a los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en la Promoción Profesional en el trabajo.

En todo caso, los ascensos se producirán teniendo en cuenta la Formación, Méritos, Antigüedad del Trabajador y las Facultades Organizativas de la Empresa.

Para un mejor ejercicio de sus competencias, los Representantes Legales de los trabajadores serán informados puntualmente de todos los procesos de promoción que se produzcan.

**Artículo 13. Movilidad funcional**

De acuerdo con la normativa vigente, la Empresa podrá efectuar los acoplamientos del personal, aun cuando impliquen cambio de puesto de trabajo dentro del mismo centro de trabajo, que exija o aconseje el establecimiento de la organización técnica del trabajo.

En caso de movilidad funcional o modificación de condiciones de trabajo por decisión organizativa de la empresa que implique dejar de percibir complementos funcionales asociados al régimen de prestación del trabajo, a fin de permitir una progresiva adaptación de la economía familiar del trabajador afectado, se aplicará el siguiente régimen transitorio:

1.- Durante los seis meses después de la efectividad del cambio, el trabajador percibirá un complemento transitorio equivalente al 70% de las cantidades que pudiera venir percibiendo por los siguientes conceptos: Plus de Turno, Plus de Desplazamiento, Nocturnidad, Primas de Domingos y Festivos y Plus de Trabajo en Sábados.

2.- Durante los tres meses siguientes, el trabajador percibirá un complemento transitorio equivalente al 40% de las cantidades que pudiera venir percibiendo por los siguientes conceptos: Plus de Turno, Plus de Desplazamiento, Nocturnidad, Primas de Domingos y Festivos y Plus de Trabajo en Sábados.

3.- Durante los tres meses siguientes, el trabajador percibirá un complemento transitorio equivalente al 20% de las cantidades que pudiera venir percibiendo por los siguientes conceptos: Plus de Turno, Plus de Desplazamiento, Nocturnidad, Primas de Domingos y Festivos y Plus de Trabajo en Sábados.

4.- Este régimen transitorio finalizará, pues, a los doce meses después del cambio organizativo, de forma que a partir de dicho plazo, ya no se percibirá cantidad

alguna.

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

**Artículo 14. Trabajos de categoría y/o nivel superior**

La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de superior categoría y/o nivel con el salario que corresponda a su nuevo puesto, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

En los supuestos de asunción de funciones de algún puesto excluido de convenio, se aplicará el régimen establecido en este artículo, exclusivamente a efectos económicos, teniendo como referencia la retribución establecida en tablas salariales para un Técnico 1ª nivel 8.

Cuando este cambio sea superior a dos meses ininterrumpidos, o tres alternos en un plazo de un año, o 90 días al año efectivamente trabajados, se consolidará la categoría y/o nivel superior. La aplicación de la norma de los 90 días entrará en vigor a partir de 1/01/2013. El concepto mes se hará de acuerdo con los ciclos actuales, es decir, que cada ciclo de relevo se considerará un mes completo para el personal de Turno Continuo y de mes natural para el personal de otro tipo de jornada.

Esta consolidación no será aplicable a los casos de sustitución por excedencia, enfermedad, accidentes de trabajo y campañas temporales. En cuanto a las campañas temporales la Dirección de la Empresa comunicará al Comité sus causas, su objetivo, la fecha de iniciación y posible duración y a su término la fecha de conclusión.

En caso de que el sustituido por larga enfermedad no pueda incorporarse a su puesto de trabajo, el sustituto consolidará la categoría y/o nivel.

Los días trabajados en categoría y/o nivel superior serán retribuidos de acuerdo con la categoría y/o nivel de la sustitución, no así los descansos, las vacaciones y pagas extraordinarias, que serán abonadas de acuerdo con la categoría y/o nivel del que se sea titular.

No obstante lo anterior y en concordancia con la jornada anual vigente en la Empresa, al final de cada año, en la nómina ordinaria del mes de Diciembre, se efectuará la liquidación complementaria por descansos, vacaciones y pagas

extraordinarias que comprenderá, de la prima de sustitución, la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año en categoría y/o nivel superior.

**Artículo 15. Empresas Contratistas**

A) Pluriempleo

La Empresa se compromete a introducir una cláusula en sus peticiones de oferta a Empresas Contratistas, en la que se exigirá, como condición de obligado cumplimiento, que no podrán enviar a trabajar a las instalaciones de Atlantic Copper, S.L.U. a aquéllos que estén en plantilla de esta Empresa (Atlantic Copper, S.L.U.).

El incumplimiento de esta norma comportará la rescisión de contrato a la Empresa contratista infractora.

Para controlar el cumplimiento de este compromiso, Atlantic Copper, S.L.U. exigirá al Contratista la relación nominal de personas que vayan a trabajar dentro de las instalaciones de Atlantic Copper, S.L.U., teniendo que figurar dicha relación en el modelo TC2 de la Empresa Contratista, el cual podrá ser mostrado al Secretario del Comité o Delegado Sindical, si lo solicitasen para comprobar si algún trabajador está o no incluido en dicho TC2.

B) Información sobre nuevos contratos

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64.1.1º del Estatuto de los Trabajadores, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

C) Coordinación en materia preventiva.

Los delegados de prevención de las empresas contratistas podrán participar, previa convocatoria, en las reuniones mensuales que mantiene el Servicio de Prevención de Atlantic Copper con las empresas contratistas.

Asimismo, cuando se considere conveniente por Atlantic Copper y la empresa contratista en cuestión, podrán acudir a las reuniones de los comités en cascada de los departamentos.

D) Evaluación Empresas Contratistas.

En Atlantic Copper existe un sistema de seguimiento y evaluación de empresas contratistas en el que se tienen en cuenta varios factores, entre ellos el grado de cumplimiento de la normativa de riesgos laborales y la labor desarrollada por dichas empresas en materia de prevención de riesgos.

**Artículo 16. Contrataciones**

Los principios que regirán la contratación de los trabajadores serán los siguientes:

1. La regla general será la contratación con periodo de prueba y duración indefinida.

2. No obstante lo anterior, se podrán formalizar contratos de duración determinada de acuerdo con las previsiones legales vigentes en cada momento, sin que estos superen el 15% del total de la plantilla fija en cómputo anual, salvo circunstancias excepcionales de las que previamente se informará al comité de empresa. Se entenderá incluida en la expresión “contratos de duración determinada” cualquier modalidad de contratación temporal, salvo el contrato de interinidad por sustitución por maternidad y el contrato de jubilación parcial.

3. A los efectos de la contratación temporal, se acudirá, en un 80 % mínimo de casos, primero al colectivo de trabajadores con los que anteriormente se haya suscrito uno o más contratos de duración determinada y después a la denominada “Bolsa de Trabajo” (Relación de personas susceptibles de ser contratadas por la empresa por haber superado las pruebas de selección establecidas por la misma)

4. Se dará prioridad a los efectos de su contratación con carácter indefinido a aquéllos trabajadores con los que en los últimos cinco años se hubieran formalizado contratos temporales por tiempo acumulado de al menos 18 meses, si los requerimientos del puesto, el perfil profesional y la organización del trabajo lo permiten.

La contratación temporal como medida de fomento de empleo, en prácticas y

para formación, de relevo y de jubilación parcial, a tiempo parcial, por obra y servicio determinado, eventuales y de interinidad, se ajustará a lo dispuesto por la Ley.

La Dirección facilitará trimestralmente información sobre el plan previsto de contrataciones y facilitará al Comité de Empresa fotocopia de los modelos de contrato así como relación de los trabajadores que contrate y modalidades de contrato.

Los contratos eventuales por tiempo determinado tendrán la duración que corresponda según la legislación vigente.

La duración de los contratos eventuales por obra o servicio determinado será la de la obra o servicio que los han originado.

Todos los contratos temporales suscritos en la empresa podrán convertirse en indefinidos para fomento del empleo estable.

**Artículo 17. Jubilaciones Anticipadas**

A) Jubilaciones anteriores a la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación que legalmente corresponda (en adelante edad legal de jubilación).

Los trabajadores a los que se les reconozca una pensión de jubilación antes de cumplir los 63 años de edad, si su puesto es amortizable a criterio de la dirección, percibirán una indemnización de 12 mensualidades de su salario teórico. Se entiende por salario teórico el regulado en las normas sobre garantías en caso de incapacidad permanente total. Esta indemnización en ningún caso se percibirá si la jubilación del trabajador se produce después de haber cumplido los 63 años y antes de alcanzar la edad legal de jubilación

B) Jubilación parcial y fomento del contrato de relevo

El sistema de jubilación parcial y fomento del contrato de relevo establecido en la empresa y cuyas normas de funcionamiento se especifican a continuación seguirá aplicándose en tanto permanezca en vigor la normativa reguladora de esta materia a fecha de 31/03/2013. Si se produjeran cambios legislativos que incrementen el coste para la empresa de estas prejubilaciones parciales la dirección informará al comité de empresa sobre la continuidad o suspensión de estas prejubilaciones parciales.

Las normas de funcionamiento serán las siguientes:

1.- La aplicación del sistema será de libre aceptación tanto por la empresa como

por el trabajador solicitante.

2.- El trabajador interesado en jubilarse con arreglo a este sistema deberá solicitarlo con tres meses de antelación.

3.- En caso de acuerdo entre la empresa y el trabajador, verá modificada su relación laboral mediante la suscripción de un contrato de trabajo temporal a tiempo parcial por el 15% de la jornada anual y solicitará la jubilación parcial por el restante 85%. Durante este periodo de jubilación parcial no se devengará antigüedad y así figurará en el contrato a tiempo parcial.

4.- El trabajador dejará su departamento y puesto de trabajo actuales y pasará a un centro de costes específico, en situación de permiso retribuido hasta cumplir la edad de jubilación que legalmente le corresponda.

5.-En los casos en que la empresa lo decida y a fi n de facilitar tanto la transición entre relevado y relevista, como los cambios organizativos que el proceso de jubilación parcial pudiera ocasionar, el trabajador jubilado parcial deberá realizar las jornadas equivalentes al 15% del primer año de jubilación parcial, es decir, 1752 h/año * 15%

= 262,8 horas, 32 días, siempre a continuación de su jornada laboral anterior y después de pasar a situación de jubilación parcial. Durante este periodo el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes al complemento resultante de la pensión que le reconozca la Seguridad Social, y de corresponderle, los pluses a que se refiere el artículo 43. Si durante este periodo el trabajador entrase en situación de enfermedad común, no obtendrá los complementos a los que se refiere el artículo 50.

6.- Los trabajadores en situación de jubilación parcial no podrán realizar horas extraordinarias, complementarias ni jornada irregular,

7.- Al cumplir la edad legal de jubilación se jubilará total y definitivamente.

8.- La empresa complementará, hasta cumplir la edad legal de jubilación, la pensión que le reconozca la Seguridad

Social hasta alcanzar el 100% de la base reguladora usada para calcular la pensión de jubilación parcial. Dicho complemento se corresponderá con la retribución del contrato a tiempo parcial mencionado en el apartado 3.

9.- Dicho complemento-retribución será revisable anualmente según los incrementos del convenio.

10.- Otras percepciones (si se devengan): Ayuda de estudios y premio de constancia.

11.- Beneficios sociales: Cartilla de ESCODE, Seguro de Vida y aportaciones al Plan de Previsión Social Complementaria (si la ley reguladora de estos seguros lo permite). Los trabajadores que se jubilen parcialmente seguirán disfrutando, hasta su jubilación definitiva, del seguro médico incluido en el artículo 48 de este convenio.

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

61 años 9 mensualidades.

62 años 6.5 mensualidades.

63 años 4.5 mensualidades.

13- El trabajador podrá optar por percibir un complemento salarial mensualizado en tantos meses como le falten para cumplir la edad de jubilación. En este caso el importe será equivalente a la siguiente escala:

61 años 5.5 mensualidades.

62 años 4.5 mensualidades.

63 años 3 mensualidades.

Este complemento mensualizado figurará en el contrato a tiempo parcial de forma independiente al complemento regulado en el apartado 6, no se incrementará anualmente, quedando fijo desde ese momento cotizándose a la Seguridad Social por él.

Cada uno de estos casos quedará supeditado al reconocimiento firme de la Seguridad Social de la correspondiente pensión parcial de jubilación.

14.- Fomento del contrato de relevo. Simultáneamente a la formalización del contrato a tiempo parcial recogido en el apartado 3, la empresa concertará un contrato de relevo indefinido a jornada completa con otro trabajador para cubrir el puesto de trabajo del jubilado parcialmente u otro similar.

**Artículo 18. Tecnología**

Coincidiendo con el informe trimestral de la Dirección al Comité de Empresa, se realizará por parte de la Dirección

una notifi cación de las innovaciones tecnológicas que se proyectan aplicar y su repercusión en la productividad.

BOLETIN OFICIAL HUELVA N.º 85 7 de Mayo de 2013 7191

Además la Empresa se compromete a comunicar con antelación sufi ciente las repercusiones socio-económicas

que conlleve la introducción de las modifi caciones indicadas, e informará a los representantes de los trabajadores de

los objetivos y motivos que las justifi quen, así como de los sistemas técnicos o tecnológicos que se vayan a implantar.

Todo ello permitirá a los representantes de los trabajadores, confeccionar los informes y sugerencias que estimen

convenientes y que serán analizadas por la Empresa.

En una reunión anual la Empresa dará información acerca de los resultados y consecuencias de estas innovaciones.

**Artículo 19. Formación**

Las partes firmantes de este Convenio consideran la Formación en la Empresa como factor básico del desarrollo individual y colectivo en la misma.

La Dirección de la Empresa, en función de sus planes estratégicos y/o organizativos, diseñará los planes anuales de Formación de los que dará traslado al Comité para que haga las sugerencias que estime convenientes al servicio de los objetivos establecidos.

La ejecución de dichos planes se realizará a través de dos programas:

- Programa de Formación en el Trabajo.

- Programa de Formación en Aulas.

Semestralmente el Comité recibirá un balance de los cursos realizados, número de participantes, así como especialidades.

Las horas de formación se darán preferentemente dentro de la jornada de trabajo. En aquellos cursos que por motivos de organización o composición del grupo no pudiera hacerse dentro de la jornada laboral se harán fuera de las horas de trabajo percibiendo el trabajador 14.57 euros por hora lectiva a partir de la fecha

de firma de este convenio de este Convenio y sin carácter retroactivo. Igualmente dicha cantidad se verá incrementada sin carácter retroactivo con el incremento anual establecido en el artículo 30.

Estos pagos sólo procederán en casos de acciones formativas desarrolladas dentro de las instalaciones del Complejo Metalúrgico de Huelva.

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

Como compensación por el compromiso en el desarrollo de la organización actuando como tutores de cursos de formación in situ, se abonará 150 € por curso y mes. Esta cantidad no se verá incrementada con el incremento anual establecido en el artículo 30.

En caso de concurrencia de varios instructores en una misma acción formativa in situ las cantidades se distribuirán por igual entre los formadores, a no ser que desde el Departamento afectado un Supervisor envíe el reparto de horas impartidas, en tal caso el abono a cada formador será proporcional a las horas impartidas.

Ambas partes están de acuerdo en que la formación es un bien necesario y fundamental.

**Artículo 20. Estudiantes en Prácticas**

Las partes firmantes de este Convenio estiman que es conveniente y necesario que los futuros profesionales, hoy en fase de estudio y formación, completen los conocimientos teóricos, que en la Universidad o Escuelas Técnicas están adquiriendo, con la práctica y experiencia, que nacerá de su estancia durante las vacaciones de verano, en una explotación industrial.

Por ello, la Empresa se compromete a admitir en prácticas de estudio durante los meses de julio y agosto a estudiantes, siempre que se cumplan y acepten las siguientes condiciones:

1. Que sean mayores de 18 años y menores de 26.

2. Que sean enviados por un Centro Oficial reconocido (Universidad y Escuelas de Grado Superior o Medio y de Formación Profesional), o si las prácticas son solicitadas directamente por el interesado que sea avalado por el Centro Oficial donde cursa sus estudios.

3. Que estén en posesión y al día en el Seguro Escolar, no estando dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social ni en cualquiera de sus regímenes

especiales.

4. Que eximan a la Empresa de todo tipo de responsabilidad que pudiera derivarse de los riesgos que su permanencia en la Fábrica implique.

5. Que se comprometan a observar todas las normas de Seguridad vigentes en el Centro.

6. Aunque el estudiante en prácticas no está sujeto a relación laboral alguna, se compromete a realizar éstas en tiempos coincidentes con los horarios del departamento en que efectúe las mismas.

7. Estas prácticas no serán retribuidas, si bien para el caso de Estudios Universitarios la Empresa les abonará una ayuda de estudios de 240 euros/mes. En el caso de Estudios de Formación Profesional la Empresa no abonará ayuda de estudios alguna, sin perjuicio de las ayudas que perciba el alumno del Centro Oficial Reconocido que envíe al alumno o lo avale.

8. El estudiante al terminar sus prácticas entregará a la Dirección un estudio o memoria de las prácticas realizadas.

En caso de que la memoria le sea exigida por el Centro donde cursa sus estudios, una copia de ésta bastará para dar por cumplido lo indicado en el párrafo anterior.

9. Los estudiantes que realicen prácticas serán aquéllos cuyos estudios sean afines a las actividades que se realizan en la empresa.

10. El número de estudiantes a admitir en prácticas será el adecuado para que sin interferir la actividad normal de los Técnicos de la Empresa permita a éstos atenderles y asesorarles en sus prácticas.

11. Si el número de solicitantes es elevado, la Dirección tendrá la facultad de realizar una selección de acuerdo con los estudios y expedientes académicos de los solicitantes.

12. Las prácticas deberán tener carácter formativo, por lo que no podrá suponer la cobertura de ningún puesto de trabajo durante su realización.

13. Durante las prácticas la empresa designará un responsable que actuará como tutor.

14. La empresa facilitará al estudiante en prácticas todos los medios de protección individual (EPI,s) necesarios y adecuados en función de la naturaleza de las prácticas a realizar y del medio en que se desarrollen.

## Capítulo III. Jornada

### Artículo 21. Jornada

La jornada laboral se integra por las horas ordinarias regulares y las horas ordinarias complementarias, que efectivamente habrán de trabajarse en cómputo anual según lo regulado en el presente artículo.

Las horas ordinarias regulares son 1752 en cómputo anual, que efectivamente han de trabajarse por todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio.

Las horas ordinarias complementarias son 74 y se trabajarán sólo por aquellos trabajadores que sean requeridos y que voluntariamente accedan a ello, a los efectos de atender necesidades recogidas en el artículo 22 del presente convenio. Tendrán la remuneración prevista en el artículo 32 de este convenio.

a) Regulación.

Esta jornada de trabajo se regulará de la siguiente forma:

1. La Empresa, haciendo uso de sus facultades exclusivas en materia de organización del Trabajo, fijará anualmente el calendario laboral para el personal perteneciente a proceso continuo, el íntimamente ligado al mismo, así como los servicios de carácter permanente y para el personal de turno no continuo.

De acuerdo con lo previsto en RD 1561/95, los representantes de los trabajadores serán consultados con carácter previo sobre los calendarios y cuadrantes laborales.

Para el personal a turno continuo se aplicará el calendario laboral que se adjunta como anexo a este convenio.

2. Las jornadas y horarios del personal no a turno continuo o no continuo serán las siguientes:

a. De lunes a jueves de 8 a 17:15, con 45 minutos para comida. Viernes y mes de Agosto de 8 a 14:30.

b. De 8 a 16 de lunes a viernes durante todo el año.

Las personas que actualmente tienen horario de 8 a 15,37 horas de lunes a viernes, más el número de sábados necesarios para completar jornada, podrán optar voluntariamente por cualquiera de los horarios antes detallados, si bien sólo les será concedida su petición si la organización del trabajo lo permite. En caso de

no poderse atender su petición, conservarán su horario actual.

b) Compensación

El cómputo anual se refiere a las horas ordinarias que efectivamente han de trabajarse de acuerdo con la regulación pactada, restándose de la misma las vacaciones y días no laborables, salvo para el turno continuo, el cual se regirá por su cuadrante específico.

Una vez efectuado el cómputo anual anteriormente definido, las horas que sobrepasen las establecidas se compensarán con los días de descanso que correspondan.

En aquellos casos en que se venga realizando una jornada menor de la establecida en cómputo anual, la conservarán, no dando lugar a ningún cálculo de compensación.

**Artículo 22. Jornada Irregular**

Para todo el personal está establecido en esta empresa el principio de ordenación irregular de la jornada, como un elemento de gestión de la misma por la empresa a fin de optimizar el rendimiento y mejorar al máximo el aprovechamiento de los recursos humanos y materiales disponibles y lograr el máximo de productividad.

Las normas reguladoras de esta jornada son:

a. La jornada irregular no supondrá un incremento de la jornada ordinaria regular de 1752 horas / año.

b. Se aplicará a todo el personal.

c. No se hará uso de la misma en los periodos de vacaciones planificadas. Para el descanso entre jornada se aplicará el régimen previsto en el artículo 27 de este convenio. En todo caso se respetará el descanso diario y semanal legalmente establecido.

d. De las 1752 horas ordinarias, se podrá realizar un máximo por cada trabajador del 10% de la misma en años sin parada general y del 20% en años de parada general planificada de las instalaciones. La dirección informará antes de 31 de diciembre de cada año al comité de empresa si año siguiente se producirá parada general o no. En el año 2013 está planificada una parada general.

e. El preaviso, para descansar / trabajar será de 4 / 4 días, salvo en el caso recogido en el apartado j de este artículo. Existe la posibilidad de descansar a cuenta de trabajo futuro.

f. Para garantizar el cumplimiento efectivo de la jornada anual, se pone marcha un sistema de saldos gestionado por RRHH. Será posible regularizar el cierre del año (1752 horas /año) hasta 28 de febrero del año siguiente.

g. El trabajador descansará las horas acumuladas del año anterior como consecuencia de la jornada irregular antes del 28 de febrero del año siguiente en todos los casos. Si el saldo de descansos es a favor del trabajador se regularizará quedando a cero a partir del 1 de marzo.

h. Las horas irregulares se compensarán con un plus de 9,32 euros /hora solo cuando la empresa requiera al trabajador para trabajar. Esta cantidad se incrementará con la subida establecida en el artículo 30.

i. No se realizarán prolongaciones de jornada inferiores a 2 horas. Se procurará que las prolongaciones de jornada no excedan de 4 horas, intentando cubrir las ausencias con los turnos que ese día estén trabajando.

j. En los años sin parada general, el trabajador podrá solicitar descansar hasta un máximo de 3 días, con 2 días de preaviso mínimo. En el mismo momento la empresa nombrará, con 2 días de preaviso, el/los sustituto/s para trabajar, de modo que este sistema no genere horas extras ni incidencias en el proceso. En los años con parada general, el número de días se amplía de 3 a 5. Para este apartado, descansará como norma general un trabajador por puesto, sin perjuicio de que si el departamento lo permite pueda darse el descanso a más trabajadores.

k. El trabajador solicitará el descanso por escrito. Esta solicitud se hará a través del formulario que la empresa designe para ello, dando copia al trabajador. Se entregará al trabajador un justificante de las horas de jornada irregular realizadas.

l. No podrán generar horas extraordinarias derivadas de este sistema

m. Por este sistema el trabajador percibirá, en caso de trabajar la jornada anual completa, como mínimo todos pluses

que le hubieran correspondido de trabajar su jornada anual planificada, en cómputo anual, sin por ello dejar de percibir los pluses que no estando planificados le correspondan como consecuencia de trabajar en jornada irregular. Este ajuste se realizará mediante retroactivo en los tres primeros meses del año siguiente.

n. Este sistema no dará lugar a bono de llamada de emergencia.

o. La empresa proporcionará al comité de empresa información trimestral por trabajador sobre la realización de la jornada irregular, incluyendo fecha de realización, departamento y saldo.

**Artículo 23. Horas Extraordinarias**

Ambas partes coinciden en la voluntad de reducir al máximo la realización de las horas extras, dejándolas, por tanto, reducidas a las de fuerza mayor y a las estructurales, con el objeto de colaborar en una política social solidaria que favorezca la creación de empleo.

Para conseguir este objetivo la organización no estará basada en la realización de horas extraordinarias.

A tal fi n la Comisión que analiza las horas extraordinarias velará en que se cumplan los objetivos antes citados.

Como más adelante se pone de manifiesto siempre que sea razonablemente posible se harán contrataciones eventuales dentro de las modalidades existentes. Por tanto es objetivo de las partes negociadoras dejar reducidas las horas extraordinarias al mínimo posible.

Con independencia de las horas extraordinarias de fuerza mayor, que quedan definidas por sí mismas, entenderemos por horas extraordinarias estructurales:

1.- Las necesarias por períodos punta de producción.

2.- Las derivadas de trabajos urgentes que sólo puedan ser realizados por personal propio y especializados en esas funciones.

3.- Las necesarias por ausencias imprevistas.

4.- Las derivadas por la naturaleza del trabajo.

5.- Las perentorias de Mantenimiento por averías imprevistas.

A continuación pasaremos a desglosar los puntos antes considerados como horas extras estructurales.

1.- Las necesarias por períodos punta de producción.

Se entienden por períodos punta de producción aquéllos en que tiene lugar una carga de trabajo superior a la normal del Departamento, Sección o unidad de que se trate, que no son constantes, y que han de ser llevadas a cabo por personal propio de la Empresa, siempre que no puedan ser utilizadas las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

2.- Las derivadas por trabajos urgentes que sólo pueden realizarlos personal propio y especializados en esas funciones.

Se definen por sí solas.

3.- Las necesarias por ausencias imprevistas.

Tendrán la consideración de ausencias imprevistas las derivadas de permisos y licencias y por el tiempo que se establece en los artículos y del presente Convenio, faltas injustificadas y bajas por enfermedad, accidentes, etc., siempre que se estime que la duración de la baja sea inferior a 10 días, y sólo se realizarán estas horas cuando no puedan ser utilizadas ninguna de las modalidades de contratación previstas legalmente.

4.- Las derivadas de la naturaleza del trabajo.

Tendrán esta consideración las correspondientes a llamadas de emergencia y paradas generales, siempre y cuando en este último caso (paradas generales) no puedan utilizarse las distintas modalidades de contratación vigente.

5.- Las perentorias de mantenimiento por averías imprevistas.

Tendrán esta consideración las que se realicen para efectuar reparaciones perentorias de averías que se produzcan en las instalaciones o maquinaria o cuando al término de la jornada normal se halle pendiente alguna tarea que, de no concluirse, origine en ambos casos graves perjuicios a la producción.

En aquellos casos anteriormente definidos, como:

- Las necesarias por períodos punta de producción, y las derivadas de las naturalezas del trabajo, en los que sea posible la comunicación previa, con 48 horas de anticipación, la Empresa informará al Comité de la necesidad de realizar dichas horas extraordinarias.

Con el objeto de evitar las horas extraordinarias no recogidas dentro de los criterios anteriores se tomarán las siguientes medidas:

a) La Empresa potenciará su organización de forma que se consiga un mayor aprovechamiento del personal propio.

b) Siempre que sea posible, se contratará personal dentro de las modalidades que existan legalmente en cada momento, y contando con la cualificación adecuada de dicho personal, entendiéndose que si el puesto a cubrir necesitase una cualificación mayor de lo que es normal encontrar entre las personas en paro se harán los correspondientes corrimientos de escala, siempre que sea posible, de forma que el puesto a contratar será el de menos cualificación.

c) Con independencia de las reuniones mensuales, que se seguirán manteniendo entre Empresa y representantes de los trabajadores, ambas partes se

comprometen a realizar un estudio y una valoración de la eficacia de estas normas, cuyo objetivo es reducir las horas extraordinarias. Esta se realizará en el mes de octubre. Con la misma

finalidad de reducir las horas extras y fomentar el empleo, además de los informes mensuales que la empresa proporciona al comité, éste será informado semanalmente por escrito de las horas extraordinarias realizadas en los departamentos y/o secciones y sus causas, de acuerdo con la clasificación fi jada en este artículo.

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

**Artículo 24. Compensación de Horas Extraordinarias en Descanso**

Ambas partes, coincidiendo en la voluntad de fomentar al máximo la compensación de las horas extraordinarias en tiempo de descanso, acuerdan establecer este sistema con arreglo a las siguientes normas de funcionamiento:

1) Será opcional para el trabajador, quién deberá informar a la empresa de su opción en el plazo de cinco días a partir de la realización de las horas extraordinarias. La empresa informará al trabajador de las posibilidades de descanso compensatorio en ese mismo plazo.

2) El momento del descanso compensatorio se fijará según lo establecido en el artículo 28.

3) No podrán generarse horas extraordinarias derivadas de este sistema.

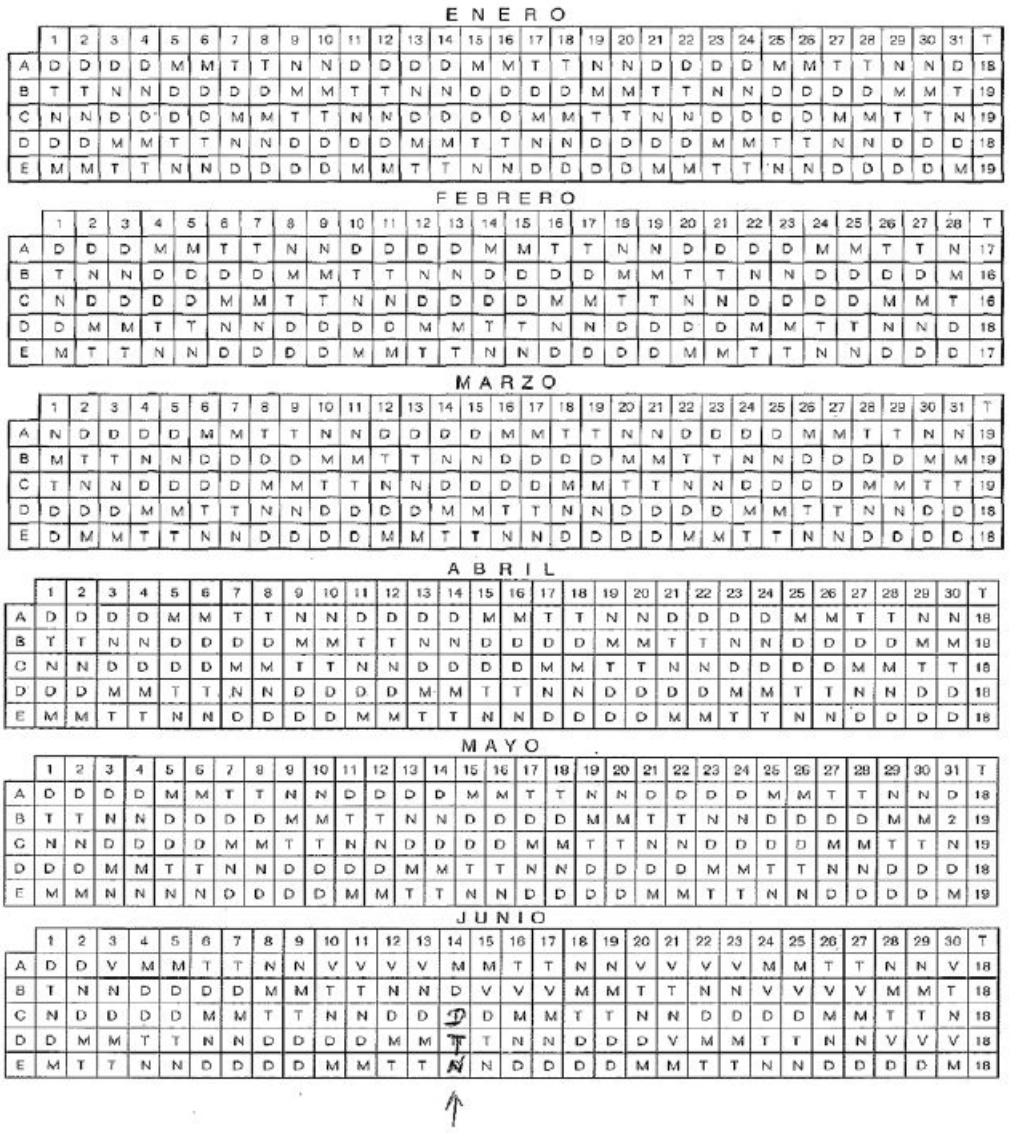
4) Por cada hora extraordinaria se descansarán 1,5 horas ordinarias.

**Artículo 25. Licencias Retribuidas**

Todo el personal de la Empresa tendrá derecho a disfrutar en concepto de licencia retribuida los días naturales, o fracción que a continuación se indican previa justificación de las mismas.

| % Objetivos conseguido | D Inicial en tabla(%) | D Variable (%) | D Total conseguido (%) | D Total a consolidar(%) | D a incluir en tabla | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 120,0 | 0,4 | 4,32 | 4,72 | 2,00 | 1,60 | |
| 112,0 | 0,4 | 4,03 | 4,43 | 2,00 | 1,60 | |
| 109,0 | 0,4 | 3,92 | 4,32 | 2,00 | 1,60 | |
| 106,0 | 0,4 | 3,82 | 4,22 | 2,00 | 1,60 | |
| 103,0 | 0,4 | 3,71 | 4,11 | 2,00 | 1,60 | Consolidación 2% |
| 100,0 | 0,4 | 3,60 | 4,00 | 2,00 | 1,60 | |
| 95,0 | 0,4 | 3,42 | 3,82 | 1,91 | 1,51 | |
| 90,0 | 0,4 | 3,24 | 3,64 | 1,82 | 1,42 | |
| 85,0 | 0,4 | 3,06 | 3,46 | 1,80 | 1,40 | |
| 80,0 | 0,4 | 2,88 | 3,28 | 1,80 | 1,40 | |
| 75,0 | 0,4 | 2,70 | 3,10 | 1,80 | 1,40 | Consolidación 50% D Total Mínimo 1,8% |
| 72,2 | 0,4 | 2,60 | 3,00 | 1,80 | 1,40 | |
| 72,0 | 0,4 | 2,59 | 2,99 | 1,80 | 1,40 | |
| 70,0 | 0,4 | 2,52 | 2,92 | 1,75 | 1,35 | |
| 65,0 | 0,4 | 2,34 | 2,74 | 1,64 | 1,24 | |
| 60,0 | 0,4 | 2,16 | 2,56 | 1,54 | 1,14 | |
| 55,0 | 0,4 | 1,98 | 2,38 | 1,43 | 1,03 | |
| 50,0 | 0,4 | 1,80 | 2,20 | 1,40 | 1,00 | |
| 45,0 | 0,4 | 1,62 | 2,02 | 1,40 | 1,00 | Consolidación 60% D Total Mínimo 1,4% |
| 44,4 | 0,4 | 1,60 | 2,00 | 1,40 | 1,00 | |
| 44,3 | 0,4 | 1,59 | 1,99 | 1,40 | 1,00 | |
| 40,0 | 0,4 | 1,44 | 1,84 | 1,29 | 0,89 | |
| 35,0 | 0,4 | 1,26 | 1,66 | 1,16 | 0,76 | |
| 30,0 | 0,4 | 1,08 | 1,48 | 1,04 | 0,64 | |
| 25,0 | 0,4 | 0,90 | 1,30 | 0,91 | 0,51 | |
| 20,0 | 0,4 | 0,72 | 1,12 | 0,80 | 0,40 | Consolidación 70% D Total Mínimo 0,8% |
| 16,6 | 0,4 | 0,60 | 1,00 | 0,80 | 0,40 | |
| 16,5 | 0,4 | 0,59 | 0,99 | 0,80 | 0,40 | |
| 15,0 | 0,4 | 0,54 | 0,94 | 0,75 | 0,35 | |
| 10,0 | 0,4 | 0,36 | 0,76 | 0,61 | 0,21 | |
| 5,0 | 0,4 | 0,18 | 0,58 | 0,46 | 0,06 | Consolidación 80% D Total Mínimo 0,4% |
| 0,0 | 0,4 | 0,00 | 0,40 | 0,40 | 0,00 | |

**CALENDARIO/CUADRANTE LABORAL PARA PERSONAL DE TURNO CONTINUO**




(1.) Se concederá siempre que el trabajador justifique haber efectuado el correspondiente desplazamiento.

(2.) En caso de ocurrir el nacimiento en vísperas de domingo o festivos se ampliará a tres días (para legalizar el nacimiento en Organismos Oficiales).

(3.) Los trabajadores o las trabajadoras con hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, según la opción efectuada de acuerdo con el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha hora de ausencia se podrá dividir en dos fracciones.

Se podrá sustituir este derecho por propia voluntad por una reducción de la

jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

(4.) Se concederá un día por renovación de carnet de conducir, siempre que éste sea necesario para desempeñar en la

Empresa su actividad laboral.

(5.) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de la Seguridad Social, tanto del médico de cabecera como de los especialistas, cuando no sea factible asistir a esas consultas fuera de las horas de trabajo.

(6) En casos excepcionales, previa justificación de su necesidad, y con un plazo de preaviso como mínimo de 72 horas, se concederá como máximo una vez por año natural, un día de licencia retribuida para acudir a consulta médica fuera de la provincia para el trabajador, esposa o hijos.

**Justificación de las licencias**

1. El trabajador deberá avisar con la posible antelación a su mando inmediato al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso.

Para la obtención de licencia por matrimonio es preciso que el trabajador la solicite al menos con 10 días de antelación a la fecha del comienzo del disfrute, a fi n de no producir entorpecimiento en la marcha de los servicios.

2. En todos los casos de accidente o enfermedad graves se justificará mediante certificado médico, en que deberá constar específicamente la gravedad y necesidad de la presencia del trabajador junto al enfermo. No obstante tendrá la consideración de accidente o enfermedad graves toda hospitalización cuya duración sea superior a tres días.

De acuerdo con la ley 39/1999 en los casos de hospitalización se aplicará la licencia prevista en la misma.

3. En el caso de asistencia a consulta del médico de cabecera, el trabajador deberá presentar el correspondiente justificante extendido por aquél, certificando la efectiva asistencia a la consulta.

En el caso de asistencia a la consulta de un especialista, el trabajador deberá presentar el volante del médico de cabecera en el que se le envía al especialista correspondiente y la justificación de haber estado en la consulta del especialista.

El parte de justificación del médico de cabecera o especialista deberá indicar la hora de asistencia a la consulta y con la estampilla sellada, con el nombre del

médico y su firma. En caso contrario la ausencia se considerará como falta injustificada a todos los efectos, después de haberse comprobado la no asistencia a la consulta.

**Parejas de hecho**

Las parejas de hecho legalizadas e inscritas según dispone la Ley 5/2002 de la Junta de Andalucía se equipararán a estos efectos de disfrute de licencias a los matrimonios.

**Permisos con retribución**

La empresa, en casos de excepcional gravedad, podrá conceder permisos con retribución.

Tanto su concesión, como su duración y demás circunstancias, serán fijadas por la empresa de forma discrecional.

**Día de libre disposición**

Todo el personal sujeto a este convenio colectivo dispondrá de un día durante el año 2013, desapareciendo esta figura el 31 de diciembre de 2013.

Este día de libre disposición será remunerable y no recuperable, y su remuneración tendrá el mismo tratamiento que los descansos compensatorios recogidos en el artículo 28 de este convenio.

El disfrute de ese día de libre disposición se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador.

A fin de poder organizar convenientemente los servicios y atender debidamente a las operaciones, para el personal sujeto turnos se aplicará el siguiente régimen:

1. El trabajador deberá solicitar el disfrute del descanso con una antelación mínima de una semana.

2. Se atenderá la petición del trabajador salvo que se cause un grave perjuicio al servicio o no pueda cubrirse su ausencia. En estos casos, la negativa será fundada, por escrito y se dará traslado a los representantes legales de los trabajadores.

3. Para atender las fechas concretas de disfrute se usarán los mismos recursos que actualmente usa la empresa para cubrir otro tipo de ausencias.

Se establece una compensación de 200 € en 2013 y 200 € en 2014, abonable en el primer trimestre de cada año, en pago único y no consolidable, por la eliminación progresiva de los días de libre disposición.

**Artículo 26. Vacaciones**

El régimen de vacaciones será el siguiente:

A) Personal no sujeto a turno continuo.

La duración de las vacaciones será de 25 días laborables para el personal de retribución mensual y de 23 días laborables para el personal de retribución diaria.

Las vacaciones deben disfrutarse dentro del año correspondiente, para lo cual se procederá a su programación.

El trabajador podrá disfrutar de algunos de sus días de vacaciones fuera de la fecha programada, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, por causas justificadas y previo aviso de 48 horas.

B) Personal sujeto a turno continuo.

Todo trabajador sujeto a turno continuo disfrutará sus vacaciones de acuerdo con la programación prevista para cada letra en el calendario-cuadrante laboral, 23 días, de los cuales 14 se establecerán en los días que el trabajador debiera tener asignado “M, T o N” en el calendario laboral y 9 en “D” del mismo calendario. Si el periodo de incapacidad no supera los 18 meses y contempla dos periodos de vacaciones, se disfrutará de ambos periodos según lo dispuesto en el apartado 4 de la disposición final primera, de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

En el impreso para solicitar las vacaciones se marcarán los 23 días que aparecen en el cuadrante de turno continuo.

A este personal se le abonará la nocturnidad y la gratificación por trabajo en domingos y festivos, si de acuerdo con el ciclo, de estar trabajando y no de vacaciones la letra correspondiente, hubiera tenido que trabajar de noche o en domingos y festivos.

Se aplicará también lo previsto en el artículo 36 referido al plus de sábados.

Para las incidencias que pudieran impedir el disfrute de vacaciones total o parcial

se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

**Artículo 27. Regulación del Descanso entre Jornada**

1) El descanso entre dos jornadas ordinarias será, como mínimo, de doce horas.

Para el régimen de trabajo a turnos será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo a la posibilidad de reducirse este descanso hasta un mínimo de siete horas al cambiar el trabajador de turno de trabajo, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días siguientes.

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

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

A) Cuando se produzca una prolongación de jornada o llamada y los trabajos finalicen antes de las 22 h., el trabajador se incorporará a su jornada ordinaria del día siguiente sin alteración alguna.

B) Cuando la prolongación de jornada o los trabajos por llamada finalizasen después de las 22 h. pero antes de las 04 h. de la madrugada del día siguiente, el trabajador se incorporará a su jornada ordinaria con tantas horas de retraso como horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 h. y las 04 h.

C) Cuando la prolongación de jornada o llamada de emergencia finalice después de las 4 h., el trabajador no tendrá que incorporarse a su jornada ordinaria inmediata siguiente.

D) En caso de llamadas después de las 24 h. y cuando los trabajos finalicen antes de las 8 h., el trabajador verá reducida su jornada ordinaria siguiente en tantas horas como las trabajadas en dicho periodo.

E) En caso de que en el día inmediato siguiente al de la prolongación de jornada o llamada de emergencia el trabajador tuviera descanso por cualquier motivo, (Domingo, Descanso, Festivo, Vacaciones, Licencia, etc...) no se producirá, lógicamente, regulación de jornada.

**Articulo. 28. Regulación de los Descansos Compensatorios**

Los descansos compensatorios que correspondan al trabajador por cualquiera de las causas recogidas en este convenio o en la legislación vigente, se disfrutarán según el siguiente régimen:

1. Para los trabajadores de los sistemas A y C de gestión del tiempo de aseo del RD 665/97 (indicados en el artículo 55 de este convenio), que elijan la compensación en descanso, se programarán a lo largo de todo el año los días de descanso que les pudieran corresponder según las bases incluidas en el artículo 55 de este convenio.

2. Para el resto de los descansos devengados por cualquier otro artículo de este convenio, se establece un criterio de período de devengo semestral “vencido”, con la posibilidad de fijar el comienzo del semestre a petición de la RLT (y/o 15/06 – 15/12).

3. Si la organización del trabajo lo permite, se atenderán las fechas concretas solicitadas por los trabajadores dando preferencia a la agrupación de los descansos acordados entre todos los trabajadores afectados.

4. En todo caso, se podrán fijar las fechas de descanso por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador en cualquier época del año para los descansos devengados hasta ese momento.

5. Las horas de descanso que correspondan habrán de acumularse por jornadas completas, a fin de facilitar la programación de los descansos y las contrataciones que hubiera que efectuar para ello. Cada trabajador percibirá la remuneración ordinaria del día de descanso, a la que se añadirá un complemento especial equivalente al 50% del importe de los complementos funcionales (Plus de Turno, Plus de Desplazamiento, Nocturnidad, Primas de Domingos y Festivos y Plus de Trabajo en Sábados) que de haber trabajado le hubieran correspondido.

6. Para garantizar el cumplimiento efectivo de la jornada anual, se pone marcha un sistema de saldos gestionado por RRHH. En casos excepcionales, será posible regularizar el cierre del semestre en los dos primeros meses del semestre siguiente.

7. La información del saldo derivado de este sistema se incluirá en el recibo de salario a final de mes.

## Capítulo IV. Retribuciones y Beneficios Sociales y Asistenciales

### Artículo 29. Incremento Salarial

Para 2012 el incremento salarial es el 0,5% consolidable en este año.

Para 2013, 2014 y 2015 se establece un incremento salarial inicial del 0,4%.

**Artículo 30. Revisión Salarial**

La revisión salarial para el año 2012 se establece en un 0,2% consolidable.

Para años 2013, 2014 y 2015, la revisión salarial se hará según la tabla siguiente

| Incremento salarial + retribución variable (ΔS+RVO=X) | Revisión salarial |
|---|---|
| Entre (0,1) | 80% de X |
| Entre (1,2) | 70% de X. Mínimo 0,8% |
| Entre (2,3) | 60% de X. Mínimo 1,4% |
| Entre (3,4) | 50% de X. Mínimo 1,8% |

La columna consolidable tiene en cuenta el 0,4% correspondiente al incremento salarial consolidado al principio del año, por lo que la revisión salarial será el resultado de descontar el 0,4% al valor que resulte de la aplicación de la tabla.

A modo de aclaración se incorpora la tabla siguiente que relaciona la consecución de objetivos, el intervalo de aplicación del incremento salarial más la retribución variable (regulado en el artículo 31) y la consolidación prevista en este convenio:

| % Objetivos conseguido | D Inicial en tabla(%) | D Variable (%) | D Total conseguido (%) | D Total a consolidar(%) | D a incluir en tabla | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 120,0 | 0,4 | 4,32 | 4,72 | 2,00 | 1,60 | |
| 112,0 | 0,4 | 4,03 | 4,43 | 2,00 | 1,60 | |
| 109,0 | 0,4 | 3,92 | 4,32 | 2,00 | 1,60 | |
| 106,0 | 0,4 | 3,82 | 4,22 | 2,00 | 1,60 | |
| 103,0 | 0,4 | 3,71 | 4,11 | 2,00 | 1,60 | Consolidación 2% |
| 100,0 | 0,4 | 3,60 | 4,00 | 2,00 | 1,60 | |
| 95,0 | 0,4 | 3,42 | 3,82 | 1,91 | 1,51 | |
| 90,0 | 0,4 | 3,24 | 3,64 | 1,82 | 1,42 | |
| 85,0 | 0,4 | 3,06 | 3,46 | 1,80 | 1,40 | |
| 80,0 | 0,4 | 2,88 | 3,28 | 1,80 | 1,40 | |
| 75,0 | 0,4 | 2,70 | 3,10 | 1,80 | 1,40 | Consolidación 50% D Total Mínimo 1,8% |
| 72,2 | 0,4 | 2,60 | 3,00 | 1,80 | 1,40 | |
| 72,0 | 0,4 | 2,59 | 2,99 | 1,80 | 1,40 | |
| 70,0 | 0,4 | 2,52 | 2,92 | 1,75 | 1,35 | |
| 65,0 | 0,4 | 2,34 | 2,74 | 1,64 | 1,24 | |
| 60,0 | 0,4 | 2,16 | 2,56 | 1,54 | 1,14 | |
| 55,0 | 0,4 | 1,98 | 2,38 | 1,43 | 1,03 | |
| 50,0 | 0,4 | 1,80 | 2,20 | 1,40 | 1,00 | |
| 45,0 | 0,4 | 1,62 | 2,02 | 1,40 | 1,00 | Consolidación 60% D Total Mínimo 1,4% |
| 44,4 | 0,4 | 1,60 | 2,00 | 1,40 | 1,00 | |
| 44,3 | 0,4 | 1,59 | 1,99 | 1,40 | 1,00 | |
| 40,0 | 0,4 | 1,44 | 1,84 | 1,29 | 0,89 | |
| 35,0 | 0,4 | 1,26 | 1,66 | 1,16 | 0,76 | |
| 30,0 | 0,4 | 1,08 | 1,48 | 1,04 | 0,64 | |
| 25,0 | 0,4 | 0,90 | 1,30 | 0,91 | 0,51 | |
| 20,0 | 0,4 | 0,72 | 1,12 | 0,80 | 0,40 | Consolidación 70% D Total Mínimo 0,8% |
| 16,6 | 0,4 | 0,60 | 1,00 | 0,80 | 0,40 | |
| 16,5 | 0,4 | 0,59 | 0,99 | 0,80 | 0,40 | |
| 15,0 | 0,4 | 0,54 | 0,94 | 0,75 | 0,35 | |
| 10,0 | 0,4 | 0,36 | 0,76 | 0,61 | 0,21 | |
| 5,0 | 0,4 | 0,18 | 0,58 | 0,46 | 0,06 | Consolidación 80% D Total Mínimo 0,4% |
| 0,0 | 0,4 | 0,00 | 0,40 | 0,40 | 0,00 | |

**Garantía de revisión salarial mínima**

En el caso que la revisión salarial anual total resultante de la aplicación de lo previsto en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) sea superior a la cantidad consolidable obtenida, se aplicará la cláusula de actualización establecida en este acuerdo en los mismos términos que para 2012.

La revisión salarial, si procediere, se efectuará de una sola vez en el primer trimestre del año siguiente.

**Artículo 31. Retribución variable por objetivos**

En este Convenio Colectivo se establece un concepto retributivo variable por objetivos anuales que responde al reconocimiento de la participación de todos los

trabajadores en la consecución de los objetivos de mejora de la seguridad, mejora del absentismo y de la competitividad como garantía de consolidación de futuro de la empresa.

Su esquema de funcionamiento será el siguiente:

A. Factores de Referencia, pesos y objetivos anuales

PRODUCTIVIDAD

Está compuesto por tres subfactores:

- Fusión de concentrado de cobre (t).

Peso: 15 %

Objetivo: Cumplir la fusión de concentrado anual presupuestada de cobre para cada uno de los años de vigencia de este convenio.

- Producción de cátodos (t).

Peso: 15 %

Objetivo: Cumplir la producción anual presupuestada de cátodos para cada uno de los años de vigencia de este convenio.

- Coste unitario hasta cátodo (c€/kg).

Peso: 15 %

Objetivo: Cumplir el coste unitario presupuestado de producción hasta cátodo para cada uno de los años de vigencia de este convenio.

SEGURIDAD - TRIR

Peso: 40 %

Objetivo: TRIR real (acumulado al fi nal de cada año) < TRIR objetivo de AC establecido por el grupo FCX.

TRIR real = nº accidentes registrables * horas totales / 200.000.

Accidentes registrables = accidentes baja, tratamiento médico y trabajo restringido.

Horas totales = horas reales personal propio y contratistas de AC (incluye CMH y OGM).

ABSENTISMO

Peso: 15 %

Objetivo: Absentismo por Enfermedad Común y Accidente menor del 3 % anual

B. Grados de cumplimiento. Forma de devengo y control

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

Los intervalos que aparecen en la tabla muestran los porcentajes de desviación frente al objetivo:

| PRODUCTIVIDAD | Zona amarilla | Zona Verde | |
|---|---|---|---|
| Concentrado (t) | [-5.0%,-1.5%] | (-1.5%,1.5%) | |
| Cátodo (t) | [-5.0%,-1.5%] | (-1.5%,1.5%) | |
| Coste Unitario (c€/kg) | [1.5%, 5.0%] | (-1.5%,1.5%) | |
| SEGURIDAD | | [-15%,0%] | |
| ABSENTISMO | [1.5%, 5.0%] | (-1.5%,1.5%) | |

Zona azul

[1.5%, ∞)

5%)

[-100%,-1.5%)

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

| | Porcentaje de pago |
|---|---|
| Otra Zona | 0% |
| Zona amarilla | 25% |
| Zona Verde | 100% |

Para devengar cualquiera de los pluses anteriores el trabajador deberá haber

prestado servicio activo durante el año en curso un mínimo de 110 días laborables al año, a excepción de los jubilados parciales. El devengo será de percepción proporcional en función del tiempo que haya prestado servicio activo en el año. En el caso de que el trabajador cause baja voluntaria no tendrá derecho a esta percepción.

El control de los objetivos y la información que sobre su evolución se facilitará al Comité de Empresa y Secciones Sindicales en una reunión anual de información de objetivos, se realizará dentro del primer trimestre del año siguiente.

La información mensual de seguimiento de los logros de objetivos estará disponible en las pantallas información de planta. Trimestralmente, en la reunión económica habrá un apartado exclusivo dedicado a este asunto.

C. Importe y consolidación

El importe total anual de este plus para la vigencia de este convenio será, como referencia, de un 3.6% del salario teórico (se entiende por salario teórico el regulado en las normas sobre garantías en caso de incapacidad permanente total) si el porcentaje de pago es el 100%, es decir, todos los objetivos en zona verde. La consolidación de este concepto se detalla en el artículo 30 del presente convenio.

**Artículo 32. Personal de Retribución Diaria**

- Salario Base: Son los establecidos en este Convenio para cada categoría profesional.

- Calificación de puestos: Se percibirá por día laborable, en la cuantía que corresponda a su nivel de puesto de trabajo.

La suma de ambos conceptos integran el salario Convenio o Valoración.

En los Anexos, que como integrantes de este Convenio se aprueban, se determinan los salarios base de cada categoría y la calificación de cada nivel. Se especifica la cantidad teórica a percibir por año.

En las cuantías totales de los cuadros Anexos, está integrado el incremento que implica este Convenio.

**Artículo 33. Personal de Retribución Mensual**

- Salario Base: Son los establecidos en este Convenio para cada categoría

profesional.

- Complemento puesto de trabajo o de convenio o de valoración:

Es la parte de retribución correspondiente a la diferencia entre el total del salario valoración o Convenio correspondiente a cada nivel y el salario base.

En los Anexos que se aprueban como partes integrantes de este Convenio se establecen salarios base, complementos valoración o puesto de trabajo o Convenio y salarios valoración o Convenio correspondientes a cada nivel.

Estos trabajadores percibirán su salario en proporción a los días de trabajo asistidos durante el mes.

En las cuantías totales de los cuadros Anexos, está integrado el incremento que implica este Convenio.

**Artículo 34. Horas Extraordinarias y horas complementarias. Cálculo**

La fórmula de cálculo será la siguiente:

1. Personal de Remuneración Diaria

a) Numerador: La suma de los siguientes conceptos:

1 Salario Base x día trabajado/laborable más festivo.

2 Sexta parte del producto obtenido en el número 1.

3 Número de quinquenios x 5 por 100 de la suma de los resultados de los números 1 y 2.

4 Calificación de Puesto de Trabajo x día trabajado/laborable.

5 Gratificación domingo x domingo y festivo trabajados.

6 Nocturnidad x noche trabajada.

7 Complemento título personal.

8 Importe prima sustitución.

9 Prorrata pagas extras.

b) Denominador:

39 horas/6 x número de días laborables mes.

El precio hora así obtenido será incrementado en un 75 %.

2. Personal de Remuneración Mensual

a) Numerador: La suma de los siguientes conceptos:

1 Salario Base Mensual.

2 Complemento Valoración o puesto de Trabajo o Convenio.

3 Número de quinquenios x5 por 100 del Salario Base Mensual.

4 Complemento título personal.

5 Gratificación domingo x domingo y festivos trabajados.

6 Nocturnidad por noche trabajada.

7 Importe prima de sustitución.

8 Prorrata pagas extras.

b) Denominador:

25 días laborables x 6,5 = 162,5 horas.

El precio así obtenido será incrementado en un 75 %.

**Artículo 35. Antigüedad**

El módulo para el cálculo y abono del complemento de antigüedad continuará siendo el salario base, siendo su cuantía del 5% para cada quinquenio.

**Artículo 36. Nocturnidad**

El cálculo de la nocturnidad es el mismo de la hora extraordinaria con dos diferencias:

- De la base del cálculo de la hora ordinaria se omite en el numerador la nocturnidad.

- Multiplicando el precio hora ordinaria obtenido por 0,23 obtenemos el plus de

nocturnidad.

### Artículo 37. Trabajos en Domingos y Festivos

Por cada jornada de domingos y festivos efectivamente trabajados se percibirá, a partir de 1 de enero de 2012, una gratificación de 40,90 euros.

### Artículo 38. Plus de trabajo en sábados

Por cada jornada de sábado efectivamente trabajado se percibirá una gratificación a partir de 1 de enero de 2012, siendo su importe de 4,06 euros.

Este plus se abonará al personal de trabajo a turno continuo y al que resulte de la aplicación de la jornada irregular.

Este plus tendrá el mismo régimen de percepción que la gratificación de domingos y festivos en los casos de periodo vacacional y casos de sustitución de compañero.

### Artículo 39. Plus de Asistencia a Turno Continuo

Todo trabajador que desempeñe su jornada ordinaria de trabajo en uno, dos o tres relevos alternativos o no, todos los días de la semana, incluyendo domingos y festivos, por los que tendrá descanso compensatorio, percibirá una compensación cuyo importe será, a partir de 1 de enero de 2012, según la tabla siguiente:

| Nivel | Día | Año |
|---|---|---|
| 2 | 8,14 | 1.969,88 |
| 3 | 8,39 | 2.030,38 |
| 4 | 8,57 | 2.073,94 |
| 5 | 9,10 | 2.202,20 |
| 6 | 9,38 | 2.269,96 |
| 7 | 9,79 | 2.369,18 |
| 8 | 10,76 | 2.603,92 |

Dicha compensación se percibirá por día efectivamente trabajado y días de vacaciones y en función del nivel del puesto que se desempeñe.

Estos importes se verán revisados en función de lo dispuesto en el artículo 30.

**Artículo 40. Plus de Asistencia a Turno no Continuo**

Todo trabajador que desempeñe su jornada ordinaria en dos o más relevos alternativos de lunes a viernes, descansando sábados, domingos y festivos, percibirá una compensación cuyo importe será, a partir de uno de enero de 2012, según la tabla siguiente:

| Nivel | Día | Año |
|---|---|---|
| 2 | 5,05 | 1.227,15 |
| 3 | 5,29 | 1.285,47 |
| 4 | 5,5 | 1.336,50 |
| 5 | 5,79 | 1.406,97 |
| 6 | 6,06 | 1.472,58 |
| 7 | 6,31 | 1.533,33 |
| 8 | 7,03 | 1.708,29 |

Dicha compensación se percibirá por día efectivamente trabajado y días de vacaciones y en función del nivel del puesto que se desempeñe.

Estos importes se verán revisados en función de lo dispuesto en el artículo 30.

**Articulo 41. Plus Desplazamiento y Bocadillo**

La cuantía de este Plus será a partir de uno de enero de 2012 para todo el personal de 9,52 euros/día.

Este importe se verá revisado en función de lo dispuesto en el artículo 30.

Este plus está destinado a compensar los gastos en que pudiera incurrir el trabajador por sus desplazamientos al Centro de Trabajo en su jornada ordinaria.

Se percibirá por día efectivamente trabajado, no estando sujeto a cotización a la Seguridad Social por su propia naturaleza de suplido la parte que no exceda de

los topes máximos fijados por la legislación actual.

**Artículo 42. Gratificaciones de Julio y Diciembre**

En la primera quincena de cada uno de estos meses, la Empresa abonará una gratificación igual al Salario

Teórico Mensual del nivel que cada trabajador tenga reconocido y que estará integrado para el personal de retribución diaria por el salario base, calificación puesto de trabajo, complementos a título personal, referido a un mes de treinta días, veinticinco laborables y cinco festivos, más antigüedad, y para el personal de retribución mensual por el salario base, antigüedad, complemento valoración, o de puesto o de convenio, complemento a título personal, de un mes.

Ambas gratificaciones se abonarán a todo trabajador sin tener en cuenta las ausencias habidas, salvo en los casos de suspensión de contrato laboral por invalidez provisional, excedencia, privación de libertad, huelga y cierre empresarial, y de acuerdo con el salario del nivel que tenga reconocido el 30 de junio y el 30 de noviembre, respectivamente.

A los trabajadores que ingresen, se reincorporen o cesen durante el año, estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo de su permanencia en plantilla durante el 1 de enero al 30 de junio si se trata de la gratificación de julio y de 1 de julio al 31 de diciembre si se trata de la de diciembre.

**Artículo 43. Gratificación por trabajar los días 24, 25 y 31 de Diciembre y 1 de Enero**

Al personal que trabaje en el segundo y tercer relevo de los días 24 y 31 de Diciembre, y en el primer relevo de los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, se le abonará una gratificación en la siguiente cuantía:

| | |
|---|---|
| 2º Relevo días 24 y 31 de Diciembre | 67,01 euros |
| 3º Relevo días 24 y 31 de Diciembre | 239,23 euros |
| 1º Relevo días 25 de Diciembre y 1 de Enero | 127,26 euros |

Estas cantidades están referenciadas al año 2012 y sujetas al incremento y

revisión salarial recogidos en los artículos 29 y 30.

**Artículo 44. Ayuda de Vacaciones y Gratificación Fiestas Locales**

1. La Ayuda de Vacaciones será para 2012 de 1.729,82 euros, que se abonará sin tener en cuenta las ausencias habidas por enfermedad o accidente, siempre que el período a disfrutar sea igual o superior a 12 días de vacaciones.

Para el resto de años de convenio, tendrá el incremento recogido en los artículos 29 y 30.

En caso de necesidad justificada podrá abonarse la Ayuda de Vacaciones aunque no se disfruten los doce días que son preceptivos.

2. Con motivo de las Fiestas Colombinas en Huelva, los trabajadores percibirán por una sola vez al año una gratificación, que podrá ser anticipada a petición de los trabajadores a partir de 1 de junio, cuyo importe será para 2012 de 783,36 euros.

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

4. El trabajador que cause baja por jubilación o incapacidad permanente percibirá la Ayuda de Vacaciones y Gratificación de Fiestas Locales en su total cuantía, sin considerarse el tiempo de permanencia en plantilla en el año que produce baja.

**Artículo 45. Dietas**

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

a) Se tendrá derecho a percibir una dieta de 34,34 euros, por el almuerzo o cena siempre que la persona de que se trate esté ausente de su domicilio a las 14 horas o 22 horas, según los casos.

b) Si la persona desplazada, además de las comidas especificadas en el párrafo anterior precise de alojamiento, percibirá una dieta de 97,69 euros considerándose en ella las cantidades que hubieran podido corresponderle en concepto de tal alojamiento.

c) No se tendrá derecho a las dietas, cuando los medios de locomoción y la

distribución del horario permitan que se hagan las comidas en el domicilio.

d) Los gastos de desplazamientos o medios de locomoción correrán a cargo de la Empresa.

**Artículo 46. Ayuda Escolar**

La empresa de acuerdo con el régimen y condiciones actualmente en vigor en cada Centro, abonará a los trabajadores por cada hijo que curse estudios en un centro oficial y legalmente reconocido, con asistencia regular a clase, una ayuda cuya cuantía se especifica a continuación:

| | **CURSO 2012-2013** |
|---|---|
| Educación Infantil | 116,62 Euros/Curso |
| Educación Primaria | 233,14 " " |
| F. Profesional/Educación Secundaria/ Enseñanzas de Régimen Especial | 329,29 " " |
| Educación Universitaria | 617,72 " " |

En caso de estudios Universitarios que no puedan cursarse en la zona de residencia y exija el desplazamiento de la vivienda familiar del hijo estudiante, se abonará una ayuda por desplazamiento cuya cuantía será de 387,54 Euros/año.

La empresa abonará por una sola vez una ayuda escolar por importe equivalente a la Educación Primaria en caso de realizarse estudios de "Módulos de Garantía Social"

Para obtener esta ayuda será condición indispensable presentar certificado de estar matriculado y el de las notas obtenidas del curso anterior. En caso de Educación Secundaria y Formación Profesional, el hijo estudiante no podrá tener más de 25 años, y en caso de Estudios Universitarios no podrá tener más de 30 años en la fecha de la matriculación.

Esta misma ayuda y en las mismas condiciones, salvo limitación de edad, se concederá a los trabajadores que cursen estudios en centro oficial o legalmente reconocido, siempre que acrediten buen aprovechamiento.

El periodo de solicitud y abono de la ayuda escolar será, con carácter general,

desde el 1 de Septiembre hasta el 31 de Diciembre de cada año.

En caso de Estudios Universitarios, en el momento se la solicitud de la ayuda y para la concesión de la misma deberá acreditarse la matriculación en los cursos completos o bien, el número de créditos en los que se matricularse el alumno.

En este sentido, la cantidad total de la ayuda se multiplicará por un factor de corrección según la tabla siguiente:

| Número de créditos en los que se matricula el alumno | Factor de corrección |
|---|---|
| 60 ó más créditos | 1 |
| Entre 40 y 59 | 0,75 |
| Entre 20 y 39 | 0,50 |
| 19 ó menos | 0,25 |
| Nota: estos niveles se han establecido sobre la base de que un curso de grado son 60 créditos y uno de doble grado entre 80 y 90. El número de créditos normal de una asignatura son 6. | |

Este factor no aplica a la ayuda por desplazamiento, que se mantiene íntegra e independiente del número de créditos matriculados.

El curso escolar, a estos efectos, se inicia el 1 de Septiembre y finalizará el 31 de Agosto de cada año.

Para los trabajadores temporales la ayuda escolar se abonará de forma proporcional al tiempo trabajado dentro del curso escolar de referencia y sin carácter retroactivo.

Para estos trabajadores, esta ayuda se abonará bien en la liquidación final de su contrato o al final de cada curso académico (nómina del mes siguiente).

**Artículo 47. Protección a Minusválidos y Discapacitados Psíquicos**

1. A los trabajadores con hijos, cónyuge o pareja de hecho minusválidos y discapacitados psíquicos, reconocidos como tales por el Instituto Nacional de la

Salud u órgano competente de la Junta de Andalucía, que sean socios de la Mutualidad de Previsión Social Pro Minusválidos Psíquicos, la Empresa les abonará el 50 % de cada cuota anual, tipo D o E, previa presentación del recibo de abono de dicha cuota.

2. La cuantía de las ayudas a los trabajadores con hijos, cónyuge o pareja de hecho minusválidos o discapacitados psíquicos, será por cada hijo en esta circunstancia de 673,50 Euros

Estas ayudas se elevarán en el caso de que el hijo minusválido o discapacitado psíquico curse sus estudios en un centro de enseñanza especial, a 932,12 Euros

**Artículo 48. Seguro de Vida y Seguro Médico**

La Compañía tiene concertado, además de los seguros establecidos por la legislación social vigente, un Seguro de Vida a favor de los trabajadores en plantilla, cuyas cuantías serán las siguientes:

- A favor de trabajador soltero: 30.000 Euros.

- A favor de trabajador casado, con/sin hijos: 36.000 Euros .

- A favor de trabajador casado en posesión del título de familia numerosa: 40.000 Euros.

Caso de fallecimiento por accidente, las cuantías anteriores se duplicarán.

Cada trabajador podrá designar beneficiarios de acuerdo con la legislación vigente.

**Seguro Médico**

Se establece un seguro médico para los trabajadores con contrato indefinido, con un coste máximo de prima anual de 300 euros. A partir de 1 de enero de 2014 se incrementará a un coste máximo total de prima anual de 500 euros, manteniendo con una empresa aseguradora la gestión del mismo.

Los trabajadores que se jubilen parcialmente seguirán disfrutando de este seguro médico hasta su fecha efectiva de jubilación total.

**Artículo 49. Premio de Constancia**

Continúa en vigor un premio a cada trabajador que cumpla 25 o 30 años de

servicio ininterrumpido a la Empresa, desde la fecha de su ingreso, de una mensualidad de salario teórico en el primer caso y de dos mensualidades en el segundo, que tuviera reconocido el 30 de octubre en que cumpliese dichos años de servicio.

El salario teórico es el definido en la regulación de la gratificación de Julio y Diciembre.

Caso de haberse producido extinción en la relación laboral, los años ininterrumpidos necesarios para percibir este premio se contarán a partir de la fecha del último ingreso.

Caso de suspensión de la relación laboral por excedencia voluntaria y otras causas de naturaleza análoga, este tiempo no se computará para ser acreedor al premio, pero no determinará la pérdida del tiempo de servicio prestado anteriormente a dicha situación.

Este premio se abonará en la Festividad de Santa Bárbara del año en que cumpla 25 o 30 años de servicio o en la fecha de cumplimiento, en cuyo caso será de acuerdo con el salario teórico de ese momento.

**Artículo 50. Sistema de Protección a enfermos**

El sistema de protección a enfermos está basado en los siguientes principios:

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

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

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

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

- Parte proporcional de pagas extras.

- Parte proporcional de ayuda de vacaciones.

- Parte proporcional de gratificación de fiestas.

- Cantidades percibidas por cursos de formación.

- Ayuda escolar.

- Premio de constancia.

- Plus de objetivos.

- Ayuda de vivienda.

- Horas complementarias.

- Retribuciones en especie.

A la cantidad resultante se le adicionará el importe del plus de desplazamiento por el que no se cotiza a la Seguridad Social, dando lugar al salario regulador de garantía, el cual nunca podrá ser superior al tope máximo de la base de cotización por contingencias comunes.

A este salario regulador de garantía, con aplicación del porcentaje que corresponda, se le restarán las cantidades percibidas por enfermedad retribuida, prestación de IT a cargo empresa y prestación reglamentaria de la seguridad social, dando lugar al complemento por enfermedad.

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

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

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

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

**Parámetros de funcionamiento:**

1. El índice de absentismo teórico de referencia es el 4%. El índice real se calculará con la media aritmética de los tres meses anteriores.

2. En caso de que el resultado no sea el 4%, pero esté entre el 3,5 y el 4,5 % por cada 0,1% o fracción de diferencia con respecto al 4%, variarán los porcentajes aplicables al salario regulador de garantía en más/menos un 1%.

3. En caso de que el resultado no sea el 4%, y no esté entre el 3,5 y el 4,5% por cada 0,5% o fracción de diferencia con respecto al 3,5 o 4,5%, variarán los porcentajes aplicables al salario regulador de garantía en más/menos un 3%.

4. Para los tres primeros días de baja se seguirá con el sistema actual para la primera baja del año, sin que se perciba complemento alguno por este nuevo sistema.

5. Del cuarto al vigésimo día de baja el porcentaje aplicable al salario regulador de garantía a fi n de cálculo del complemento, será del 90% para un índice real de absentismo del 4%.

6. Del vigésimo primer día al final de cada proceso de baja el porcentaje será del 95% para un índice real de absentismo del 4%.

7. Los representantes legales de los trabajadores serán informados por escrito mensualmente de la evolución de estos índices. Dicha información incluirá el total de horas de enfermedad y el total de horas teóricas de trabajo del mes.

**Artículo 51. Forma de Pago y Anticipos Salariales**

El pago de los salarios se hará mediante su ingreso en la cuenta corriente de la entidad bancaria que el trabajador designe dentro de los primeros cinco días naturales del mes siguiente al trabajado.

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

Todo trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

La cuantía de estos anticipos podrá alcanzar hasta el 80% de lo devengado neto; es decir, contemplados todos los descuentos ordinarios y extraordinarios que tenga cada trabajador en cada momento.

Los anticipos podrán concederse desde el primer jueves, o día inmediato hábil anterior, de la semana siguiente al abono de la nómina, hasta cuatro días antes de fi n de mes por proceso de nómina y cuentas personales. En casos especiales de cierres anticipados, se comunicará en tablón de anuncios el último día hábil para retirar anticipos.

A requerimiento de trabajadores afiliados en Centrales Sindicales, la Empresa descontará en nómina el importe de la cuota sindical correspondiente. A estos efectos, el trabajador interesado dirigirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que indicará con claridad la orden de descuento, cuantía de la cuota, Central a que ha de hacerse el ingreso, así como el número de la cuenta a que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical que proceda.

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

La empresa mantendrá los 180 euros de ayuda por adquisición de vivienda en las mismas condiciones actuales.

**Artículo 52. Complemento Resultante Aplicación Valoración**

El Complemento Resultante Aplicación Valoración derivado del reajuste de las retribuciones del personal de remuneración mensual o diaria, operado como consecuencia de la actualización de la V.P.T., o de cambios organizativos, salvo reajustes posteriores por cambio de nivel, se aumentará cada año en el porcentaje pactado en este Convenio.

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

**Artículo 53. Bono de llamada de emergencia y sistema de disponibilidad**

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

Llamadas en días distintos a vísperas de descanso para el trabajador afectado por cualquier causa. Bono de llamada normal 104,34 Euros

Llamadas en vísperas de descanso del trabajador afectado (por cualquier causa)

. Bono de llamada especial 146,15 Euros

En ambos casos como indemnización por intempestividad de la llamada.

En el caso de que haga uso de medios de transporte propio, percibirá otra indemnización por traslado de 14,24

Euros

. Plus domingo/festivo si la llamada coincidiera en dichos días.

. Horas nocturnas. Se abonará a partir de las cuatro horas.

. Cómputo horas extras y complementarias:

- Las horas extras y complementarias se computan por horas enteras desde la iniciación a la terminación del

trabajo in-situ.

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

**Sistema de disponibilidad**

El sistema de disponibilidad para los departamentos de Mantenimiento y Almacén se ajustará a las siguientes bases:

1. La empresa ofrecerá a todo personal del departamento o especialidad afectada la posibilidad de presentarse voluntariamente como candidato a participar en este sistema. De entre los candidatos presentados, la empresa designará libremente a las personas a incluir en el sistema. En caso de no presentarse suficientes voluntarios, la empresa designará obligatoriamente.

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

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

4. Para acudir a la planta el trabajador podrá usar los medios de locomoción propios o de la empresa. En el caso de que haga uso de medios de transporte propio, percibirá por traslado 14,24 Euros.

5. Las personas incluidas en este sistema de disponibilidad percibirán un importe fijo semanal de 265,53 € por cada semana que estén disponibles de manera efectiva. Por cada día festivo incluido en dicha semana se percibirán 40,36 € adicionales. Estas cantidades se perciben en modulo diario, por lo que en caso de que el trabajador disfrute de alguna licencia en su semana correspondiente "de guardia" no podrá ser llamado durante el periodo de dicha licencia y por tanto, no percibirá la parte diaria correspondiente del importe fijo semanal. En caso en que el periodo de licencia coincida con día festivo, no percibirá los 40,36 € adicionales.

6. Compensación por llamada y trabajo efectuado: El trabajador percibirá un mínimo equivalente al valor de 3 horas extras o complementarias (a elección), que no computarán para el límite legal de 80h extras ni 74h complementarias al año. En caso de que el tiempo de trabajo efectivo en planta derivado de la llamada sea mayor de 3 horas, el trabajador percibirá el importe correspondiente a las horas extras o complementarias efectivamente trabajadas, según lo regulado en el artículo 32 de este convenio.

7. Las personas adscritas a este sistema no tendrán derecho a bono de llamada durante la semana que permanezcan disponibles

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

9. El régimen del art. 27 del presente Convenio (Regulación del descanso entre jornada) es aplicable al Sistema de Disponibilidad del art. 53. Se tomara como momento de finalización de los trabajos la hora real de finalización de los mismos, que figurará en el documento RI-Re 09 (Sistema de Disponibilidad). Las fracciones de horas solo se computaran a partir de media hora, y en ese caso como enteras. Siempre se respetará el tiempo de descanso que resulte de la aplicación del art. 27, sin que quepa ninguna otra forma de compensación.

**Artículo 54. Previsión Social Complementaria**

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

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

Dicha póliza de seguro responde a la filosofía de aportación definida mediante prima única; es decir, la empresa se obliga al abono de una prima anual fija por

trabajador con contrato indefinido. Su importe será, para los años de vigencia de este convenio de 1.123,32 euros. La aportación del trabajador será de 72 euros anuales como mínimo, si bien, al inicio de cada ejercicio podrá ser modificada libremente al alza a través de comunicación escrita dirigida al Departamento de Personal en el mes de Octubre del año anterior.

La empresa requerirá a la empresa aseguradora la certificación anual de cada trabajador y le dará traslado a cada trabajador.

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

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

En materia de incapacidad permanente se declaran vigentes y aplicables las normas firmadas entre empresa, comité y secciones sindicales el 30 de Julio de 1993, las cuales, a estos efectos, se dan por reproducidas en este artículo y se incorporan a este convenio como anexo.

## Capítulo V. Seguridad y Salud

### Artículo 55. Seguridad y Salud

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan y coinciden en que es preciso potenciar políticas de prevención de los riesgos laborales para la salud del trabajador, evitando su generación, su emisión y su transmisión.

Para disminuir la siniestralidad laboral se potenciarán acciones formativas e informativas en defensa de la seguridad e higiene en el trabajo, potenciando los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica por parte de los Servicios Médicos de Empresa, asimismo, en el Comité de Seguridad y Salud se informará de los avances y estudios que se puedan realizar en las áreas de Ergonomía y Medio Ambiente.

La evaluación de riesgos de los puestos de trabajo se revisará periódicamente según lo previsto en la ley y en todo caso cada cinco años.

Dichas evaluaciones tendrán carácter multidisciplinar, analizándose los factores de riesgo desde el punto de vista de todas las especialidades preventivas.

La representación legal de los trabajadores, a través de los delegados de prevención, será consultada sobre el procedimiento de evaluación a utilizar.

Los delegados de prevención participarán activamente en el proceso de evaluación, facilitando la empresa dicha participación con las medidas y actuaciones necesarias a tal fi n dentro de lo establecido en la legislación vigente.

Todos los trabajadores serán informados por escrito de los riesgos específicos inherentes a su puesto de trabajo mediante la recepción de una ficha de riesgos específicos. Para constancia de su entrega, los trabajadores firmarán el acuse de recibo.

Las acciones formativas en materia exclusiva de seguridad y salud que, por razones de organización o necesidades del servicio, no puedan darse dentro de las horas de trabajo, se efectuarán fuera de la jornada laboral, siendo opcional para el trabajador asistente su abono como horas de formación o su descanso compensatorio. Los descansos compensatorios serán en jornadas completas, las fracciones se abonarán como horas de formación.

Las partes firmantes se ratifican en los objetivos de efectiva mejora de condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa correspondiente, aplicación de los Convenios de la O.I.T. sobre la materia y consulta de los representantes legales de los trabajadores en aspectos relacionados con la salud física y/o mental del trabajador.

Un delegado de prevención o un representante de los trabajadores podrá participar, si la empresa lo estima conveniente, en los comités en cascada, compensándose estas horas del mismo modo que las horas del Comité de Seguridad y Salud. El tiempo empleado en ellas, cuando no sean dentro de la jornada, podrá acumularse hasta sumar jornadas completas, dando lugar a días de descanso posterior. El señalamiento de estos días será de mutuo acuerdo, en caso de desacuerdo la empresa fi jará el descanso correspondiente.

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

**Sistema de Gestión del Tiempo de Aseo al Final de la Jornada del RD 665/97**

Los tres sistemas no consolidables de gestión del tiempo de aseo al fi nal de la

jornada del RD 665/97 que en la actualidad Atlantic Copper tiene establecidos y han sido validados por la Inspección de Trabajo son:

- Tipo A: Disfrute del tiempo de aseo después de terminar el horario diario habitual, dando lugar a 5 días de descanso compensatorio en cómputo anual.

- Tipo B: Disfrute del tiempo de aseo antes de terminar el horario diario habitual.

- Tipo C: Disfrute del tiempo de aseo según las necesidades organizativas por uno de los dos sistemas A ó B anteriores, en cada día efectivo de trabajo

Las bases que regulan este sistema de gestión son:

1. Se establece un sistema de libre opción para los trabajadores de los colectivos A y C, entre los sistemas de gestión del tiempo de aseo del RD 665/97: descanso compensatorio o percepción de un plus económico.

2. La elección por uno u otro sistema (descanso compensatorio o plus) no es consolidable.

3. Durante el mes de diciembre de cada año, las personas incluidas en los colectivos A y C tendrán que notificar su opción por descanso compensatorio para el año siguiente según formulario preparado por la empresa. En caso de no indicar esta opción, se entenderá que la persona ha optado por la gestión del tiempo de aseo mediante la percepción del plus económico.

4. Las bases de programación de los descansos son las siguientes:

i. El periodo de programación será el año completo.

ii. El número máximo de personas de descanso diariamente será el resultado de la siguiente fórmula:

Nº de días de descanso compensatorio a programar por el departamento/Nº de días de trabajo de la jornada anual pactada=Nº de personas de descanso por día.

iii. Salvo imposibilidad, se atenderán las fechas concretas solicitadas por los trabajadores. Se aceptarán las programaciones realizadas de común acuerdo por los interesados. En todos los casos, siempre que cumplan con las bases anteriores y que el servicio quede atendido.

iv. Se compensará con 15 euros por día de descanso compensatorio para aquellos trabajadores de los colectivos A y C que opten por la alternativa de compensación en descanso mediante un ingreso anual extraordinario al plan de jubilación.

5. Importe total del plus: El importe total del plus será equivalente al producto del valor horario del plus (12,5 €/hora) por el número de horas de descanso

compensatorio que pudieran corresponder a cada persona que opte por la compensación económica y en función de los días efectivos trabajados en el periodo de cómputo (año anterior).

El plus será abonable al fi nal de cada periodo de cómputo anual.

## Capítulo VI. Medio Ambiente

### Artículo 56. Medio Ambiente

El Complejo Metalúrgico de Huelva de Atlantic Copper posee el certifi cado de Gestión Medioambiental según norma ISO 14001 y está adherido al Reglamento CE 761/2001 EMAS II de sistema de ecogestión y ecoauditoría.

De acuerdo con lo previsto en dicho reglamento, se fomenta la información y participación de los trabajadores del complejo metalúrgico y sus representantes.

En concreto, se remite un ejemplar de la declaración medioambiental auditada y validada a todos los trabajadores y a sus representantes.

Los trabajadores y sus representantes pueden realizar propuestas y sugerencias de mejoras medioambientales a través de los cauces establecidos.

En cuanto a la formación en materia medioambiental se aplica lo dispuesto en el artículo 19 de este convenio.

## Capítulo VII. Derechos Sindicales

### Artículo 57. Derechos Sindicales

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán en cómputo anual de las horas mensuales retribuidas que de acuerdo con el censo del Centro les correspondan para el ejercicio de sus funciones de representación, según lo establecido en el artículo 68, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores.

Como regla general las licencias sindicales y de comité se solicitarán, por escrito, con la mayor antelación posible, con un plazo mínimo de 72 horas, salvo convocatorias urgentes de las Centrales Sindicales.

Las Centrales Sindicales podrán acumular en algunos de los miembros del Comité las horas de representación que correspondan a su candidatura, siempre que dicha acumulación sea superior al cómputo de un mes y que lo comuniquen con

un preaviso de quince días con el fi n de garantizar la cobertura de dicha ausencia.

Esta acumulación podrá efectuarse también en miembros de las secciones sindicales en quienes concurran las circunstancias del art. 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los Delegados de las Secciones Sindicales que no formen parte del comité de empresa gozarán de los mismos derechos sindicales que los miembros del Comité de Empresa.

Los Delegados se las Secciones Sindicales que, a su vez, sean miembros del comité de empresa, tendrán un crédito sindical adicional de 25 horas de licencia mensuales.

De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente, el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales legalmente reconocidas, dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

## Capítulo VIII. Disposiciones Finales

### Artículo 58. Vinculación a la totalidad

El presente convenio constituye un todo orgánico, quedando las partes vinculadas al cumplimiento de su totalidad, por lo que no será válida cualquier aplicación, parcial o individualizada del conjunto, por lo que en el supuesto de que la Jurisdicción Laboral en el ejercicio de las funciones que le son propias alterara el texto de este convenio, éste quedaría sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

Si en algún momento alguna de las cláusulas de este Convenio vulnerase cualquier disposición legal de carácter necesario, sería modificada en la medida necesaria para adaptarla al precepto de derecho necesario.

### Artículo 59. Derecho supletorio

En las materias no reguladas en este convenio, las relaciones laborales se regularán por el Estatuto de los Trabajadores, por los Convenios anteriores, Reglamento de Régimen Interior y demás disposiciones legales vigentes, así como las que se promulguen durante el ámbito de este Convenio.

En materia de faltas y sanciones ambas partes se adhieren plenamente al Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal, publicado en el BOE número 105 de 2 de mayo de 2001, suscrito entre CONFEMETAL,

MCA-UGT y la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., que se adjunta como anexo a este convenio.

**Artículo 60. Disposición Final**

Las percepciones de todo tipo existentes con anterioridad a la firma de este Convenio, así como las mejoras establecidas en el mismo, son absorbibles y compensables en cómputo anual con cualquier subida salarial establecida o que en un futuro se establezca por disposición legal.

**Anexo 1 Cuadrante**

## CALENDARIO/CUADRANTE LABORAL PARA PERSONAL DE TURNO CONTINUO

### ENERO

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | T |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | 18 |
| B | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | 19 |
| C | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | 19 |
| D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | 18 |
| E | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | 19 |

### FEBRERO

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | T |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | 17 |
| B | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | 16 |
| C | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | 16 |
| D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | 18 |
| E | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | 17 |

### MARZO

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | T |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | 19 |
| B | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | 19 |
| C | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | 19 |
| D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | 18 |
| E | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | 18 |

### ABRIL

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | T |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | 18 |
| B | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | 18 |
| C | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | 18 |
| D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | 18 |
| E | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | 18 |

### MAYO

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | T |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | 18 |
| B | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | 2 | 19 |
| C | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | 19 |
| D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | 18 |
| E | M | M | N | N | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | 19 |

### JUNIO

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | T |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A | D | D | V | M | M | T | T | N | N | V | V | V | V | M | M | T | T | N | N | V | V | V | V | M | M | T | T | N | N | V | 18 |
| B | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | V | V | V | M | M | T | T | N | N | V | V | V | V | M | M | T | 18 |
| C | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | 18 |
| D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | V | M | M | T | T | N | N | V | V | V | 18 |
| E | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | 18 |

JULIO

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | T |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | M | M | T | T | N | N | D | D | M | M | M | T | N | N | D | D | M | M | 14 |
| B | T | N | N | V | V | M | M | T | T | N | N | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | M | M | T | T | N | N | 15 |
| C | N | D | D | M | M | T | T | N | N | D | V | M | M | T | T | N | N | V | V | M | M | T | T | T | N | V | V | M | M | T | T | 23 |
| D | V | M | M | T | T | N | N | V | V | M | M | T | T | N | N | V | V | M | M | T | T | N | N | N | V | V | V | V | V | V | V | 19 |
| E | M | T | T | N | N | V | V | M | M | T | T | N | N | V | V | M | M | T | T | N | N | V | V | V | M | T | T | N | N | V | V | 22 |

AGOSTO

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | T |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A | T | T | N | N | D | D | M | T | T | T | N | N | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | M | 23 |
| B | D | D | M | M | T | T | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | M | M | T | T | N | 22 |
| C | N | N | V | V | M | M | T | N | N | N | V | V | M | M | T | T | N | N | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | 14 |
| D | V | V | V | V | V | V | V | M | M | M | T | T | N | N | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | M | M | T | T | N | N | D | 19 |
| E | M | M | T | T | N | N | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | M | M | T | T | N | N | D | D | M | M | T | 15 |

SEPTIEMBRE

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | T |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | 18 |
| B | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | 19 |
| C | V | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | 19 |
| D | D | N | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | 17 |
| E | T | D | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | 17 |

OCTUBRE

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | T |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | 19 |
| B | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | 18 |
| C | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | 18 |
| D | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | 19 |
| E | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | 19 |

NOVIEMBRE

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | T |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | 18 |
| B | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | 18 |
| C | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | 18 |
| D | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | 18 |
| E | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | 18 |

DICIEMBRE

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | T | Z | X |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | 19 | B | 219 |
| B | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | 18 | D | 219 |
| C | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | 18 | E | 219 |
| D | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | 19 | C | 219 |
| E | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | 18 | A | 219 |

(T) Días de Trabajo al mes. (Z) Rotación. (X) Días de trabajo al año.

## Anexo 2. Tablas salariales

# TABLAS SALARIALES

## T E C N I C O S

Euros — Año 2012 Incremento 0,70%

| NIVEL | S. C. O. N. V. | C A T E G O R I A S | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ANALISTA JEFE | | TECNICO DE 1ª | | TECNICO DE 2ª | | TECNICO DE 3ª | | | |
| | | MES | AÑO | MES | AÑO | MES | AÑO | MES | AÑO | MES | AÑO |
| 1 | Sb | 958,79 | 13.423,06 | 893,06 | 12.502,89 | 811,21 | 11.356,93 | 742,02 | 10.388,25 | | |
| | Cv | 428,11 | 5.993,54 | 493,84 | 6.913,71 | 575,69 | 8.059,67 | 644,88 | 9.028,35 | | |
| | Sc | **1.386,90** | **19.416,60** | **1.386,90** | **19.416,60** | **1.386,90** | **19.416,60** | **1.386,90** | **19.416,60** | | |
| 2 | Sb | 958,79 | 13.423,06 | 893,06 | 12.502,89 | 811,21 | 11.356,93 | 742,02 | 10.388,25 | | |
| | Cv | 504,41 | 7.061,69 | 570,13 | 7.981,86 | 651,99 | 9.127,89 | 721,18 | 10.096,50 | | |
| | Sc | **1.463,20** | **20.484,75** | **1.463,20** | **20.484,75** | **1.463,20** | **20.484,82** | **1.463,20** | **20.484,75** | | |
| 3 | Sb | 958,79 | 13.423,06 | 893,06 | 12.502,89 | 811,21 | 11.356,93 | 742,02 | 10.388,25 | | |
| | Cv | 580,70 | 8.129,75 | 646,42 | 9.049,93 | 728,28 | 10.195,95 | 797,47 | 11.164,64 | | |
| | Sc | **1.539,49** | **21.552,82** | **1.539,49** | **21.552,82** | **1.539,49** | **21.552,90** | **1.539,49** | **21.552,90** | | |
| 4 | Sb | 958,79 | 13.423,06 | 893,06 | 12.502,89 | 811,21 | 11.356,93 | 742,02 | 10.388,25 | | |
| | Cv | 657,05 | 9.198,70 | 722,78 | 10.118,87 | 804,63 | 11.264,83 | 873,82 | 12.233,51 | | |
| | Sc | **1.615,84** | **22.621,76** | **1.615,84** | **22.621,76** | **1.615,84** | **22.621,76** | **1.615,84** | **22.621,76** | | |
| 5 | Sb | 958,79 | 13.423,06 | 893,06 | 12.502,89 | 811,21 | 11.356,93 | 742,02 | 10.388,25 | | |
| | Cv | 733,31 | 10.266,34 | 799,04 | 11.186,56 | 880,89 | 12.332,40 | 950,08 | 13.301,08 | | |
| | Sc | **1.692,10** | **23.689,40** | **1.692,10** | **23.689,45** | **1.692,10** | **23.689,33** | **1.692,10** | **23.689,33** | | |
| 6 | Sb | 958,79 | 13.423,06 | 893,06 | 12.502,89 | 811,21 | 11.356,93 | 742,02 | 10.388,25 | | |
| | Cv | 837,41 | 11.723,74 | 903,14 | 12.643,96 | 984,99 | 13.789,86 | 1.054,18 | 14.758,52 | | |
| | Sc | **1.796,20** | **25.146,80** | **1.796,20** | **25.146,85** | **1.796,20** | **25.146,79** | **1.796,20** | **25.146,77** | | |
| 7 | Sb | 958,79 | 13.423,06 | 893,06 | 12.502,89 | 811,21 | 11.356,93 | 742,02 | 10.388,25 | | |
| | Cv | 941,51 | 13.181,11 | 1.007,23 | 14.101,26 | 1.089,09 | 15.247,24 | 1.158,28 | 16.215,92 | | |
| | Sc | **1.900,30** | **26.604,18** | **1.900,30** | **26.604,18** | **1.900,30** | **26.604,18** | **1.900,30** | **26.604,18** | | |
| 8 | Sb | 958,79 | 13.423,06 | 893,06 | 12.502,89 | 811,21 | 11.356,93 | 742,02 | 10.388,25 | | |
| | Cv | 1.045,60 | 14.638,36 | 1.111,33 | 15.558,55 | 1.193,19 | 16.704,59 | 1.262,38 | 17.673,27 | | |
| | Sc | **2.004,39** | **28.061,44** | **2.004,39** | **28.061,44** | **2.004,39** | **28.061,53** | **2.004,39** | **28.061,53** | | |

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

| NIVEL | S. C. O. N. V. | C A T E G O R I A S | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | JEFE DE 1ª ANALIS. INFORM. | | OFICIAL 1ª PROGR. ORDEN. | | OFICIAL 2ª OPER. ORDEN. | | AUXILIAR | | | |
| | | MES | AÑO | MES | AÑO | MES | AÑO | MES | AÑO | MES | AÑO |
| 1 | Sb | 1.008,56 | 14.119,91 | 868,83 | 12.163,64 | 811,22 | 11.357,08 | 714,24 | 9.999,34 | | |
| | Cv | 378,34 | 5.296,70 | 518,07 | 7.252,97 | 575,68 | 8.059,53 | 672,66 | 9.417,27 | | |
| | Sc | **1.386,90** | **19.416,60** | **1.386,90** | **19.416,60** | **1.386,90** | **19.416,60** | **1.386,90** | **19.416,60** | | |
| 2 | Sb | 1.008,56 | 14.119,91 | 868,83 | 12.163,64 | 811,22 | 11.357,08 | 714,24 | 9.999,34 | | |
| | Cv | 454,64 | 6.364,97 | 594,37 | 8.321,20 | 651,98 | 9.127,75 | 748,97 | 10.485,53 | | |
| | Sc | **1.463,20** | **20.484,87** | **1.463,20** | **20.484,84** | **1.463,20** | **20.484,83** | **1.463,20** | **20.484,87** | | |
| 3 | Sb | 1.008,56 | 14.119,91 | 868,83 | 12.163,64 | 811,22 | 11.357,08 | 714,24 | 9.999,34 | | |
| | Cv | 530,93 | 7.432,99 | 670,66 | 9.389,26 | 728,27 | 10.195,82 | 825,25 | 11.553,56 | | |
| | Sc | **1.539,49** | **21.552,90** | **1.539,49** | **21.552,90** | **1.539,49** | **21.552,90** | **1.539,49** | **21.552,90** | | |
| 4 | Sb | 1.008,56 | 14.119,91 | 868,83 | 12.163,64 | 811,22 | 11.357,08 | 714,24 | 9.999,34 | | |
| | Cv | 607,28 | 8.501,94 | 747,01 | 10.458,13 | 804,62 | 11.264,69 | 901,60 | 12.622,40 | | |
| | Sc | **1.615,84** | **22.621,85** | **1.615,84** | **22.621,76** | **1.615,84** | **22.621,76** | **1.615,84** | **22.621,74** | | |
| 5 | Sb | 1.008,56 | 14.119,91 | 868,83 | 12.163,64 | 811,22 | 11.357,08 | 714,24 | 9.999,34 | | |
| | Cv | 683,53 | 9.569,42 | 823,26 | 11.525,69 | 880,88 | 12.332,25 | 977,86 | 13.689,99 | | |
| | Sc | **1.692,10** | **23.689,33** | **1.692,10** | **23.689,33** | **1.692,10** | **23.689,33** | **1.692,10** | **23.689,33** | | |
| 6 | Sb | 1.008,56 | 14.119,91 | 868,83 | 12.163,64 | 811,22 | 11.357,08 | 714,24 | 9.999,34 | | |
| | Cv | 787,64 | 11.026,89 | 927,37 | 12.983,13 | 984,98 | 13.789,68 | 1.081,96 | 15.147,46 | | |
| | Sc | **1.796,20** | **25.146,80** | **1.796,20** | **25.146,77** | **1.796,20** | **25.146,75** | **1.796,20** | **25.146,79** | | |
| 7 | Sb | 1.008,56 | 14.119,91 | 868,83 | 12.163,64 | 811,22 | 11.357,08 | 714,24 | 9.999,34 | | |
| | Cv | 891,74 | 12.484,34 | 1.031,47 | 14.440,54 | 1.089,08 | 15.247,10 | 1.186,06 | 16.604,64 | | |
| | Sc | **1.900,30** | **26.604,25** | **1.900,30** | **26.604,18** | **1.900,30** | **26.604,18** | **1.900,30** | **26.604,18** | | |
| 8 | Sb | 1.008,56 | 14.119,91 | 868,83 | 12.163,64 | 811,22 | 11.357,08 | 714,24 | 9.999,34 | | |
| | Cv | 995,83 | 13.941,62 | 1.135,56 | 15.897,89 | 1.193,17 | 16.704,45 | 1.290,16 | 18.062,19 | | |
| | Sc | **2.004,39** | **28.061,53** | **2.004,39** | **28.061,53** | **2.004,39** | **28.061,53** | **2.004,39** | **28.061,53** | | |

## TABLAS SALARIALES

S U B A L T E R N O S

Euros — Año 2012 Incremento 0,70%

| NIVEL | S. C. O. N. V. | CATEGORIAS | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | SUBALTERNO 1ª | | SUBALTERNO 2ª | | SUBALTERNO 3ª | | | | | |
| | | MES | AÑO | MES | AÑO | MES | AÑO | MES | AÑO | MES | AÑO |
| 1 | Sb | 712,74 | 9.978,41 | 688,09 | 9.633,23 | 679,98 | 9.519,76 | | | | |
| | Cv | 674,16 | 9.438,20 | 698,81 | 9.783,34 | 706,92 | 9.896,84 | | | | |
| | Sc | **1.386,90** | **19.416,60** | **1.386,90** | **19.416,57** | **1.386,90** | **19.416,60** | | | | |
| 2 | Sb | 712,74 | 9.978,41 | 688,09 | 9.633,23 | 679,98 | 9.519,76 | | | | |
| | Cv | 750,45 | 10.506,34 | 775,11 | 10.851,54 | 783,21 | 10.964,99 | | | | |
| | Sc | **1.463,20** | **20.484,75** | **1.463,20** | **20.484,77** | **1.463,20** | **20.484,75** | | | | |
| 3 | Sb | 712,74 | 9.978,41 | 688,09 | 9.633,23 | 679,98 | 9.519,76 | | | | |
| | Cv | 826,75 | 11.574,49 | 851,40 | 11.919,66 | 859,51 | 12.033,13 | | | | |
| | Sc | **1.539,49** | **21.552,90** | **1.539,49** | **21.552,90** | **1.539,49** | **21.552,90** | | | | |
| 4 | Sb | 712,74 | 9.978,41 | 688,09 | 9.633,23 | 679,98 | 9.519,76 | | | | |
| | Cv | 903,10 | 12.643,36 | 927,75 | 12.988,50 | 935,86 | 13.102,00 | | | | |
| | Sc | **1.615,84** | **22.621,76** | **1.615,84** | **22.621,73** | **1.615,84** | **22.621,76** | | | | |
| 5 | Sb | 712,74 | 9.978,41 | 688,09 | 9.633,23 | 679,98 | 9.519,76 | | | | |
| | Cv | 979,35 | 13.710,93 | 1.004,01 | 14.056,10 | 1.012,12 | 14.169,68 | | | | |
| | Sc | **1.692,10** | **23.689,33** | **1.692,10** | **23.689,33** | **1.692,10** | **23.689,44** | | | | |
| 6 | Sb | 712,74 | 9.978,41 | 688,09 | 9.633,23 | 679,98 | 9.519,76 | | | | |
| | Cv | 1.083,46 | 15.168,44 | 1.108,11 | 15.513,58 | 1.116,22 | 15.627,08 | | | | |
| | Sc | **1.796,20** | **25.146,85** | **1.796,20** | **25.146,81** | **1.796,20** | **25.146,84** | | | | |
| 7 | Sb | 712,74 | 9.978,41 | 688,09 | 9.633,23 | 679,98 | 9.519,76 | | | | |
| | Cv | 1.187,55 | 16.625,77 | 1.212,22 | 16.971,03 | 1.220,32 | 17.084,41 | | | | |
| | Sc | **1.900,30** | **26.604,18** | **1.900,30** | **26.604,26** | **1.900,30** | **26.604,18** | | | | |
| 8 | Sb | 712,74 | 9.978,41 | 688,09 | 9.633,23 | 679,98 | 9.519,76 | | | | |
| | Cv | 1.291,65 | 18.083,12 | 1.316,31 | 18.428,29 | 1.324,41 | 18.541,69 | | | | |
| | Sc | **2.004,39** | **28.061,53** | **2.004,39** | **28.061,53** | **2.004,39** | **28.061,45** | | | | |

O P E R A R I O S

| NIVEL | S. C. O. N. V. | CATEGORIAS | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | JEFE DE EQUIPO | | OFICIAL 1ª/MAQ. GR. 1ª ESPECIALISTA 1ª | | OFICIAL 2ª/M.P.AUX. ESPECIALISTA 2ª | | OFICIAL 3ª ESPECIALISTA 3ª | | PEON ESPECIALISTA | |
| | | DIA | AÑO | DIA | AÑO | DIA | AÑO | DIA | AÑO | DIA | AÑO |
| 1 | Sb | 24,51 | 10.417,12 | 24,21 | 10.290,03 | 23,01 | 9.777,28 | 22,49 | 9.556,15 | 22,01 | 9.352,18 |
| | Cv | 29,03 | 10.159,58 | 29,03 | 10.159,58 | 29,03 | 10.159,58 | 29,03 | 10.159,58 | 29,03 | 10.159,58 |
| | Sc | | **20.576,70** | | **20.449,61** | | **19.936,86** | | **19.717,74** | | **19.511,76** |
| 2 | Sb | 24,51 | 10.417,12 | 24,21 | 10.290,03 | 23,01 | 9.777,28 | 22,49 | 9.556,15 | 22,01 | 9.352,18 |
| | Cv | 31,35 | 10.971,63 | 31,35 | 10.971,63 | 31,35 | 10.971,63 | 31,35 | 10.971,63 | 31,35 | 10.971,63 |
| | Sc | | **21.388,74** | | **21.261,65** | | **20.748,90** | | **20.529,78** | | **20.323,81** |
| 3 | Sb | 24,51 | 10.417,12 | 24,21 | 10.290,03 | 23,01 | 9.777,28 | 22,49 | 9.556,15 | 22,01 | 9.352,18 |
| | Cv | 33,62 | 11.765,63 | 33,62 | 11.765,63 | 33,62 | 11.765,63 | 33,62 | 11.765,63 | 33,62 | 11.765,63 |
| | Sc | | **22.182,74** | | **22.055,65** | | **21.542,90** | | **21.323,78** | | **21.117,81** |
| 4 | Sb | 24,51 | 10.417,12 | 24,21 | 10.290,03 | 23,01 | 9.777,28 | 22,49 | 9.556,15 | 22,01 | 9.352,18 |
| | Cv | 35,87 | 12.556,02 | 35,87 | 12.556,02 | 35,87 | 12.556,02 | 35,87 | 12.556,02 | 35,87 | 12.556,02 |
| | Sc | | **22.973,13** | | **22.846,04** | | **22.333,29** | | **22.114,17** | | **21.908,20** |
| 5 | Sb | 24,51 | 10.417,12 | 24,21 | 10.290,03 | 23,01 | 9.777,28 | 22,49 | 9.556,15 | 22,01 | 9.352,18 |
| | Cv | 38,18 | 13.364,45 | 38,18 | 13.364,45 | 38,18 | 13.364,45 | 38,18 | 13.364,45 | 38,18 | 13.364,45 |
| | Sc | | **23.781,57** | | **23.654,48** | | **23.141,73** | | **22.922,61** | | **22.716,63** |
| 6 | Sb | 24,51 | 10.417,12 | 24,21 | 10.290,03 | 23,01 | 9.777,28 | 22,49 | 9.556,15 | 22,01 | 9.352,18 |
| | Cv | 40,76 | 14.266,72 | 40,76 | 14.266,72 | 40,76 | 14.266,72 | 40,76 | 14.266,72 | 40,76 | 14.266,72 |
| | Sc | | **24.683,84** | | **24.556,75** | | **24.044,00** | | **23.824,88** | | **23.618,90** |
| 7 | Sb | 24,51 | 10.417,12 | 24,21 | 10.290,03 | 23,01 | 9.777,28 | 22,49 | 9.556,15 | 22,01 | 9.352,18 |
| | Cv | 43,53 | 15.233,96 | 43,53 | 15.233,96 | 43,53 | 15.233,96 | 43,53 | 15.233,96 | 43,53 | 15.233,96 |
| | Sc | | **25.651,08** | | **25.523,99** | | **25.011,24** | | **24.792,11** | | **24.586,14** |

## Anexo 3. Retribuciones y Beneficios Sociales y Asistenciales

## RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES AÑO 2012

Incremento 0,70%

| OTROS CONCEPTOS | EUROS DIA | EUROS AÑO |
|---|---|---|
| Trabajos en Domingos y Festivos | 40,90 | |
| Plus de trabajo en Sábados personal turno continuo | 4,06 | |
| Gratificación 2° relevo días 24 y 31 de Diciembre | 67,01 | |
| Gratificación 3° relevo días 24 y 31 de Diciembre | 239,23 | |
| Gratificación 1° relevo días 25 de Diciembre y 1 de Enero | 127,26 | |
| Plus Hora Jornada Irregular (€/hora) | 9,32 | |
| Horas Lectivas Formación (€/hora) | 14,51 | |
| Ayuda de Vacaciones | | 1.729,82 |
| Fiestas Locales | | 783,36 |
| Plús Desplazamiento y Bocadillo | 9,52 | |
| **Bonos de Llamada:** | | |
| Normal | 104,38 | |
| Especial | 146,15 | |
| Traslado Medios propios | 14,24 | |
| **Dietas:** | | |
| Clase A | 34,34 | |
| Clase B | 97,69 | |
| **Plús de Asistencia a Turno Continuo:** | | |
| Niveles: | | |
| 2 | 8,14 | 1.969,88 |
| 3 | 8,39 | 2.030,38 |
| 4 | 8,57 | 2.073,94 |
| 5 | 9,10 | 2.202,20 |
| 6 | 9,38 | 2.269,96 |
| 7 | 9,79 | 2.369,18 |
| 8 | 10,76 | 2.603,92 |
| **Plús Asistencia a Turno no Continuo:** | | |
| Niveles: | | |
| 2 | 5,05 | 1.227,15 |
| 3 | 5,29 | 1.285,47 |
| 4 | 5,50 | 1.336,50 |
| 5 | 5,79 | 1.406,97 |
| 6 | 6,06 | 1.472,58 |
| 7 | 6,31 | 1.533,33 |
| 8 | 7,03 | 1.708,29 |
| **Ayuda Escolar:** | | |
| - Educación Infantil | | 116,62 |
| - Educación Primaria | | 233,14 |
| - F. Profesional/Educación Secundaria/Enseñanza de Régimen Especial | | 329,29 |
| - Educación Universitaria | | 617,72 |
| - Ayudas por desplazamiento | | 387,54 |
| **Protección a Minusválidos y Discapacitados Psíquicos:** | | |
| - Minusválidos/Discapacitados Psíquicos | | 673,50 |
| - Minusválidos/Discapacitados Psíquicos Escolarizados | | 932,12 |
| **Estudiantes en Prácticas:** | | |
| - Estudios Universitarios | | 240,00 |
| **Sistema de disponibilidad:** | Semana | Festivo |
| - Importe fijo semanal | 265,53 | |
| - Importe por festivo en semana de guardia | | 40,36 |

## Anexo 4. ATLANTIC COPPER, S.A.U., HUELVA Normas sobre Invalidez Permanente

### I. Objeto

La presente Norma regula las garantías que Atlantic Copper, S.A.U., Huelva puede conceder a su personal sujeto a Convenio Colectivo, para el caso en que sean declarados afectos a una Invalidez Permanente.

### II. Ámbito Personal

La presente Norma podrá ser aplicada a los trabajadores fijos y en activo del Centro de Trabajo de Huelva sujetos a Convenio Colectivo, a quienes les sea reconocido, de oficio o a instancia de parte, una Incapacidad Permanente,

Parcial, Total, Absoluta o Gran Invalidez, por la Unidad Médica de Valoración de Incapacidades y órgano competente en cada momento del I.N.S.S.

### III. Garantías

A) Invalidez Permanente Parcial:

En este caso, la Empresa garantiza el reingreso.

B) Invalidez Permanente Total:

La Empresa podrá garantizar un complemento vitalicio no revisable consistente en la diferencia entre el Salario Neto Garantizado y el importe de la pensión que se establezca por la Seguridad Social en la fecha de reconocimiento de este grado de Invalidez.

Además en el momento de causar baja definitiva percibirá una indemnización según el siguiente baremo:

| ESCALA AÑOS DE EDAD | MENSUALIDADES |
|---|---|
| 53 años o más | 12 |
| 52 años | 13 |
| 51 años | 14 |

| | |
|---|---|
| 50 años | 15 |
| 49 años | 16 |
| 48 años | 17 |
| 47 años o menos | 18 |

Salario neto garantizado:

Es la cantidad anual que resulte de sumar los siguientes conceptos:

- Salario Base

- Complemento de Valoración

- Complemento a Título Personal ó C.R.A.V.P.T. si existiere.

Estas cantidades se tomarán por su valor bruto en la tabla salarial vigente en el momento de causar baja definitiva en la empresa.

Esta garantía se concederá a los trabajadores de este Centro de Trabajo que resulten declarados afectos de Invalidez Permanente Total siempre que concurran las siguientes condiciones:

a) Que su baja pueda ser amortizada dentro del ámbito del Centro de Trabajo de Huelva.

A tal fin, ambas partes se comprometen a utilizar todos los medios posibles a su alcance, incluyendo la rotación entre puestos y departamentos, a fi n de lograr que dicha baja pueda resultar amortizada.

b) Que sea declarado afecto de Invalidez Permanente Total por resolución firme de la Seguridad Social o de la jurisdicción laboral.

c) Invalidez Permanente Absoluta:

En este caso el trabajador recibirá el importe del Seguro de Vida establecido en el Convenio Colectivo vigente en la fecha de baja.

d) Gran Invalidez:

Igual que en el apartado c).

**IV Otras Garantías**

A) A favor de familiares:

1. En caso de fallecimiento de un pensionista de Invalidez Permanente Total a quien la empresa le haya reconocido la garantía prevista en el apartado III b) de la presente Norma, su viuda percibirá un complemento vitalicio de la Empresa correspondiente al 45% del complemento que tuviera reconocido el pensionista por Invalidez Permanente

Total.

2. Percibirá además un complemento vitalicio no revalorizable de 505 euros anuales divididos en doce mensualidades, siempre que el fallecido no hubiera cumplido la edad de 65 años.

3. En el supuesto de que el fallecido fuese soltero o viudo en su caso, los complementos reconocidos a la viuda según se regula en los puntos 1 y 2 en la cuantía que le correspondiera a ella, serán extendidos:

- A la madre del pensionista que conviva con el causante y a sus expensas, al menos con dos años de antelación

al fallecimiento de aquel.

- A los huérfanos de padre y madre, menores de 18 años y a los hermanos del causante menores de 18 años, cuando convivan con él y a sus expensas. Estos complementos dejarán de percibirse cuando cumpla la edad de 18 años el menor de ellos.

- A los hijos y hermanos del causante incapacitados para todo trabajo cuando convivan con él y a sus expensas y mientras dure la situación descrita.

En los casos regulados en este Apartado 3, la Empresa se obliga solamente a dar estos complementos a una sola persona, aunque existan varios afectados.

B) Ayuda Escolar:

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

C) Uso de Economato:

A las personas que se encuentren en las condiciones recogidas en el Apartado

anterior, se les reconoce el disfrute del Economato Laboral que pueda estar establecido en cada momento, con carácter vitalicio.

**V Procedimiento**

A) Todo trabajador que pretenda solicitar del I.N.S.S. el reconocimiento de un grado de Invalidez Permanente, deberá comunicar por escrito a Relaciones Industriales su intención a fin de conocer si su baja es amortizable o no.

Relaciones Industriales, mediante carta, con copia al Comité de Empresa, notificará al trabajador el carácter de amortizable o no amortizable de su posible baja, a los efectos recogidos en el Apartado III b) de esta Norma.

B) Cumplido el trámite anterior, y una vez que la baja tenga el carácter de amortizable, la garantía prevista en el apartado III b) de esta Norma, se aplicará desde la fecha de presentación de la Solicitud de Declaración de Invalidez Permanente de forma provisional hasta el reconocimiento o denegación del Grado de Invalidez.

**VI Vigencia**

Esta Norma anula y sustituye a todas las que se refieran a las materias tratadas por la misma, desde el día 30 de Julio de 1993 fecha de su vigencia.

**VII Régimen Transitorio Para El Convenio 2012-2015**

Durante la vigencia del convenio se aplicarán las garantías recogidas en este anexo a un máximo de doce casos que no sean amortizables. No se incluirán en estos doce casos los de invalidez permanente absoluta.

Para los casos que superen este número y no sean amortizables, se reubicará al trabajador en un puesto adaptado a sus condiciones físicas, con las siguientes condiciones:

1. Existencia de puesto adecuado según situación de la organización de la empresa. No se moverá a personas de sus puestos actuales para incorporar a los afectados.

2. Compatibilidad del estado de salud de la persona afectada con las condiciones del puesto a criterio del Servicio Médico de Empresa.

3. La reubicación se entenderá a prueba y condicionada a que la persona desempeñe con eficacia todas las tareas del puesto.

4. El trabajador percibirá las retribuciones del nuevo puesto de trabajo.

5. En caso de fracaso en la reubicación en un plazo a determinar por el Servicio Médico de Empresa, se causará baja definitiva de la empresa, por aplicación de condición resolutoria.

Estas condiciones se documentarán en un acuerdo por escrito entre la empresa y el trabajador afectado.

**Anexo 5. Régimen de Faltas y Sanciones**

**8535** *RESOLUCIÓN de 6 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal, Acuerdo que ha sido obtenido el día 12 de marzo de 2001.*

Visto el contenido del Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal, Acuerdo que ha sido obtenido el día 12 de marzo de 2001, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL) y, de otra, por la Federación Estatal de Metal, Construcciones y Afines de U. G. T. y la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., y de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.–Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

Segundo.–Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de abril de 2001.–La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## ACUERDO SOBRE CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL PARA LA INDUSTRIA DEL METAL

Artículo 1. *Naturaleza del Acuerdo.*

El Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente de los artículos 83 y 84 de dicho texto legal, en desarrollo de lo pactado en el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal («Boletín Oficial del Estado» de 20 de mayo de 1998).

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional del Acuerdo comprende a todas las empresas y trabajadores del Sector del Metal, tanto en el proceso de producción como en el de transformación de sus diversos aspectos y almacenaje, incluyéndose asimismo a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

También estarán afectadas por el Acuerdo las industrias de fabricación de envases metálicos y botería cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión.

Estarán, asimismo, dentro del ámbito del Acuerdo aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los párrafos anteriores.

Quedarán fuera del ámbito del Acuerdo, además de las específicamente excluidas en su texto, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Este Acuerdo será de aplicación en todo el territorio español. Afectará, asimismo, a los trabajadores españoles contratados en España, al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El Acuerdo entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, sus efectos se retrotraen al 1 de enero de 2001. Su duración será indefinida en tanto las partes no acuerden su renegociación.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Formando el presente Acuerdo un todo orgánico, si por sentencia de órgano judicial se declarara nulo alguno de sus artículos, se considerará igualmente nulo todo el contenido de este Acuerdo, salvo que, por alguna de las partes firmantes se solicitara la intervención de la Comisión Paritaria del Sector Siderometalúrgico, y ésta, en el término máximo de dos meses, diera solución a la cuestión planteada, renegociando de inmediato el contenido de los artículos afectados por la sentencia.

Dicha Comisión Paritaria es igualmente competente para dirimir las controversias que pudieran suscitarse sobre la aplicación e interpretación de este Acuerdo.

Artículo 6. *Principios ordenadores.*

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas 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 y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Artículo 7. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

Artículo 8. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

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

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 9. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 10. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
b) La inasistencia 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/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto deración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a pañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta na siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses sido objeto de sanción.
k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus super cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso ridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción m y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trab
l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzc vechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerz personas especialmente vulnerables por su situación personal o

Artículo 11. *Sanciones.*

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

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
Despido.

Artículo 12. *Prescripción.*

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

Faltas leves: Diez días.
Faltas graves: Veinte días.
Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisi todo caso, a los seis meses de haberse cometido.