

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-4516 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Sidenor Aceros Especiales, S.L., para el periodo 2022-2026.*

Código 39002101011982.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Sidenor Aceros Especiales, S. L., Fábrica Reinosa, para el periodo 2022-2026, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el 23 de diciembre de 2021, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

Se acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 2 de junio de 2022.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

CONVENIO COLECTIVO

2022/2026

FÁBRICA DE REINOSA

CVE-2022-4516

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Convenio colectivo 2022 / 2026 fábrica de Reinosa

Índice

Capítulo I Objeto y ámbito de aplicación

- Artículo 1º - Objeto.
- Artículo 2º - Ámbito territorial y funcional.
- Artículo 4º - Ámbito temporal.
- Artículo 3º - Ámbito personal.
- Artículo 4º - Ámbito temporal.
- Artículo 5 - Absorción y compensación.
- Artículo 6º - Vinculación a la totalidad.
- Artículo 7º - Normas complementarias

Capítulo II Organización del trabajo

- Artículo 8º - Organización
- Artículo 9º - Clasificación profesional
- Artículo 10º - Movilidad funcional
- Artículo 11º - Saturación de las instalaciones
- Artículo 12º - Saturación individual del tiempo de trabajo
- Artículo 13º - Ascensos y promociones

Capítulo III Condiciones de trabajo

- Artículo 14º - Jornada de trabajo
- Artículo 15º - Distribución de la jornada
- Artículo 16º - Vacaciones
- Artículo 17º - Permisos retribuidos, licencias, excedencias y otros aspectos sociales
- Artículo 18º - Horas Extraordinarias

CVE-2022-4516

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Capítulo IV Condiciones de empleo

Artículo 19º - Política de igualdad y diversidad

Artículo 20º - Política de seguridad, salud y medio ambiente

Artículo 21º - Política de contratación y creación de empleo

Capítulo V Jubilaciones

Artículo 22º - Jubilación forzosa

Artículo 23º - Jubilaciones parciales anticipadas

Capítulo VI Condiciones económicas

Artículo 24º - Valoración de puestos de trabajo

Artículo 25º - Conceptos retributivos

Artículo 26º - Incrementos salariales

Artículo 27º - Retribución variable

Artículo 28º - Prima y acuerdo marco

Artículo 29º - Fecha y forma de pago

Capítulo VII Beneficios Sociales

Artículo 30º - Complemento Incapacidad Temporal

Artículo 31º - Seguro colectivo de Vida y Accidentes

Artículo 32º - Seguro ocupantes vehículo propio

Artículo 33º - Incapacidades

Artículo 34º - Ropa de trabajo

Artículo 35º - Préstamos para vivienda

Artículo 36º - Préstamos y ayudas diversas

Artículo 37º - Ayudas escolares

Artículo 38º - Ayudas para hijos/as con discapacidad

Artículo 39º - Pensión complementaria de jubilación

Capítulo VIII Derechos sindicales

Artículo 40º - Competencias y garantías de los comités de empresa y delegación sindical

CVE-2022-4516

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Capítulo IX Seguridad y Salud y Medioambiente

Artículo 41º - Principios generales

Capítulo X Formación

Artículo 42º - Formación

Capítulo XI Varios

Artículo 43º - Empresa saludable

Artículo 44º - Uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y derecho a la desconexión

Artículo 45º - Registro de jornada

Artículo 46º - Plan de Inversiones

Capítulo XII Régimen disciplinario

Artículo 47º - Criterios generales

Artículo 48º - Sanciones

Artículo 49º - Prescripciones

Capítulo XIII Interpretación y vigilancia

Artículo 50º - Comisión paritaria

Artículo 51º - Procedimiento de solución de conflictos

Artículo 52º - Comisión de información, interpretación y seguimiento

Disposición Final

Anexos

CVE-2022-4516

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
SIDENOR ACEROS ESPECIALES, S. L. FÁBRICA DE REINOSA
2022-2026

CAPÍTULO I
OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1 – Objeto

Los preceptos contenidos en el presente Convenio regulan las relaciones laborales de la Empresa y personas trabajadoras de Sidenor Aceros Especiales S.L., Fábrica de Reinosa.

Las PARTES que conciertan este Convenio Colectivo son, por un lado la Dirección de la empresa Sidenor Aceros Especiales, S.L., Fábrica de Reinosa, y por otra parte el Comité de Empresa del centro de trabajo, en representación del colectivo laboral afectado.

Art. 2 – Ámbito territorial y funcional

Los preceptos contenidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Reinosa, cuya actividad principal es la producción de barra laminada, regularán las relaciones laborales de la Empresa y de las personas trabajadoras de la Fábrica de Reinosa.

Art. 3 – Ámbito personal

El presente Convenio se aplica a todas las personas trabajadoras en plantilla de la empresa y centro de trabajo indicado en el artículo anterior, con excepción de quienes mantengan una relación laboral especial de Alta Dirección.

CVE-2022-4516

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Las personas que ocupen puestos de Dirección, Jefatura de departamento, Facilitadores y aquellos que exija especial dedicación, responsabilidad, mando directo y un alto grado de autonomía e iniciativa en la gestión de una o varias áreas funcionales, tendrán la condición de personal Fuera de Convenio o Directivo/a.

La promoción y remoción del personal fuera de convenio o directivo tendrá carácter discrecional y se instrumentará mediante un acuerdo individual que establecerá las condiciones económicas y profesionales que sustituyan a las contempladas en el presente Convenio en materia de jornada, distribución del tiempo de trabajo y condiciones económicas. El resto de las condiciones establecidas en el Convenio serán de aplicación a este personal fuera de convenio/directivo.

Si alguna persona actualmente Fuera de convenio/Directivo, deseara incorporarse a las condiciones reguladas en el convenio, podrá solicitarlo. La Dirección de la Empresa establecerá las condiciones en que se realizaría la incorporación, informándose a la comisión de seguimiento.

Art. 4 – Ámbito temporal

El Convenio tendrá una vigencia comprendida entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2026, esto es, cinco (5) años, con independencia de la fecha de su publicación en los Boletines Oficiales, prorrogándose en tanto no se suscriba un nuevo convenio colectivo.

Finalizada la vigencia del presente Convenio, se entenderá por denunciado, debiendo constituirse la Comisión Negociadora un mes antes de la fecha de su finalización.

Art. 5 – Absorción y compensación

Las condiciones pactadas en este Convenio absorberán y compensarán en su conjunto cualquier mejora que pudiera efectuarse en virtud de disposiciones legales de ámbito superior o Convenio Colectivo Regional de la Industria Siderometalúrgica para la Región de Cantabria, salvo que el conjunto de mejoras establecidas por las citadas normas superase el nivel total del Convenio estimado en su conjunto.

CVE-2022-4516

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Art. 6 – Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual, no pudiéndose aplicar parcialmente.

Establecido el principio de unidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la Autoridad Laboral realizara comunicación o requerimiento de subsanación o eliminación de alguno de los puntos del presente convenio, ese punto del Convenio quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

Art. 7 – Normas complementarias

En todo lo no previsto en este Convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 8 – Organización

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Art. 9 – Clasificación profesional

El objeto de este Sistema es la Clasificación del personal sujeto a Convenio, teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, será:

- Alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa.
- Facilitar la mayor integración de todo el colectivo en las tareas productivas.
- Mejorar la adecuación a los puestos de trabajo mediante la oportuna formación.

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

9.1. Clasificación Organizativa

Toda persona integrada en esta estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado GRUPO PROFESIONAL y un NIVEL DE CALIFICACION.

La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada persona trabajadora.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma, habiendo recibido previamente, por parte de la Empresa, la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

9.2 Grupos profesionales

Todas las personas trabajadoras estarán incluidos en uno de los grupos TÉCNICOS ESPECIALISTAS, TÉCNICOS AUXILIARES, ADMINISTRATIVOS Y OPERADORES.

9.3. Niveles de calificación

Toda persona trabajadora será calificada teniendo en cuenta su nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de la Empresa. El sistema de clasificación anteriormente descrito fue negociado y acordado entre la Dirección y el Comité de Empresa con fecha 15 de diciembre de 2000.

Art. 10 – Movilidad funcional

Se entiende como movilidad funcional:

- Cambio de nivel, dentro del mismo grupo profesional
- Cambio de grupo profesional

10.1 Cambio de nivel dentro del mismo grupo profesional

La Dirección de la Empresa, de acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores, podrá destinar a las personas trabajadoras a funciones que conlleven cambio de nivel, dentro del mismo grupo profesional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de

Convenio Colectivo de Sidor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

destino. Si el cambio conlleva retribuciones inferiores se garantizará a nivel personal la percepción de las retribuciones del nivel de origen, salvo los pluses inherentes al régimen de trabajo, que serán los del nuevo puesto, aplicándose las normas de compensación y absorción establecidas.

La persona trabajadora consolidará su encuadramiento en el nivel superior si realizase dichas funciones durante más de seis meses en un año u nueve meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por ausencia con reserva de puesto de trabajo.

10.2 Cambio de grupo profesional

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a la representación de las personas trabajadoras.

Además, cuando existan en la Empresa necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo profesional y de excedentes en otro de forma temporal o indefinida, la Dirección de Empresa podrá modificar el grupo profesional de las personas trabajadoras, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones que viniera percibiendo la persona trabajadora, salvo los pluses inherentes al régimen de trabajo, que serán los del nuevo puesto, aplicándose las normas de compensación y absorción establecidas. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Art. 11 – Saturación de las instalaciones

Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el mejor aprovechamiento de las mismas mediante el aumento del número de horas de funcionamiento de éstas, se obtenga bien a través del incremento del número de días/año (modificación de periodos vacacionales, etc), bien a través del incremento horas/día, sin que ello suponga sobrepasar la jornada anual pactada, eliminando tiempos improductivos,

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

adaptando turnos de trabajo, etc. con el fin de reducir costes y atender mejor a las demandas del mercado.

Cualquier propuesta de la Dirección de la Empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá negociarse, con carácter previo, con la Representación de las personas trabajadoras, para lo cual la Empresa facilitará al menos la siguiente información:

- Medidas concretas que se proponen.
- Causas en las que las mismas se apoyan.
- Personal afectado.

La negociación de tales medidas se llevará a cabo en el seno de la Empresa en el plazo de 15 días. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento de resolución de conflictos que se establece.

Art. 12 – Saturación individual del tiempo de trabajo

A efectos de conseguir una adecuada saturación individual, la Dirección de la Empresa definirá la plantilla adecuada y facilitará la cualificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo.

El tiempo de prestación de trabajo comienza y finaliza en el propio puesto y debe saturarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual, no inferior al normal.

Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, las personas trabajadoras realizarán, a requerimiento de sus mandos aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

Art. 13 – Ascensos y promociones

En la provisión de vacantes de régimen de ascenso se seguirá el sistema de concurso, teniendo en cuenta exclusivamente la capacitación de las personas candidatas para desempeñar el puesto de trabajo que sea preciso cubrir. Para ello la Empresa renuncia al turno de libre designación y el Comité al de antigüedad.

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

13.1 Convocatoria

Cuando sea necesario cubrir una vacante se procederá a publicar su convocatoria y en la misma se indicarán las características del puesto a cubrir y las exigencias que deberán reunir las personas candidatas.

Durante el tiempo que dure la convocatoria la Dirección podrá hacer una designación provisional para atender las necesidades del servicio.

Con carácter general se fijan los siguientes criterios:

- Las personas candidatas deberán tener un nivel igual o inferior al de la vacante a cubrir. Tendrán prioridad para cubrir la vacante:
- El personal del propio taller o servicio.
- En caso de no existir la persona idónea, se ampliará al personal del departamento.
- Si en éste ámbito tampoco se encontrara la persona idónea, el puesto se hará extensivo a todo el personal de la Empresa.

13.2 Resolución

La vacante objeto del concurso, se adjudicará a través de la Comisión Mixta de Ascensos, la cual propondrá a la Dirección la persona más idónea para ocupar el puesto. El aprovechamiento de los cursos de formación será tenido en cuenta como dato positivo en el ascenso.

13.3 Periodo de prueba

La persona seleccionada por la Comisión Mixta de Ascensos tendrá un periodo de prueba de tres meses. De no resultar la persona seleccionada apta para desempeñar el puesto, el/la Jefe/a del Departamento lo pondrá en conocimiento de la Comisión Mixta de Ascensos, la cual, de acuerdo con los criterios anteriormente definidos, designará una nueva persona candidata para ocupar la vacante.

13.4 Comisión Mixta de ascensos

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

La Comisión Mixta de Ascensos estará compuesta por nueve miembros, tres nombrados por la Dirección y seis por la Representación Social.

Los representantes de la Dirección serán:

El/la Responsable de Recursos Humanos, quien desempeñará las funciones de Presidente de la Comisión.

El/la Jefe/a del Departamento donde se haya producido la vacante. El Responsable del Servicio de Promoción y Valoración.

Las otras seis personas componentes de la Comisión serán designadas por el Comité de Empresa.

13.5 Revisiones periódicas

A las personas profesionales de oficio que, por estar en vías de promoción, tengan asignado un nivel de calificación inferior al del puesto que desempeñan, se les irá encuadrando progresivamente en el nivel que les corresponda en función de la formación y capacitación profesional que vayan adquiriendo y de las plazas vacantes que existan.

Con este fin, el/la Jefe/a del Departamento correspondiente enviará semestralmente una propuesta a la/el responsable de Recursos Humanos en la que se indicará las personas trabajadoras promocionales, los niveles de calificación en los que se solicita encuadrarles y fecha de encuadramiento.

El/la Responsable de Recursos Humanos notificará, con la debida antelación, dicha propuesta al Comité de Empresa y a la Dirección, la cual en base a las necesidades organizativas y aptitudes de las personas trabajadoras aprobará o denegará la propuesta.

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 14 – Jornada de trabajo

14.1 Jornada anual

Sin perjuicio del régimen transitorio que se señala a continuación, la jornada de trabajo en cómputo anual a partir del 1 de enero de 2022 será de un mínimo de 1.696 horas al año (212 jornadas de trabajo anuales). Dicha jornada se mantendrá durante los años 2023 y

CVE-2022-4516

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

2024. Para los años 2025 y 2026 la jornada queda establecida en 1.688 horas de trabajo anuales (211 jornadas de trabajo anuales).

Esta jornada anual será la misma con independencia del régimen de trabajo al que se encuentre adscrita la persona trabajadora y sin perjuicio de la jornada adicional pactada en los artículos relativos a jornada de disponibilidad y jornada de formación del presente Convenio.

14.2 Calendario

La Empresa podrá modificar los calendarios que se establezcan a principio de año, con un máximo de 4 cambios dentro del año.

En el número de cambios no se contabilizarán aquellos que estén motivados por causa de fuerza mayor.

Si por circunstancias extraordinarias hubiera necesidad de realizar otras modificaciones del calendario no previstas anteriormente, se negociaría con el Comité de Empresa.

Cada calendario deberá mantenerse un mínimo de un mes.

La modificación se instrumentará mediante comunicación a la Representación legal de las personas trabajadoras y a las personas trabajadoras afectadas con un mínimo de 7 días antelación, explicando las causas de dichos cambios.

Los calendarios correspondientes se consultarán con la representación Social dentro del último mes del año anterior.

14.3 Jornadas de disponibilidad

La Empresa podrá aumentar o disminuir las jornadas de trabajo utilizando la disponibilidad hasta los límites dispuestos en este artículo. La aplicación de las jornadas de disponibilidad deberá tener por objeto actividades industriales, productivas y/o formativas.

CVE-2022-4516

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

El abanico de disponibilidad deberá estar dentro de los límites de ± 72 horas por persona trabajadora y año natural respecto de las jornadas fijadas en su calendario.

Este margen de ± 72 horas por persona sólo podrá sobrepasarse para atender situaciones graves, por acuerdo expreso entre la Representación Legal de las personas trabajadoras y la Dirección.

El aumento o disminución de horas como consecuencia de la utilización de la flexibilidad horaria, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma o personas trabajadoras individualmente.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente dicho, será suficiente y necesario, salvo acuerdo distinto entre la Dirección y la Representación de las personas trabajadoras, que se cumplan los siguientes requisitos:

- Preaviso de una semana al personal afectado y a la Representación de las personas trabajadoras, salvo que sea de imposible cumplimiento el requisito del plazo por concurrir una circunstancia de carácter imprevisto o de fuerza mayor, como pudiera ser una avería grave en las instalaciones o un corte de corriente eléctrica.
- La disponibilidad se aplicará con jornadas completas, tanto cuando se trabaje más, como cuando se trabaje menos, salvo aquellas que se utilicen para formación.

Las jornadas de disponibilidad utilizadas hasta el límite de la jornada máxima legal en cómputo anual prevista en el Estatuto de los Trabajadores tendrá la consideración de jornada ordinaria de trabajo. En consecuencia, estas jornadas no tendrán la consideración de horas extraordinarias, ni se retribuyen cuando se trabajan, ni se descuentan cuando se descansa. A cada jornada trabajada de más le corresponderá un descanso de una jornada y viceversa. Sí se retribuirán los pluses que lleven asociados las horas trabajadas de más por disponibilidad. Cuando se deje de trabajar se abonarán los pluses que se hubieran devengado en el momento de la desactivación, sin perjuicio de no duplicar el pago de esos pluses con la recuperación de dichas jornadas.

CVE-2022-4516

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

La Empresa llevará un control mensual de las jornadas de disponibilidad utilizadas por persona, en exceso o en defecto con el saldo correspondiente, e informará al Comité de Empresa de los datos individualizados.

El saldo individual de jornada por exceso o por defecto se concretará dentro del último mes del año natural (diciembre) y los saldos por defecto y por exceso podrán compensarse hasta finalizar el primer trimestre del año siguiente. Los saldos por exceso no tendrán en ningún caso la consideración de horas extraordinarias sino de jornada suplementaria hasta el límite de la jornada máxima legal en cómputo anual previsto en el Estatuto de los trabajadores.

El saldo por exceso será objeto de compensación, a opción de la persona trabajadora, en descanso o mediante la retribución de 125 €/día.

La compensación en descanso se realizará mediante la desactivación de jornadas completas, concretándose su disfrute de acuerdo con las necesidades organizativas de la Empresa. A falta de opción expresa por la persona trabajadora, procederá la compensación económica.

Las partes acuerdan crear una comisión de seguimiento de disponibilidad en aras al cumplimiento adecuado de la misma.

14.4 Jornada intensiva

Sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual, se habilita la programación de fórmulas de jornada intensiva en periodo estival (julio y agosto) en aquellos centros de trabajo, departamentos y puestos en los que resulte posible desde un punto de vista organizativo y/o productivo.

Art. 15 – Distribución de la jornada

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

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

15.1 Regímenes de trabajo

Con carácter general el personal podrá trabajar en cualesquiera de los regímenes siguientes:

- A cinco turnos o equivalente
- A cuatro turnos.
- A tres turnos.
- A dos turnos.
- A jornada partida.

En el trabajo a turnos la jornada será de 8 horas diarias continuadas de presencia, con un descanso de 20 minutos, procurando que éste no afecte a la buena marcha de la producción y servicio.

El personal que habitualmente trabaja a jornada partida, durante los meses que realice su trabajo de forma continuada, tendrá un descanso de 15 minutos diarios.

No obstante lo anterior podrá acordarse con cada grupo homogéneo de personal afectado, con la mediación preceptiva del Comité de Empresa, la reducción de este descanso, con objeto de no interrumpir el proceso productivo durante el mismo.

A las personas trabajadoras que a partir de enero de 2005 hayan visto reducido su tiempo de descanso respecto al que tenían hasta esa fecha, (de 30 a 20 minutos) se les abonará dicha disminución en proporción al valor que figure en tablas por el tiempo total. Este derecho no se reconocerá a las personas trabajadoras incorporados a la empresa con posterioridad al 1 de octubre de 2003.

15.2 Normas generales

El tiempo de trabajo se computará, según registro de jornada, de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras que tengan que ausentarse de su puesto de trabajo deberán solicitar la autorización de la/el Jefe/a de Taller o Servicio correspondiente.

El personal de jornada partida no ligado directamente a producción podrá disfrutar de un margen de flexibilidad de media hora respecto al horario oficial de entrada y salida que esté

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

vigente en cada centro de trabajo, pero en todos los casos habrá de respetar cada día la duración de la jornada establecida.

En los trabajos en equipo o en los turnos que se requiera ser sustituida, la persona trabajadora no podrá abandonar el puesto de trabajo sin ser previamente relevado, situación que no podrá prolongarse más de una hora debiendo solucionar el/la Jefe/a inmediato/a, durante este tiempo, la sustitución de la persona. A la persona trabajadora que prolongue su jornada, como consecuencia de una demora en el relevo, se le abonará el importe del tiempo que haya trabajado en exceso.

Con carácter general la jornada diaria para el personal contratado a tiempo completo será de ocho horas. No obstante lo anterior, con carácter excepcional y dentro del respeto a la jornada anual pactada, la jornada diaria para el personal de Oficinas y Servicios podrá ser inferior a 8 horas, en cuyo caso la persona trabajadora sujeta a este régimen podrá superar el número de jornadas anuales contempladas en el artículo 14.1. Se negociará este régimen con el Comité de Empresa, procurando que tenga una aplicación rotatoria en aquellos supuestos en los que, por el número de ocupantes del puesto, o por el número de personas existentes en la Sección, sea posible.

Siempre que sea posible, los descansos correspondientes que se generen por este sistema se disfrutarán prioritariamente en la jornada de tarde de viernes o vísperas de festivo, quedando así fijado en los correspondientes calendarios.

No se recurrirá a esta reducción horaria en aquellos departamentos o secciones en los que ya se tenga, mediante los calendarios correspondientes, garantizado el mantenimiento del servicio para todos los días laborables.

Art. 16 – Vacaciones

16.1. Disfrute de vacaciones

Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal con una antigüedad igual o superior a un año.

Con carácter general, el periodo oficial de disfrute de las vacaciones será de julio a septiembre, ambos inclusive, con las siguientes garantías:

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

-La persona trabajadora disfrutará de un mínimo de 20 días de forma continuada en ese periodo (siempre que sea posible, la Empresa rotará cada año los turnos de disfrute de las vacaciones). Salvo acuerdo con la persona trabajadora, las vacaciones no se podrán disfrutar en más de dos periodos. El disfrute de las vacaciones incluirá una quincena natural de forma continuada en el periodo estival (julio, agosto o septiembre).

-Los días restantes (máximo 10 días) los podrá disfrutar fuera del período oficial (julio, agosto y septiembre), asegurándose entre ambos periodos de disfrute como mínimo 30 días naturales o 21 laborables.

No obstante lo anterior, por razones, organizativas técnicas o de negocio o de fuerza mayor, podrán establecerse en el calendario turnos de vacaciones distintos a los meses expresados. En los casos anteriores la Dirección de la Empresa explicará a la Representación Social las razones que le llevan a establecer esos regímenes de vacaciones. El asunto será objeto de consideración conjunta con la Representación de las Personas Trabajadoras, valorando los motivos alegados y las posibles alternativas.

El personal conocerá la fecha de disfrute de las vacaciones correspondientes a cada año con el calendario inicial, y en caso de cambio de calendario, con una antelación mínima de 60 días.

El personal que por encontrarse de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, no pueda disfrutar las vacaciones en el turno general, las disfrutará, con carácter general, a partir de la fecha en la que recibe el alta médica.

Con carácter general, las vacaciones deberán disfrutarse antes del 31 de diciembre de cada año.

No obstante, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo

CVE-2022-4516

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

En estos supuestos de suspensión del contrato de trabajo no tendrán la compensación de vacaciones fuera de los meses de julio, agosto y septiembre.

Los mantenimientos seguirán con el mismo régimen existente en la actualidad en los centros de trabajo.

16.2. Compensación de vacaciones fuera de los meses de julio, agosto y septiembre.

El disfrute de vacaciones fuera de los meses de julio, agosto y septiembre, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este artículo 16 de este Convenio, se verá compensado con un importe de 35 € por día natural de vacación desplazada.

La anterior cuantía económica se establece a partir de la suscripción del presente Convenio, manteniéndose durante la vigencia del mismo.

Por mutuo acuerdo entre la Empresa y la Representación de las personas Trabajadoras y/o persona trabajadora, en cada centro de trabajo podrán establecerse periodos de vacaciones de carácter general que no coincidan exactamente con los meses de julio, agosto y septiembre.

CVE-2022-4516

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

En caso de que sea una petición voluntaria de la persona trabajadora no procederán las compensaciones establecidas anteriormente, para los días trabajados correspondientes a ese período fuera de los meses de julio, agosto y septiembre.

16.3. Jornada adicional de disfrute de vacaciones.

A partir del año 2022 las personas trabajadoras de la Empresa podrán disfrutar de un día adicional de vacaciones anual de disfrute individual.

Este derecho estará vinculado a la generación de 30 días de vacaciones.

El preaviso para el disfrute del mismo será de 7 días, salvo que organizativamente la Empresa pueda gestionar esa petición con un periodo de preaviso inferior. La Empresa en un plazo de 24 horas resolverá la solicitud de la persona trabajadora.

En el caso de que la solicitud de varias personas en el departamento en la misma fecha genere una parada de producción la Empresa podrá denegarlo de forma justificada por causa de un número de solicitudes no asumibles para su área.

16.4. Ampliación del periodo de vacaciones

Las jornadas adicionales de disfrute de vacaciones existentes por premios de vinculación, fidelidad y antigüedad en la empresa ya no se generarán y devengarán a partir de enero de 2.004. Aquellas personas trabajadoras que ya tuvieran reconocido este derecho, tendrán la opción de seguir disfrutando anualmente y a título personal del referido derecho en el mismo número de días que hubieren generado hasta el 31 de diciembre de 2.003.

Art. 17 – Permisos retribuidos, licencias, excedencias y otros aspectos sociales.

17.1- Permisos retribuidos y licencias:

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

1.- Por matrimonio de la persona trabajadora: 19 días naturales. El permiso se aplicará el primer día laborable del hecho causante.

2.- Por circunstancias familiares graves:

En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, la persona trabajadora disfrutará de los días establecidos en el convenio mientras dure el hecho causante, con justificación médica del período de ingreso o reposo domiciliario.

| | |
|------------------------------|-------------------|
| Cónyuge e hijos/as: | 3 días naturales. |
| Padres-madres y hermanos/as: | 2 días naturales. |
| Nietos/as y abuelos/as: | 2 días naturales. |
| Yernos y nueras: | 2 días naturales. |
| Suegros/as y cuñados/as: | 2 días naturales. |

Pudiendo en caso justificado disfrutarse también a medias jornadas o días alternos, y siempre que no se disfrute mayor número de días laborables que los que hubiere devengado de haber disfrutado el permiso de forma continuada.

3.- Por fallecimiento:

El permiso se iniciará el primer día laborable del hecho causante.

| | |
|------------------------------|-------------------|
| Cónyuge e hijos/as | 5 días naturales. |
| Padres-madres y hermanos/as: | 3 días naturales. |
| Nietos/as y abuelos/as: | 2 días naturales. |
| Yernos y nueras: | 2 días naturales. |
| Suegros/as y cuñados/as: | 2 días naturales. |

4.- Por matrimonio de padres-madres, hermanos/as e hijos/as: 1 día natural.

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

5.- Por bautizo o primera comunión de hijo/a: la persona trabajadora, previo aviso y justificación, disfrutará de un día de permiso retribuido por el bautizo o primera comunión de su hijo/a, si ese día, sábado, domingo o festivo, le correspondiera trabajar por su calendario. La retribución no comprenderá el plus de trabajo en sábado, domingo o festivo.

6.- Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

7.- Por consulta médica:

- a) **Consulta médica de la Seguridad Social:** Por el tiempo necesario (salida de Fábrica con volante Médico de empresa). La persona trabajadora deberá presentar justificante de asistencia, indicando hora de inicio y fin de la consulta.
- b) **Otras consultas médicas:** Hasta 16 horas al año (presentará justificante de asistencia, indicando hora de inicio y fin de consulta).

Asimismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas o intervenciones quirúrgicas de menor importancia del cónyuge, así como hijos/as y padres y madres de la persona trabajadora.

8.- Cuidado del lactante

Las personas trabajadoras, durante el período de lactancia, hasta que el hijo/a cumpla los nueve meses de edad, tendrán derecho a una pausa en su jornada de una hora, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad podrá sustituirlo por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumular dicha hora en jornadas completas.

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. La persona que ejerza este derecho deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

9.- Deber inexcusable de carácter público y personal

El tiempo indispensable.

10.- Permiso retribuido por exámenes prenatales

Previo aviso y justificación, la persona trabajadora disfrutará de un permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

11.- Permisos por exámenes

Con el fin de facilitar la promoción y formación profesional de las personas trabajadoras, se concederán los permisos necesarios para acudir a los exámenes correspondientes a enseñanzas regladas, con aprovechamiento.

En el caso 4, si hubiese desplazamiento comprendido entre 200 y 500 Kms. de distancia, las licencias se ampliarán en 1 día natural y si fuese superior a 500 Kms., en 2 días naturales. En los supuestos 2 y 3, en caso de requerirse desplazamiento al efecto, se incrementarán los días de permiso de acuerdo a lo estipulado por la legislación vigente.

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Cuando el día del hecho causante, la persona trabajadora hubiera completado o realizado más del 50% de su jornada, el tiempo del permiso se contará a partir del día siguiente.

17.2. Derecho a reducción de jornada:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores y trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

17.3. Derecho a suspensión y excedencias:

1. Suspensión por nacimiento y cuidado del menor:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. Suspensión en los supuestos de adopción o de acogimiento:

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinoso 2022-2026

constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. Suspensión en el supuesto de riesgo durante el embarazo:

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

4. Excedencia por cuidado del hijo/a:

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

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

La duración de esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada. Si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5.- Parejas de hecho y convivencia:

Se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas trabajadoras que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones en las que no existe registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

17.4 Otros aspectos sociales

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Nuestra sociedad está afrontando fenómenos sociológicos como la inmigración procedente de culturas y nacionalidades muy diversas, la internacionalización y globalización de nuestras empresas, la integración de la mujer en sectores o áreas de actividad en los que hasta el presente tenía escasa representatividad, y fenómenos similares de importante trascendencia social.

Simultáneamente, esta misma sociedad ha de procurar garantizar que no existan diferenciaciones no objetivables por razón de origen, raza o género.

A tal fin se ha dotado de un cuerpo normativo, que formula derechos y proclama principios, pero que no cobran virtualidad social y efectividad real si los distintos estamentos e interlocutores sociales no se comprometen a que cobren efectividad en los ámbitos en que ellos tienen responsabilidad para hacerlo posible.

En este sentido la empresa y la representación social son conscientes de que los convenios colectivos constituyen un instrumento idóneo para promover, en el ejercicio de su Responsabilidad Social, el respeto a la pluralidad y diversidad, la igualdad entre los sexos en el ámbito laboral, paliar en la medida de lo posible las consecuencias de la violencia de género y favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

A) Diversidad.- El respeto a la pluralidad y diversidad humana interna permite aprovechar lo mejor de cada cultura y constituye un cimiento en el que apoyar el enriquecimiento de las personas que integran la empresa y el de la propia empresa. Por ello, las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a:

- Fiabilizar y optimizar todos los procesos de gestión de las personas, para continuar asegurando la absoluta ausencia de toda de forma discriminación , directa o indirecta, y garantizar el respeto al principio de igualdad de oportunidades, de forma que sean siempre las competencias, cualidades y méritos de cada persona las que entren en juego a la hora de cubrir los puestos de trabajo con las personas candidatas más idóneas pero evitando, también, que en nombre de la diversidad se puedan incorporar personas o tomar

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

decisiones de evolución profesional no acordes con los perfiles requeridos por cada puesto de trabajo o función.

- Velar para que la selección de personal y la evolución profesional de las personas se basen en criterios de igualdad de oportunidades de reconocimiento de méritos y capacidades reales y de idoneidad para los puestos a cubrir, siempre con absoluta independencia de las diferencias que caracterizan a las personas: en particular, en relación con el sexo, la orientación sexual, la edad, el origen étnico o racial, las nacionalidades, las culturas y las creencias.
- Trabajar para conseguir que cada miembro de la empresa encuentre, en general, unas condiciones de trabajo que le permitan, en total armonía, poder maximizar sus habilidades, contribuyendo tanto a la consecución de los objetivos de la empresa como a su propio desarrollo profesional y personal, sin estar limitado jamás por aspectos que lo puedan hacer diferente a los demás.

B) Igualdad entre mujeres y hombres.- Aunque no existan diferencias entre las condiciones de trabajo que disfrutan los hombres y mujeres de Sidenor Aceros Especiales, SL, sí que es un hecho constatable que no existe igual grado de presencia en las distintas áreas funcionales e industriales.

C) Violencia de género.- La empresa y la representación social se muestran altamente sensibles ante el condenable hecho social de la violencia de género.

En línea con ese sentimiento, y en aras de paliar en la medida de lo posible las consecuencias que tal hecho pueda tener sobre las personas trabajadoras de Sidenor Industrial-Planta de Reinosa que la sufran, se determinan una serie de iniciativas que se aplicarán en aquellos casos en los que las personas trabajadoras sean víctimas de violencia de género, es decir, que en su entorno familiar padezcan situaciones de violencia, tanto propia como sobre sus hijos/as que convivan con ellos, acreditada conforme a lo dispuesto legalmente, ejercida por parte de una persona

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

con quien mantengan, o hayan mantenido, una relación de parentesco o afectividad, como es el caso del cónyuge o excónyuge, la pareja de hecho o un familiar de cualquier grado.

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que a continuación se expresan:

- **Movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.**- Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar el traslado a otro centro de trabajo y a un puesto de la misma categoría profesional o equivalente.
La duración del traslado será de hasta 12 meses, pudiendo prorrogarlo por períodos de 6 meses, hasta completar el plazo de 2 años.
Si transcurrido dicho período, o las circunstancias que han dado lugar a la petición de ese traslado hubieran cesado, la trabajadora o persona trabajadora tendrá derecho a optar por volver al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo; en este último caso la reserva del puesto de trabajo anterior se extinguirá.
- **Reducción de jornada.**- Las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo conforme a lo que acuerden con la empresa.
- **Suspensión del contrato de trabajo.**- Derecho a solicitar la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, y por un período de 3 meses.

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

- **Extinción del contrato de trabajo.**- Si las personas trabajadoras, por voluntad propia, decidieran extinguir su contrato de trabajo, y si así lo manifestaran, la empresa les ayudará en la búsqueda de nuevo empleo.
- **Ausencias o faltas de puntualidad.**- Las ausencias o faltas de puntualidad, originadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, serán consideradas como justificadas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por las personas trabajadoras a la mayor brevedad posible.

En cualquier caso, y con independencia de las medidas citadas, las personas trabajadoras que acrediten ser víctimas de violencia de género, tendrán derecho a que se estudie su caso particular, y de común acuerdo con la empresa, se apliquen aquellas medidas más adecuadas a sus circunstancias concretas, en función de las posibilidades de la empresa y de la viabilidad real de las mismas.

17.5 Sanción Penal

En los supuestos de procedimiento sancionador penal instruido a la persona trabajadora por hechos ajenos a la relación laboral, la empresa valorará en cada caso con los representantes de los trabajadores la alternativa de conceder una excedencia voluntaria de forma que no se vea agravada la situación de la persona trabajadora.

Este mismo criterio será aplicado en casos no contemplados como enfermedad por la seguridad social (notificados, sujetos a rehabilitación, toxicomanías).

Art. 18 – Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria.

En los casos en que sea previsible la necesidad de realizar horas extras para actividades programadas se informará previamente al Comité de Empresa.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, trabajos extraordinarios de mantenimiento, trabajos urgentes u otras circunstancias de

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa y dentro de los límites establecidos en la Legislación Vigente.

La Empresa se compromete a mantener su política de supresión de horas extras, estableciendo mecanismos de limitación y control según los criterios establecidos en los Acuerdos Interprofesionales vigentes que serán concretados en esta Planta.

La persona trabajadora podrá optar por cobrar las horas extraordinarias con el valor que resulte por aplicación de las tablas de horas extraordinarias, o bien compensarlas con un tiempo equivalente de descanso retribuido, cobrando además en este caso la diferencia que pudiera existir entre el valor de la hora extraordinaria, según fuera ésta laborable ó festiva, y el valor de la hora ordinaria.

La opción por el descanso habrá de manifestarla a sus superiores inmediatos con carácter previo a la realización de las horas extras y, de ser aceptada, fijarán de mutuo acuerdo el día de su disfrute.

A las tablas de valores de pago de las horas extraordinarias se les aplicará el mismo porcentaje de incremento o decremento que se aplique a las tablas salariales.

Capítulo IV

CONDICIONES DE EMPLEO

Artículo 19.- Política de igualdad y diversidad

El conjunto de políticas organizativas y de gestión de personal que se desarrollen al amparo del Acuerdo deberán estar orientadas a la obtención de una igualdad de oportunidades real con los siguientes objetivos:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo, debiendo justificarse siempre la diferencia de trato en la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, en las condiciones

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, en los factores estrictamente relacionados con su desempeño y en las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.

- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres como para los hombres.
- Que en el disfrute de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar se favorezca el más equitativo reparto de las responsabilidades evitando que supongan una desventaja profesional para quien ejerza dichos derechos.
- Que en la medida en que concurra una igualdad de méritos y pareja idoneidad de candidatos, tanto la contratación como la provisión de puestos de trabajo, deberán primar la selección de candidatos del género sub-representado en el colectivo funcional de referencia.

Los firmantes de este texto se comprometen a desarrollar un esfuerzo consciente por una expresión lingüística aceptable, libre de sexismo y evitando masculinizar sus expresiones en las comunicaciones empresariales o sindicales que se produzcan en la Empresa.

Las partes se comprometen a remover activamente los prejuicios y barreras sociales y corporativas en contra de la diversidad cultural, de género y de orientación sexual que puedan manifestarse en el entorno laboral, y establecerán las medidas necesarias para empoderar a las personas trabajadoras en riesgo de exclusión social y garantizar el pleno respeto a su dignidad personal y profesional, combatiendo de forma efectiva cualquier forma de discriminación directa o indirecta.

Artículo 20.- Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

Las partes son conscientes que a lo largo de estos años se ha venido desarrollando una importante labor en seguridad laboral, habiéndose adquirido en la Empresa una base

CVE-2022-4516

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

sólida en esta materia a través de unos sistemas de seguridad y salud laboral muy integrados en el día a día de la actividad en todos los centros de trabajo. Todo ello mediante el impulso de un sistema de seguridad que, en la actualidad, está absolutamente interiorizado por parte de toda la plantilla de la Empresa.

No obstante, las partes se comprometen a impulsar la mesa de negociación del plan de Seguridad, Salud y Medio Ambiente con el objetivo de alcanzar compromisos que mejoren las condiciones actuales antes del 31 de diciembre de 2022.

Artículo 21.- Política de contratación y creación de empleo

En la primera reunión de la Comisión de Seguimiento de cada año (a celebrar en el primer trimestre) se indicarán cuáles son las previsiones de transformación de eventuales en fijos, así como los criterios que va a seguir la Empresa para dicha transformación.

21.1. Período de prueba

La contratación del personal se llevará a efecto, previas las pruebas psicotécnicas, médicas y profesionales que se estimen necesarias.

Para el personal de nuevo ingreso se establecen los siguientes períodos de prueba:

- | | |
|---|---------|
| - Técnicos/as Especialistas: | 6 meses |
| - Técnicos/as Auxiliares, administrativos/as y profesionales de oficio: | 2 meses |
| - Operadores/as: | 1 mes |
| - Peones/as: | 15 días |

Este período de prueba no será de aplicación cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa.

El periodo de prueba se entenderá interrumpido siempre que durante el mismo el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal.

21.2. Estabilidad en el empleo

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Las partes establecen como objetivo alcanzar durante la vigencia del acuerdo una temporalidad máxima del 15% de la plantilla de la Empresa, excluyendo tanto los contratos de interinidad y sustitución como los contratos formativos.

A esos efectos, la Empresa se compromete a la concertación de 200 contratos de duración indefinida durante la vigencia del Acuerdo Marco, en los centros de trabajo susceptibles de aplicación del Acuerdo Marco.

Capítulo V JUBILACIONES

Artículo 22. Jubilación forzosa.

Se procederá a la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- La medida podrá adoptarse siempre que simultáneamente se proceda a la formalización de, al menos, dos contratos de trabajo de duración indefinida con personas que ya sostengan una relación laboral de duración determinada con la empresa o que se incorporen ex novo a la empresa.

Artículo 23. Jubilación parciales anticipadas.

Se aplicará para las quintas de 1958 a 1964 siempre que se mantengan las condiciones del actual marco legislativo.

CVE-2022-4516

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Se establecerá la acumulación de jornada durante el periodo de aplicación por parte de los jubilados parciales al objeto de que las personas finalicen cuanto antes su trayectoria profesional en la Empresa. En los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes sobrevenida en el periodo de acumulación, se computará como prestada la parte de la jornada reducida del jubilado parcial que corresponda proporcionalmente a los días laborables en situación de incapacidad temporal respecto al total anual, debiendo recuperarse a continuación del alta el resto de la jornada acumulada programada inicialmente.

Capítulo VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 24. Valoración de puestos de trabajo

El nuevo sistema de Clasificación Profesional tiene por objeto:

- Tener una estructura profesional acorde con las necesidades del Grupo SIDENOR.
- Facilitar la integración de todo el colectivo en las actividades productivas.
- Servir de marco para regular las movilidades internas.

24.1. Comisiones mixtas de valoración y clasificación profesional.

Con este fin está creada una comisión Mixta de Valoración formada por tres miembros nombrados por la Dirección de la Empresa y por otros seis designados por el Comité de Empresa, asistidos todos ellos por Técnico o Técnicos especialistas en la materia.

Tanto la Clasificación de Puestos de nueva creación como las revisiones que sea preciso efectuar se harán de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- Determinación detallada de las especificaciones y funciones correspondientes a cada puesto.
- Clasificación y valoración en función de las normas y baremos establecidos.

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Artículo 25. Conceptos retributivos

Los conceptos retributivos que integran la política salarial regulada por este Convenio, son los que se indican a continuación:

- Salarios de calificación.
- Garantía de puesto.
- Complemento de traslado
- Antigüedad.
- Complemento personal.
- Valoración por el mérito.
- Plus de turnicidad y nocturnidad.
- Complemento plus nocturnidad
- Plus régimen 4º relevo.
- Compensación de jornada en régimen de 4º relevo.
- Pagas extraordinarias.
- Incentivo contra absentismo
- Horas extraordinarias.
- Paga vacaciones
- Plus por trabajo tóxico, penoso y peligroso.
- Plus Jefe de equipo.
- Plus régimen especial de mantenimiento.
- Retribución de licencias y permisos retribuidos.
- Incentivo a la producción.
- Compensación tiempo de bocadillo.

Todas las retribuciones que por cualquier concepto estuvieran establecidas con anterioridad al presente convenio, serán compensables y absorbibles con la retribución total anual que se establece en el mismo.

25.1 Salarios de calificación

Se entenderá por salarios de calificación los que correspondan a la importancia del puesto de trabajo (nivel de valoración) dentro de la política salarial de la Empresa.

En el anexo I figuran las tablas con los salarios correspondientes al personal operario y empleado respectivamente.

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

25.2 Garantía de puesto

Se entenderá por garantía de puesto el complemento que es preciso abonar a las personas trabajadoras que cambien de nivel dentro de su grupo funcional o cambien de grupo funcional, para garantizarles las percepciones de la retribución del nivel de origen. En todo caso se aplicarán las normas de absorción y compensación establecidas en este Convenio.

Dicho complemento se abonará en las 12 mensualidades y en las pagas extraordinarias.

25.3 Complemento de traslado

Como tal, se entiende el complemento que hay que abonar a las personas trabajadoras que han sido trasladados geográficamente entre Plantas del Grupo, para garantizarles la retribución del nivel que tenía en su centro de trabajo de origen, salvo los pluses inherentes al puesto de trabajo y el incentivo que se abonarán en función del puesto que desempeñen en el nuevo destino.

En todo caso se aplicarán las normas de absorción y compensación establecidas en este convenio.

Dicho complemento se abonará en las 12 mensualidades y en las pagas extraordinaria

25. 4. Antigüedad

Para el devengo de quinquenios se computarán el tiempo trabajado continuada e ininterrumpidamente en la Empresa. También se computará a estos efectos el tiempo que se permanezca en I.T. por enfermedad o accidente de trabajo y el correspondiente a excedencias forzosas por cargo público o sindical.

En el caso de que una persona trabajadora cause baja definitiva en la Empresa, reingresando posteriormente, empezará a devengar su antigüedad a partir de la fecha del último ingreso.

El importe de cada quinquenio se refleja en el anexo II y es función del nivel de calificación que tenga el puesto de trabajo que desempeñe cada persona.

El abono de los quinquenios se efectuará a partir del día 1º del mes siguiente en que se cumplan las condiciones para su percepción.

25.5 Complemento personal

Este complemento que sustituyó y anuló el importe que se abonaba a determinadas personas trabajadoras en concepto de I.R.T.P. se seguirá abonando exclusivamente al

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

personal empleado que lo tenga reconocido como tal complemento, actualizándose su cuantía anualmente con el mismo porcentaje de incremento salarial pactado para cada año.

Dicho complemento se abonará en las 12 mensualidades y en las pagas extraordinarias.

25.6 Valoración por el mérito

Se entiende por Valoración por el Mérito la promoción económica de las personas trabajadoras, sin cambiar de puesto de trabajo, en función de su actitud y comportamiento personales en el desempeño de sus funciones. Con ello se pretende reconocer la evolución profesional de la persona y la capacidad de aprendizaje y perfeccionamiento.

Anualmente los Jefes de Departamento correspondientes ayudados por los mandos que consideren oportunos, calificarán a las personas trabajadoras de cada Taller, en función de los baremos y normas establecidas al respecto.

Cuando las personas trabajadoras, en función de las calificaciones que obtengan anualmente, consigan una puntuación acumulada de 300 puntos, se les concederá una "i" a título personal.

Las personas trabajadoras en activo al cumplir la edad de 58 años se les concederá una "i" que tendrá efectos económicos a partir del día 1º del mes siguiente a que cumpla la referida edad.

Para el año 2022 se fija un valor por "i" conseguida de 41,95 euros mensuales el cual se abonará asimismo en las pagas extraordinarias.

25.7 Plus de turnicidad y nocturnidad

Para el año 2022 el importe del plus de turnicidad para las personas trabajadoras que trabajen en el régimen de tres y cuatro relevos será de 5,61 euros por jornada trabajada.

Dicho plus absorbe, para el personal que trabaja en dichos regímenes de trabajo (3 y 4 relevos), el plus de nocturnidad legalmente establecido, fijándose la cuantía de éste en 2,00 euros/hora para las personas trabajadoras que sin trabajar en régimen de tres o cuatro relevos realicen excepcionalmente alguna jornada de noche entre las 22 y las 6 horas.

No obstante lo anterior, el plus de nocturnidad establecido, se abonará al personal que trabajando en régimen de tres y cuatro relevos, tuviesen que trabajar en horario de noche una vez cumplida su jornada de mañana o tarde.

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

25.8 Complemento plus de nocturnidad

Se abonará la cantidad de 1,59 euros/día el exceso de noches que se realicen con respecto al régimen de 3 relevos.

25.9 Plus régimen 4º relevo

El personal que trabaja en régimen de 4º relevo percibirá en el año 2022 la cantidad de 4.461,99 euros anuales, distribuyéndose en 12 mensualidades de 371,83-euros.

Las personas trabajadoras que por cualquier causa falten al trabajo en domingo o en día festivo y que según su calendario tuvieran que trabajar, se les deducirá de esta cantidad mensual el importe de 143,95 euros más importe proporcional correspondiente por compensación de jornada.

25.10 Compensación de jornada en régimen de 4º relevo

Al personal con este régimen de trabajo se le abonarán 8 horas mensuales, de acuerdo con el salario de calificación que le corresponda, incrementado con la parte proporcional de la antigüedad.

25.11 Pagas extraordinarias

A todas las personas trabajadoras se les abonarán dos gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario de calificación, más antigüedad y valoración por el mérito. Las fechas de abono serán en los meses de julio y diciembre.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales, computándose a estos efectos como tiempo trabajado, el de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

Con independencia de lo anterior será de aplicación el Anexo X.

25.12 Incentivo contra absentismo

En la nómina del mes de septiembre las personas trabajadoras podrán percibir un incentivo en función de su absentismo personal y del general de la Empresa, computados ambos desde el 1º de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en curso. A estos efectos no se tendrá en consideración el absentismo que se derive de accidentes de trabajo y permisos retribuidos.

El importe de este incentivo se calculará en función de los porcentajes y cantidades reflejadas en el anexo VII.

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

25.13 Valor horas extras

Los valores de las horas extraordinarias para los distintos escalones de puestos de trabajo, son los que se recogen en el Anexo IV. (Importes correspondientes al año 2022)

Asimismo y en función del número de horas extraordinarias que se trabajen y del carácter laborable o festivo del día que se realicen, se abonarán los pluses establecidos en el anexo V.

Estos pluses serán abonados también, con el mismo criterio anterior, cuando una persona trabajadora opte por compensar las horas extraordinarias que realice con un tiempo equivalente de descanso retribuido, absorbiendo y compensando el abono de estos pluses la diferencia entre el valor de la hora extraordinaria a que se refiere el art. 18 apartado 5º de este Convenio Colectivo.

Los valores actuales se incrementarán cada año en el mismo porcentaje que resulte por aplicación de lo establecido en el artículo relativo a Tablas Salariales.

25.14 Paga de vacaciones

El periodo de vacaciones se abonará con el salario de calificación más la antigüedad y valoración por el mérito que corresponda en cada caso y con el porcentaje de incentivo que resulte del promedio de los últimos tres meses liquidados anteriormente a la fecha de su disfrute. No se computarán a efectos del cálculo del incentivo de vacaciones, los días que se haya estado de baja por enfermedad o accidente de trabajo durante el periodo considerado de tres meses.

Los días de vacaciones en razón de la antigüedad se abonarán con el salario de calificación más la antigüedad y valoración por el mérito que en cada caso corresponda y con el porcentaje que en el mes de su disfrute tenga la prima media de la Empresa.

25.15. Plus por trabajo tóxico – penoso y peligroso

Al quedar establecido en la Empresa el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, dicho plus quedó integrado en el salario de calificación, no procediendo, por tanto, en ningún caso, su abono de forma diferenciada.

25.16 Plus Jefe Equipo

El porcentaje que se establece para este puesto de trabajo, queda absorbido al estar incluido en el salario de calificación del mismo, de acuerdo con nuestro actual Sistema

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

de Valoración de Puestos de Trabajo.

25.17 Plus Régimen Especial Mantenimiento

El personal perteneciente a Mantenimiento que trabaje en el régimen especial acordado entre la Dirección y el Comité de Empresa el día 9 de noviembre de 1988 se regirá por las normas establecidas en el referido acuerdo.

El plus que percibirán las personas trabajadoras que realicen este sistema de trabajo será el siguiente:

Por sábado trabajado 67,60 euros

Por domingo trabajado 103,65 euros

25.18 Retribución de licencias y permisos retribuidos

Los días que en cada caso se concedan, se abonarán con el salario de calificación más la antigüedad y valoración por el mérito que corresponda a cada trabajador y con el porcentaje de incentivo que en el mes de su disfrute tenga la prima media de la Empresa.

25.19 Incentivo a la producción

Se mantiene el sistema de incentivos implantado en la Empresa en el año 1989. El porcentaje de prima que se obtenga con el referido sistema para cada Departamento, Taller o Servicio se aplicará exclusivamente sobre el salario de calificación en el caso de empleados y sobre el importe de las horas realmente trabajadas al valor que se indica en el anexo I, en el caso de operarios.

De las cuestiones referentes a incentivos a la producción, entenderá la Comisión de Primas la cual estará integrada por dos representantes de la Dirección y el/la Jefe/a del Departamento, Taller o Servicio afectado y otros tres representantes del Comité de Empresa. Dicha Comisión conocerá e informará respecto a la implantación y modificación del sistema de primas.

En tanto la Dirección de la Compañía y Comisión de Primas realicen un estudio del Sistema de Incentivos que responda a la nueva estructura industrial de la Empresa, se mantendrá vigente el acuerdo alcanzado entre la Dirección y Comité de Empresa, con fecha 16 de enero de 1994, en el cual los porcentajes de prima para cada taller y colectivos de personal a quien afecta, son los establecidos en los anexos VIII y IX.

25.20 Gastos de viaje y dietas

El importe de las dietas según los casos, serán los siguientes:

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Dieta completa 49,59 euros

Comer y cenar 29,26 euros

Comer o cenar 14,47 euros

Independientemente se abonarán los gastos de locomoción correspondientes, estableciéndose el precio del kilómetro cuando se viaje en coche propio en las siguientes cantidades:

Vehículo 0,36 euros/Km

En el caso de que alguna persona trabajadora tuviera que viajar conjuntamente con personal denominado Fuera de Convenio, le será de aplicación las condiciones de desplazamiento establecidas para éstos.

Las horas invertidas en los desplazamientos serán consideradas como de trabajo, exceptuando aquellas que se empleen en la manutención y alojamiento.

25.21 Compensación por tiempo de producción en tiempo de bocadillo

El personal, en régimen de turnos, con el que se haya acordado no interrumpir el proceso productivo percibirán una compensación económica por cada día trabajado en función del nivel de calificación del puesto que desempeñen y cuyos importes se reflejan en el anexo III.

Artículo 26.- Tablas salariales

A. Incrementos salariales

Se incrementarán todos los conceptos salariales estatutarios durante el periodo de vigencia en los siguientes términos:

- Año 2022: 2,5 %.
- Año 2023: 2 %.
- Año 2024: 2 %.
- Año 2025: 2 %.
- Año 2026: 1,5 %.

Los incrementos referidos estarán sometidos a la siguiente cláusula de revisión salarial: en caso de que los importes fijos acumulativos de 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026 sea menor a la suma de las inflaciones (IPC estatal) de los 5 años, la

CVE-2022-4516

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

diferencia resultante hasta un tope máximo de un 5%, se aplicará como base de cálculo de las tablas salariales de 2027, sin que esta regularización genere ningún tipo de atraso.

Asimismo, en caso de que los importes fijos acumulativos de 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026 sea menor a la suma de las inflaciones (IPC estatal) de los 5 años, se realizará en el primer trimestre de 2027, un pago único no consolidable por el importe resultante de la diferencia, hasta un tope máximo de un 5% sobre el salario bruto anual de 2026. El abono de este importe será proporcional al periodo de prestación efectiva de servicios durante el año 2026.

B. Plus de turnicidad, nocturnidad y festivo

Además de aplicar a los pluses de turnicidad, nocturnidad y festivo los incrementos previstos para la retribución fija, durante la vigencia del convenio, se alcanzará un incremento adicional de un 5% sobre las cuantías actuales.

Artículo 27.- Retribución Variable

Se suprime el Incentivo sobre Resultados (ISR). No obstante, se establece una retribución variable y no consolidable durante los años 2023, 2024, 2025 y 2026 que se abonará sobre el salario bruto anual percibido en función del Resultado antes de impuestos (RAI) determinado por las cuentas consolidadas del ejercicio correspondiente y en los siguientes porcentajes. El escalado de aplicación es el siguiente:

| Resultados Impuestos (en millones de €) | Antes de | % sobre salario bruto (escalones no acumulables) |
|--|----------|---|
| 15 - <20 | | 0,5 |
| 20 - <25 | | 0,7 |
| 25 - <30 | | 0,9 |
| 30 - <35 | | 1,1 |
| 35 - <40 | | 1,3 |
| 40 - <50 | | 1,5 |

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

| | |
|----------|------|
| 50 - <60 | 1,75 |
| 60 o más | 2 |

La retribución variable se abonará a año vencido y tras el cierre de las cuentas anuales de 2023, 2024, 2025 y 2026. Se hará efectivo durante el primer trimestre del año siguiente a su generación.

Artículo 28.- Prima Acuerdo Marco

Con la entrada en vigor del Acuerdo Marco en cada uno de los centros de trabajo o Empresa se abonará a las personas trabajadoras una prima única no consolidable y lineal por importe de 1.000€.

Dicha prima se entenderá devengada en proporción a la prestación de servicios durante 2022 y se cotizará prorrateada en las doce bases de cotización de este año, dando lugar en su caso a la correspondiente regularización.

Artículo 29.- Fecha y forma de pago

La liquidación y el abono de los haberes devengados para todo el personal de la Empresa, se efectuará por meses vencidos el último día de cada mes, mediante transferencia bancaria, excepto los pluses correspondientes al régimen de trabajo y el incentivo a la producción que se abonarán al mes siguiente de su devengo, y la retribución variable que se abonará según lo expresado en el presente Convenio.

Los importes de las percepciones que figuran en el presente Convenio corresponden en todos los casos a cantidades brutas.

Todas las cargas fiscales y de seguridad social a cargo de la persona trabajadora serán satisfechas por él mismo.

Capítulo VII BENEFICIOS SOCIALES

CVE-2022-4516

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Artículo 30.- Complemento incapacidad temporal

La empresa complementará a todo el personal las prestaciones económicas de la Seguridad Social de acuerdo con los siguientes criterios:

a) En caso de accidente de trabajo

Hasta el 100 por ciento de todos los conceptos retributivos del puesto de trabajo, excepto horas extras y/o pluses no asignados por régimen de trabajo.

A los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo les serán de aplicación los incrementos salariales pactados para cada año.

b) En caso de enfermedad común o accidente no laboral

Los 15 primeros días: 70 por ciento de la base reguladora del mes anterior a la fecha de la baja en la primera.

Del día 16 al 60: Se abonará un complemento en función del absentismo medio por enfermedad que resulte en este Centro de Trabajo de los 6 meses anteriores al mes de la baja, con arreglo a la tabla siguiente:

| Tabla complementos enfermedad | |
|-------------------------------|-----------------------|
| Porcentaje de absentismo | Garantía 16 al 60 día |
| < 1,50 | hasta 95 por ciento |
| 1,51 - 1,75 | hasta 92,5 por ciento |
| 1,76 - 2 | hasta 90 por ciento |
| 2,01 - 2,50 | hasta 87,5 por ciento |
| 2,51 - 2,75 | hasta 85,5 por ciento |
| > 2,75 | hasta 80 por ciento |

Estos porcentajes se aplicarán a todos los conceptos retributivos del puesto de trabajo, excepto horas extras y/o pluses no asignados por régimen de trabajo.

A partir del día 61º: hasta el 100 por ciento de los conceptos indicados en el párrafo anterior.

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que en el periodo de un año natural la persona trabajadora cause un segundo o sucesivo proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral que no constituya recaída del primero, no se percibirá complemento alguno hasta el día 31. A partir del día 31 de proceso de incapacidad temporal, la persona trabajadora percibirá los mismos complementos que hasta la fecha se encuentran regulados.

Hospitalización e intervención quirúrgica: En este caso se complementará hasta el 100 por ciento de los mencionados conceptos durante los días que dure la hospitalización.

El servicio médico podrá verificar el estado de incapacidad temporal de la persona trabajadora para justificar su falta de asistencia al trabajo, mediante la realización del oportuno reconocimiento. La negativa de la persona trabajadora a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión del abono del complemento.

Artículo 31.- Seguro colectivo de vida y accidentes

La empresa suscribirá con una compañía de seguros una póliza que garantice tanto al personal en activo como al afectado por el plan social las siguientes coberturas:

| Coberturas | Indemnización |
|--------------------------------------|---------------|
| Fallecimiento muerte natural | 24.250 euros |
| Fallecimiento accidente (acumulable) | 16.850 euros |
| Invalidez absoluta | 24.250 euros |
| Lesiones permanentes | Según baremo |

Artículo 32.- Seguro ocupantes vehículo propio

La empresa suscribirá un seguro de ocupantes para cuando se utilice el vehículo propio para gestiones de la empresa. Para que cobre virtualidad se habrá de notificar previamente la salida a la persona que se designe por la empresa.

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Artículo 33.- Incapacidades

A las personas trabajadoras que les sea reconocida oficialmente una incapacidad permanente total les será extinguido su contrato de trabajo, percibiendo de la empresa por tal causa la indemnización en euros que para cada caso se indica a continuación:

| Edad en años | Técnicos/as especialistas | Técnicos/as auxiliares | Operadores y administrativos |
|--------------|---------------------------|------------------------|------------------------------|
| > 55 | 53.157,30 euros | 50.499,44 euros | 48.727,53 euros |
| 50 – 54 | 57.587,08 euros | 54.929,21 euros | 53.157,30 euros |
| 45 – 49 | 59.358,99 euros | 56.701,12 euros | 54.929,21 euros |
| 40 – 44 | 60.244,94 euros | 57.587,08 euros | 55.815,17 euros |
| < 40 | 61.130,90 euros | 59.358,99 euros | 57.587,08 euros |

Artículo 34.- Ropa de trabajo

La Empresa proveerá a sus trabajadores de la ropa de trabajo adecuada, encargándose asimismo de su limpieza y lavado.

Artículo 35.- Préstamos para viviendas

Para facilitar a las personas trabajadoras la propiedad de la primera vivienda que tenga carácter de domicilio habitual, la Empresa concederá préstamos con cargo a un fondo de 60.000 (sesenta mil) euros, que será gestionado por la Comisión de Viviendas.

Los préstamos se ajustarán a las siguientes condiciones:

- Cuantía máxima de 6.100 (seis mil cien) euros.
- El plazo de amortización será de 5 años realizándose los descuentos mensualmente de la nómina por importes de la misma cuantía.
- El beneficiario del préstamo no podrá enajenar la vivienda que motivó la concesión del mismo, mientras no haya sido reintegrado en su totalidad.

En el caso de que fallezca la persona trabajadora beneficiaria del crédito para

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

vivienda, serán los derechohabientes quienes tendrán la obligación de reintegrar la deuda pendiente.

Los referidos préstamos podrán hacerse extensivos, a propuesta de la Comisión de Viviendas, para la realización de grandes reformas o reparaciones de las viviendas habituales de las personas trabajadoras.

Art. 36 – Préstamos y Ayudas diversas

Se establece un fondo para la concesión de anticipos a las personas trabajadoras, con objeto de que puedan resolver, en lo posible, las urgentes necesidades que pudieran tener en relación con enfermedades o intervenciones quirúrgicas propias o de sus familiares directos, matrimonio de hijos, hijas u otros casos similares.

Las cantidades concedidas para estos supuestos serán reintegradas por las personas trabajadoras en la forma y cuantía que en cada caso se convengan con los afectados.

Art. 37 – Ayudas escolares

Se concederán ayudas escolares a las personas trabajadoras e hijos e hijas de los mismos que cursen estudios para la obtención de un título profesional.

La Comisión de Becas establecerá cada año las normas de distribución de este fondo.

Art. 38 – Ayudas para hijos/hijas con discapacidad

Anualmente se destinará un fondo para distribuir entre las personas trabajadoras que tengan hijos o hijas con discapacidades físicas o psíquicas y que necesiten de especiales cuidados en su formación, rehabilitación y tratamiento. Dicho fondo será en función del número de personas afectadas.

Art. 39- Pensión Complementaria de Jubilación

En el deseo de mejorar las condiciones económicas del personal que haya prestado sus servicios en la Empresa durante un prolongado periodo de su vida, se mantiene con carácter voluntario el sistema de pensiones de jubilación, de forma que al personal jubilado le permita satisfacer sus necesidades en las mejores condiciones económicas posibles.

La pensión complementaria de jubilación tiene por objeto mejorar las prestaciones de jubilación a que se tengan derecho de la Seguridad Social.

39.1 Aplicación y cuantía de la pensión complementaria de jubilación

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

La Dirección de la Empresa, cuando lo considere aconsejable para la buena marcha de la misma, podrá ofrecer a las personas trabajadoras cuya edad esté comprendida entre 60 y 65 años, y tengan 40 años de antigüedad en la Empresa, que se acojan al sistema de jubilación anticipada, siempre que tengan derecho a esta contingencia de acuerdo con las normas que al respecto estén establecidas o se establezcan en el futuro por la Legislación Vigente.

A dichos trabajadores se les garantizará un complemento Empresarial vitalicio y no valorizable, de forma que la suma de éste y del importe de la pensión que perciba de la Seguridad Social resulte el 100 % de la retribución líquida que hayan percibido en los 12 meses anteriores a la fecha de su jubilación, por los conceptos retributivos que se indican a continuación:

- a) Salario de calificación.
- b) Garantía de puesto.
- c) Complemento personal.
- d) Complemento de traslado.
- e) Antigüedad.
- f) Valoración por el mérito.
- g) Incentivo a la producción.
- h) Plus contra absentismo.
- i) Gratificaciones extraordinarias.

En el supuesto de que en dicho periodo el trabajador hubiese estado en situación de I.T. se considerará la retribución líquida teórica que hubiese percibido en este mismo periodo y por los mismos conceptos retributivos.

Las personas trabajadoras que no cumplan con el requisito de tener 40 años de antigüedad y se acojan a la jubilación anticipada, se les deducirá de la garantía del 100% de su retribución líquida, calculada con los conceptos retributivos indicados anteriormente un 1% por cada año que le falte para cumplir los 40 de servicio.

39.2 Pérdida de derechos de la pensión complementaria de jubilación

Las personas trabajadoras que rechacen el ofrecimiento de jubilación que le fuese formulado por la Empresa, en las condiciones referidas anteriormente, perderán definitivamente el derecho a la pensión complementaria de jubilación en el futuro.

Con el fallecimiento de la persona trabajadora jubilada, finalizará el derecho a recibir el complemento de jubilación abonándose a sus familiares el importe correspondiente al mes de su fallecimiento.

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Capítulo VIII

DERECHOS SINDICALES

Art. 40 – COMPETENCIAS Y GARANTÍAS DE LOS COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS SINDICALES

Las partes firmantes del presente Convenio, en el Marco del Estatuto de Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical que conforman los derechos sindicales, acuerdan las siguientes condiciones:

40.1 Comité de Empresa

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales, como representantes legales de las personas trabajadoras, tendrán las competencias y garantías que la Ley establece, incrementadas en las siguientes:

- a) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o en varios de sus componentes, sin rebasar el número total legalmente establecido, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.
- b) Al amparo de lo dispuesto en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Dirección y la Representación Sindical de Sidenor Aceros Especiales, S.L Fábrica de Reinosa, han acordado que el número de Delegados de Prevención en dicha Empresa será de tres. Dichos Delegados de Prevención serán designados por las Secciones Sindicales constituidas y ratificados por el pleno del Comité de Empresa y serán quienes se encarguen de realizar las funciones específicas en materia de prevención.

40.2 Sindicatos

La Empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre personal y Empresa.

Los Derechos Sindicales que la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce y garantiza con carácter general, serán incrementados en Sidenor Aceros Especiales S.L Fábrica de Reinosa en los siguientes:

Cuota sindical.- A requerimiento de las personas trabajadoras afiliados a los Sindicatos que estén representados en la Empresa, se les podrá descontar de su

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

Las personas trabajadoras interesadas en el referido descuento deberán dirigir a la Dirección de la Empresa un escrito indicando la orden de descuento, el Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota y la cuenta corriente de la entidad bancaria a la que debe ser transferida.

La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año, y a la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato de la persona afiliada.

En el supuesto de que una persona trabajadora quisiera dejar de pagar la cuota sindical, ésta dirigirá un escrito asimismo a la Dirección en este sentido, la cual lo comunicará al Sindicato afectado.

40.3. Crédito horario para las asambleas de las personas trabajadoras

Las partes establecen que las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, dispondrán de un tiempo máximo de 6 horas en cada año de vigencia del mismo, remuneradas como tiempo de trabajo para celebrar asamblea o reuniones en el centro de trabajo con los requisitos concretos que se consignan a continuación.

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del Comité de Empresa o por un número no inferior al 33% de la plantilla.

La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración prevista, orden del día de los asuntos a tratar y motivos de la celebración de la asamblea, se deberá comunicar a la dirección de la Empresa por el Comité de representantes de la misma, con una antelación mínima de 48 horas antes de su celebración.

La asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

Capítulo VIII

SEGURIDAD Y SALUD Y MEDIOAMBIENTE

Artículo 41. Principios generales

41.1. Seguridad y Salud

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

La empresa, teniendo en cuenta los principios organizativos que emanan de la Directiva Marco de la Unión Europea, y los mismos principios a los que se hace referencia en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, estima por razones técnicas, sociales y económicas que el sistema que satisface plenamente estos principios es la seguridad integrada, asumiendo por tanto esa línea organizativa dentro de la filosofía del control total de pérdidas para preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Comité de seguridad, salud y medio ambiente de cada centro de trabajo:

En aras a conseguir estos objetivos existirá también en cada centro de trabajo un comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Este comité estará formado por los delegados/as de prevención, de una parte, y por los representantes de la empresa en número igual al de los delegados/as de prevención, de la otra.

Los delegados/as de prevención serán designados por el comité de empresa, de entre los representantes que integran el comité.

Competencias:

El comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa, a tal efecto, en su seno se debatirán los proyectos en materia de planificación, organización y desarrollo de las actividades de protección y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de las medidas de emergencia en el seno de la empresa y velar por su eficacia.

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

- d) Velar por la adecuada atención por parte de las Mutuas de nuestros personas trabajadoras accidentados.

Facultades:

En el ejercicio de sus competencias, el comité de seguridad y salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto visitas mensuales y rotativas a los diferentes servicios y talleres de la empresa.
- b) Conocer normas, procedimientos y cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad físicas de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer los planes de implicación y motivación dirigidos a jefes/as, mandos y personas trabajadoras.
- e) Conocer los planes de formación con los temarios y objetivos concretos en el área de la prevención y de la capacitación industrial que se pretendan poner en marcha tanto para las personas trabajadoras fijos como para los eventuales.
- f) Conocer la aplicación de las propuestas de trabajo adaptado que hayan hecho Mutuas y Servicios Médicos, en aquellos casos en los que las personas trabajadoras no hayan obtenido el pertinente parte de baja y sin embargo presenten alguna incapacidad para desarrollar algunas tareas.
- g) Conocer la gestión que las Mutuas estén haciendo de la IT por enfermedad en aquellos centros de trabajo que la tengan concertada con las Mutuas (adelanto de pruebas diagnósticas, intervenciones quirúrgicas, y otro tipo de atenciones, etc.)
- h) Las demás funciones y competencias atribuidas al comité por la Legislación vigente.

Garantías: para el ejercicio de estas competencias y facultades podrán hacer uso del crédito sindical que ya disponen como representantes legales de las personas

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

trabajadoras. No serán imputables a dicho crédito de horas mensuales retribuidas, las reuniones del comité de seguridad y salud convocadas por el empresario, y las destinadas a Visitas e Inspecciones planeadas a los distintos departamentos.

Reuniones del comité de seguridad, salud y medio ambiente

- a) El comité de seguridad y salud se reunirá mensualmente para tratar asuntos de su competencia y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.
- b) Los delegados/as de prevención podrán participar con los Técnicos/as de Prevención y Mandos en las Inspecciones y visitas planeadas, de acuerdo con el Programa establecido.
- c) Además de las visitas mensuales y rotativas podrá visitar todo puesto de trabajo que el comité de Seguridad y Salud estime conveniente, así como donde sea requerida su presencia por parte de la persona trabajadora a través de su mando, aunque no estén presentes todos sus miembros.
- d) Será objeto de visita todo puesto de trabajo en el que haya habido un accidente grave.
- e) El comité de Seguridad y Salud, igualmente podrá reunirse con carácter extraordinario, cuando se produzcan situaciones especiales cuyo estudio y análisis no pueda demorarse hasta la reunión ordinaria.
- f) Esta reunión extraordinaria tendrá lugar a petición de la representación empresarial o por mayoría de los delegados de prevención.
- g) La convocatoria se realizará con un preaviso mínimo de 24 horas entre la petición y la celebración.
- h) Para el desarrollo de sus funciones, la empresa proporcionará a los delegados/as de prevención, los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Información en materia de seguridad y salud:

- a) Se entregará periódicamente al comité de seguridad y salud información sobre:
 - Las mediciones periódicas (anualmente)

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

- Modificaciones realizadas y mejoras conseguidas en máquinas e instalaciones (trimestralmente).
 - Índices de los accidentes.
- b) Las personas trabajadoras serán convenientemente informadas por la empresa:
- Sobre aquellas materias empleadas y desarrollo del proceso productivo que pueda entrañar riesgo para la salud de las personas trabajadoras.
 - De los estudios que se crea necesario realizar en su entorno de trabajo y sobre su estado de salud, así como de las medidas preventivas que dichas personas trabajadoras deberán cumplir para minimizar el efecto de los riesgos, objeto de los estudios antes citados.
- c) Las medidas a adoptar en los supuestos de emergencia.

Formación en materia de seguridad y salud:

La empresa, en colaboración con los delegados/as de prevención, promoverá la más completa formación en materia de prevención de riesgos a todas las personas trabajadoras, tanto de los que afectan a su puesto de trabajo como de los generales.

Principios de la prevención de riesgos:

Los riesgos para la salud de la persona trabajadora se prevendrán evitando:

- Su generación
- Su emisión
- Su transmisión

Siempre que no se logre la disminución de dichos riesgos por otros procedimientos, se utilizarán los medios de protección personal.

La empresa informará al comité de seguridad y salud de los medios de protección personal que se vayan incorporando al catálogo existente.

La elaboración de los planes generales de prevención conllevará como mínimo:

- Elaboración del mapa de riesgos y su evaluación
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- Los objetivos de prevención, fijando prioridades.
- La determinación de los recursos humanos y económicos para su realización.
- Los plazos o fases para su desarrollo.
- Un plan complementario de formación.

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

En las condiciones y con el procedimiento previsto por la Ley, la persona trabajadora tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

41.2. Gestión ambiental

Se elaborará un plan de gestión ambiental en cada centro de trabajo, donde se analicen el almacenamiento y su tratamiento, así como las emisiones y vertidos al exterior, la depuración de aguas y la posible sustitución gradual de energías y materias por otras más limpias.

Los miembros del comité de seguridad y salud recibirán información sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los planes de gestión ambiental, para los que deberá contar con una formación e información suficiente a cargo de la empresa.

El delegado/a de prevención podrá actuar también en cada centro de trabajo como delegado/a medioambiental.

Competencias

- a) Colaborar con la empresa en la mejora de la acción medioambiental, promoviendo y fomentando la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- b) Ser consultado respecto de la puesta en marcha de nuevas tecnologías y desarrollo de los sistemas de gestión que la empresa pudiera establecer, de los que pudiera derivar riesgo medioambiental, así como las decisiones sobre el transporte de mercancías peligrosas.
- c) Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental en la empresa, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.

Facultades

- a) Recibir de la empresa la información aportada a la Administración en relación con planes y medidas de adaptación medioambiental, emisiones, vertidos,

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

generación de residuos, uso del agua y de la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.

- b) Recibir de la empresa información sobre las iniciativas y solicitud de autorizaciones o licencias que la empresa pudiera solicitar en materia medioambiental.
- c) Solicita de la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y hacer propuestas de mejora de la gestión medioambiental de la empresa.
- d) Acompañar a los diversos cuerpos de inspección ambiental que pudieran visitar la empresa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estime oportunas.

Formación en temas medioambientales

La empresa le proporcionará los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Garantías

Para el ejercicio de sus competencias dispondrá del mismo crédito horario de que ya goza para ejercer como delegado/a de prevención.

41.3. Sigilo profesional

Los miembros del comité de seguridad, salud y medio ambiente quienes, por la naturaleza de sus competencias, puedan entrar en relación con materias de carácter reservado y confidencia, observarán sigilo profesional, asesorándose con la empresa respecto a la confidencialidad de lo tratado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines que los que motivaron su entrega.

Además, se dan aquí por reproducidas las disposiciones que sobre esta materia establece la propia L P R L.

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Comisión paritaria de seguridad, salud, y medio ambiente para toda la empresa.- La Dirección acepta constituir para el ámbito de toda la empresa una comisión paritaria de seguridad, salud, y medio ambiente, con las siguientes.

Competencias-

- a) Participar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva y en la formación e información a las personas trabajadoras.
- b) Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- d) Conocer la evolución de los indicadores de accidentabilidad.
- e) Conocer las mejores prácticas operativas de los distintos centros de trabajo con la finalidad de promover su divulgación y aplicación general.
- f) Apoyar y proponer las campañas de divulgación, motivación y mentalización de la prevención que se pongan en marcha para lograr el objetivo "0" accidentes.

Reuniones: esta comisión paritaria se reunirá una vez al trimestre.

Capítulo VIII FORMACIÓN

Artículo 42. Formación

La formación del personal constituye el instrumento básico para conseguir la adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos, y para potenciar las expectativas de promoción y desarrollo profesional de las personas que trabajan en la Empresa.

La Empresa dispondrá de una bolsa de cuatro horas anuales obligatorias para formación de cada persona trabajadora y adicional a la jornada laboral anual pactada. Dichas horas tendrán el carácter de ordinarias y no devengarán una remuneración específica. La Empresa, siempre que organizativamente sea posible, no aplicará las horas de formación en jornadas de descanso de la persona trabajadora y deberán aplicarse en un solo bloque.

CVE-2022-4516

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

El contenido de dicha formación se definirá conforme al Plan de Formación que adopte con la Representación de las Personas Trabajadoras y estará fundamentalmente orientado a la mejora de la polivalencia de la plantilla. El permiso de formación contemplado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores se articulará en la programación que incorporen los correspondientes Planes de Formación.

Asimismo, la Empresa podrá utilizar de las 72 horas por año natural de disponibilidad un máximo de 16 horas anuales para formación a más de las cuatro horas expresadas anteriormente.

Sin perjuicio de lo anterior, las horas de formación promovidas por la empresa y realizadas fuera de la jornada de trabajo, se abonarán al precio de 12,81 euros brutos/hora. Este importe se incrementará durante la vigencia del convenio, conforme los incrementos acordados en el artículo 26, apartado A.

Capítulo IX

VARIOS

Artículo 43. Empresa saludable

Las partes manifiestan su compromiso por obtener un entorno de trabajo saludable y colaborar en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de las personas y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo, incluyendo la organización de este y la cultura del ambiente de trabajo.
- Los recursos de salud disponibles en el entorno laboral.

CVE-2022-4516

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

- Los hábitos y estilos de vida saludables de las personas trabajadoras.

Artículo 44. Uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y derecho a la desconexión

Las personas trabajadoras no utilizarán dichos sistemas y equipos con fines personales más allá de lo que se pueda considerar ocasional y limitado conforme a los usos sociales y siendo conscientes que dicho uso carece de toda expectativa de privacidad frente a las potestades Empresariales de control y dirección de la prestación laboral.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Como regla general operará el derecho a la desconexión en todos los periodos no laborales. No obstante, en aquellos casos en los que la Empresa dote a las personas trabajadoras de medios de comunicación telemática, la persona trabajadora, propondrá el periodo de desconexión digital que, en todo caso, deberá respetar la duración mínima legal de los descansos, y tendrá la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de "ausente", indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la empresa para su reemplazo, así como la concreta duración de los periodos de desconexión.

Los periodos de desconexión se aplicarán salvo en los casos extraordinarios en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata.

Artículo 45. Registro de jornada

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Con la finalidad de cumplir con lo que se establece en el apartado 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, las Empresas garantizarán el registro diario de jornada de todo el personal incluido dentro del ámbito del Convenio.

Se podrán establecer excepciones o particularidades en el modelo de organización y documentación del registro de jornada para el personal fuera de convenio y para aquellas personas en situación de trabajo a distancia o desplazamiento en misión.

Los sistemas que se implanten en cada centro deberán acreditar fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación.

El tratamiento de los datos personales resultante del registro de jornada deberá respetar en todo momento las normas legales de protección de datos.

La cumplimentación del registro horario constituye una obligación para las personas trabajadoras y comprende los siguientes datos objeto de registro:

- Hora de inicio de la jornada en la que la persona trabajadora se encuentra ya en su puesto de trabajo o a disposición de la empresa dentro del rango de jornada y horarios que le corresponde.
- Hora de finalización de la jornada encontrándose en su puesto de trabajo o a disposición de la Empresa.
- Tiempo efectivo de trabajo el comprendido entre la hora de inicio de la jornada y la hora de finalización de la jornada, descontadas las pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo.

Cuando la persona trabajadora deba realizar desplazamientos fuera de su localidad habitual de trabajo durante toda la jornada laboral diaria por razón de su actividad laboral y/o actividades formativas, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas que correspondan a su régimen de jornada y horario, registrándose como incidencia el «viaje de trabajo».

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

La persona trabajadora podrá acceder, previa petición escrita a sus propios datos tal y como figuren en el registro.

La Empresa tendrá a disposición de la Representación de las personas Trabajadoras con carácter mensual, el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejerzan su representación. Dichos datos se facilitarán en formato anonimizado, pero de manera que permita reconocer la correspondencia del registro con el puesto de trabajo. La persona trabajadora podrá acceder, previa petición escrita a sus propios datos tal y como figuren en el registro.

La Empresa tendrá a disposición de la Representación de los Trabajadores con carácter mensual, el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejerzan su representación. Dichos datos se facilitarán en formato anonimizado, pero de manera que permita reconocer la correspondencia del registro con el puesto de trabajo.

Artículo 46. Plan de inversiones

La Empresa analizará e impulsará las inversiones necesarias para garantizar su competitividad, así como aquellas inversiones estratégicas que estén destinadas a la prospección de nuevos proyectos empresariales que contribuyan a aumentar las actividades industriales del Grupo Sidenor.

Capítulo X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 47. Criterios generales

1. La empresa podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinoso 2022-2026

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados/as, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 68 del Convenio Colectivo Estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector del Metal.

47.1. 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.

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los y las clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

CVE-2022-4516

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

47.2. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando 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) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de las personas trabajadoras, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros/as de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

CVE-2022-4516

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

47.3. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

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

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m) Acoso sexual: Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Este acoso por parte de los compañeros/as o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

CVE-2022-4516

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

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

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

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

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

Artículo 48. Sanciones.

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

- a) Por faltas leves.
 - Amonestación por escrito.

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

- 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 49. Prescripción.

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

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

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

Capítulo XI

INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Artículo 50. Comisión Paritaria

50.1. Objeto

La Comisión Paritaria será el órgano encargado de la interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo estipulado en el presente Convenio.

50.2. Composición y funcionamiento

Dicha Comisión estará integrada paritariamente por cinco (5) personas en representación de la empresa y por cinco (5) personas en representación de las personas trabajadoras.

CVE-2022-4516

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Los acuerdos de la Comisión, requerirán, para su validez, la presencia de todos/as los/las representantes, y, en todo caso, los acuerdos serán adoptados por mayoría.

Las decisiones de la mencionada Comisión, se emitirán en el plazo máximo de quince (15) días a contar de la fecha en que se reciba el escrito de cualquier interesado/a por el que se someta una cuestión a la misma, salvo que cualquier otra disposición de rango legal prevea un plazo menor.

El domicilio oficial de la Comisión Paritaria, al cual deberán remitirse todas las comunicaciones que se pretendan con el referido órgano a cualesquiera efectos, se establece en Reinosa, Paseo de Alejandro Calonje, s/n, CP 39200

50.3. Competencias

Las competencias de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Las de interpretación del Convenio y el seguimiento de su aplicación.
- b) Las de vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- c) En los supuestos de conflicto colectivo relativos a la interpretación o aplicación del Convenio, deberá intervenir la Comisión con carácter previo al planteamiento formal del conflicto.
- d) Las controversias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria serán sometidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en el organismo de resolución de conflictos laborales (ORECLA), en los términos previstos en el mismo.
- e) Aquellas otras legalmente atribuidas.

Artículo 51 Procedimiento de solución de conflictos

Las partes asumen el Acuerdo Interprofesional sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales – ORECLA- (B.O.Cant. 14/07/2010), que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, tratándose también en este organismo posibles discrepancias surgidas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y, en todo caso, de acuerdo a lo regulado en la legislación vigente.

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Artículo 52 Comisión de información, interpretación y seguimiento

Con el fin de interpretar las dudas que se planteen y de vigilar el cumplimiento de este Acuerdo Marco, las partes firmantes acuerdan la creación de la Comisión de Información, Interpretación y Seguimiento, cuya composición, competencias y contenido son los que se indican a continuación, siendo imprescindible para pertenecer a ella, haber suscrito el presente Acuerdo.

Asumirá todas aquellas competencias que ambas partes, de común acuerdo, estimen oportunas, y aplicará en su funcionamiento las recomendaciones contenidas en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laboral (ASAC) y en su Anexo relativo al funcionamiento de las comisiones paritarias.

Estará integrada:

Por parte de la Empresa, por 13 personas de la Dirección.

La composición de la Representación Social será proporcional al nivel de representación de los Sindicatos firmantes, hasta un máximo de 13 personas.

DISPOSICIONES FINALES

Quedan sin vigor todos los artículos y normas de Convenios y Acuerdos anteriores al Acuerdo Marco de 15 de diciembre de 2021, que se opongan al mismo o lo modifiquen.

Conformes los Representantes de la Dirección y los Representantes de los Trabajadores de SIDENOR ACEROS ESPECIALES, S.L. – FABRICA DE REINOSA, con el texto, tablas y anexos recogidos en este documento, salvo error u omisión, lo firman en prueba de conformidad, en Reinosa a 23 de diciembre de 2021

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

ANEXOS

Artº 1.- ANEXO I

TABLAS SALARIALES

Vigentes a partir del 01/01/2022 hasta el 31/12/2022 (*)

| GRUPO | NIVEL | VALOR | SALARIO | SALARIO | SALARIO |
|--------------------|----------|-------|----------|-----------|---------|
| PROFESIONAL | SALARIAL | HORA | MES € | AÑO € | DIA € |
| T.ESPECIALISTAS | 1 | | 2.436,08 | 34.105,13 | 81,20 |
| | 2 | | 2.360,77 | 33.050,74 | 78,69 |
| | 3 | | 2.288,95 | 32.045,29 | 76,30 |
| T.AUXILIARES | 4 | | 2.218,09 | 31.053,19 | 73,94 |
| | 5 | | 2.155,48 | 30.176,76 | 71,85 |
| | 6 | | 2.079,22 | 29.109,03 | 69,31 |
| | 7 | | 2.006,76 | 28.094,69 | 66,89 |
| | 8 | | 1.937,49 | 27.124,83 | 64,58 |
| ADMINISTRATIVOS/AS | 6 | | 2.079,22 | 29.109,03 | 69,31 |
| | 7 | | 2.006,76 | 28.094,69 | 66,89 |
| | 8 | | 1.937,49 | 27.124,83 | 64,58 |
| | 9 | | 1.883,47 | 26.368,52 | 62,78 |
| OPERADORES | 5 | 7,89 | 2.134,51 | 29.883,14 | 71,15 |
| | 6 | 7,68 | 2.058,88 | 28.824,30 | 68,63 |
| | 7 | 7,51 | 1.982,93 | 27.761,02 | 66,10 |
| | 8 | 7,34 | 1.907,30 | 26.702,19 | 63,58 |
| | 9 | 7,18 | 1.852,32 | 25.932,53 | 61,74 |
| | 10 | 6,99 | 1.813,24 | 25.385,32 | 60,44 |
| | 11 | 6,81 | 1.783,37 | 24.967,12 | 59,45 |
| | 12 | 6,65 | 1.751,91 | 24.526,68 | 58,40 |
| | 13 | 6,52 | 1.721,08 | 24.095,14 | 57,37 |

Nota: (*) Como consecuencia de la variación de la jornada durante la vigencia del convenio, las horas de trabajo y horas de prima también variarán, razón por la que también se verán afectados los valores hora.

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Artº 2.- ANEXO II

VALOR QUINQUENIOS

vigentes a partir del 01/01/2022 hasta el 31/12/2022

| GRUPO | NIVEL | VALOR MES | VALOR DIA | | |
|-----------------------------------|----------|-----------------|-----------|-------|------|
| PROFESIONAL | SALARIAL | | | | |
| | | T.ESPECIALISTAS | 1 | 49,89 | 1,66 |
| | | | 2 | 49,89 | 1,66 |
| | | 3 | 49,89 | 1,66 | |
| T.AUXILIARES Y ADMINISTRATIVOS/AS | | 4 | 49,89 | 1,66 | |
| | | 5 | 49,89 | 1,66 | |
| | | 6 | 48,94 | 1,63 | |
| | | 7 | 48,94 | 1,63 | |
| | | 8 | 48,94 | 1,63 | |
| | | 9 | 48,94 | 1,63 | |
| OPERADORES | | 5 | 49,89 | 1,66 | |
| | | 6 | 48,94 | 1,63 | |
| | | 7 | 48,94 | 1,63 | |
| | | 8 | 48,94 | 1,63 | |
| | | 9 | 48,94 | 1,63 | |
| | | 10 | 47,67 | 1,59 | |
| | | 11 | 47,67 | 1,59 | |
| | | 12 | 47,67 | 1,59 | |
| | 13 | 47,67 | 1,59 | | |

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Artº 3.- ANEXO III

PLUS BOCADILLO

vigentes a partir del 01/01/2022 hasta el 31/12/2022

| GRUPO | NIVEL | VALOR DIA |
|---|----------|-----------|
| PROFESIONAL | SALARIAL | TRABAJO € |
| T.ESPECIALISTAS T.AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS Y OPERADORES | 1 | 7,05 |
| | 2 | 6,93 |
| | 3 | 6,75 |
| | 4 | 6,61 |
| | 5 | 6,50 |
| | 6 | 6,31 |
| | 7 | 6,19 |
| | 8 | 6,07 |
| | 9 | 5,94 |
| | 10 | 5,82 |
| | 11 | 5,67 |
| | 12 | 5,55 |
| | 13 | 5,41 |

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Artº 4.- ANEXO IV

VALOR HORAS EXTRAS

vigentes a partir del 01/01/2022 hasta el 31/12/2022

| GRUPO | NIVEL | IMPORTE |
|---|----------|---------|
| PROFESIONAL | SALARIAL | HORA |
| T.ESPECIALISTAS T.AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS Y OPERADORES | 1 | 13,96 |
| | 2 | 13,66 |
| | 3 | 13,34 |
| | 4 | 13,03 |
| | 5 | 12,84 |
| | 6 | 12,52 |
| | 7 | 12,20 |
| | 8 | 11,91 |
| | 9 | 11,71 |
| | 10 | 11,45 |
| | 11 | 11,16 |
| | 12 | 10,97 |
| | 13 | 10,80 |

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Artº 5.- ANEXO V

PLUSES HORAS EXTRAS

vigentes a partir del 01/01/2022 hasta el 31/12/2022

| NUMERO HORAS EXTRA REALIZADAS | VALOR PLUS DOMINGO Y FESTIVO | VALOR PLUS EN SABADO | VALOR PLUS EN DIAS LABORABLES |
|-------------------------------|------------------------------|----------------------|-------------------------------|
| 1 | 17,92 | 5,90 | 4,76 |
| 2 | 35,83 | 11,81 | 9,51 |
| 3 | 53,74 | 17,72 | 14,27 |
| 4 | 71,64 | 23,62 | 19,05 |
| 5 | 71,64 | 29,54 | 23,83 |
| 6 | 71,64 | 35,42 | 35,42 |
| 7 | 71,64 | 35,42 | 35,42 |
| 8 | 71,64 | 35,42 | 35,42 |

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Artº 6.- ANEXO VI

IMPORTE OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
vigentes a partir del 01/01/2022 hasta el 31/12/2022

COMUNES PARA TODO EL PERSONAL

COMUNES PARA TODO EL PERSONAL

| VALOR "I" | 41,95 | EUROS MES | 1,40 | EUROS DIA |
|---------------------------|--------|-------------------------|------|-----------|
| PLUS 4º RELEVO (1) | 371,83 | EUROS MES | | |
| PLUS 4º RELEVO T.MEC. (1) | N/A | EUROS MES | | |
| PLUS TURNICIDAD (2) | 5,61 | EUROS DIA/TRABAJADO | | |
| PLUS REGIMEN ESPECIAL | 67,60 | EUROS SABADO/TRABAJADO | | |
| MANTENIMIENTO | 103,65 | EUROS DOMINGO/TRABAJADO | | |

1.- Las personas trabajadoras que por cualquier causa falten al trabajo en domingo o día festivo y que por su calendario tuvieran que trabajar, se les deducirá, por cada día de ausencia, el importe que se indica a continuación:

| TALLER | IMPORTE |
|---------------|--|
| Resto fábrica | 143,95 euros/día más importe correspondiente por compensación jornada. |

El importe del plus de 4º relevo se abonara en 12 mensualidades

2.- Dicho plus se abonara únicamente al personal que trabaja en régimen de tres y cuatro turnos y absorbe el plus de nocturnidad legalmente establecido, fijándose la cuantía de este en 2,00 euros/hora para las personas trabajadoras que sin trabajar en régimen de tres o cuatro turnos realicen excepcionalmente alguna jornada de noche entre las 22 y 6 horas.

3.- Complemento plus nocturnidad 1,59 euros día

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Artº 7.- ANEXO VII

INCENTIVO CONTRA ABSENTISMO
vigentes a partir del 01/01/2022 hasta el 31/12/2022

| PORCENTAJE DE ABSENTISMO | IMPORTE EN EUROS |
|---|------------------|
| ABSENTISMO HASTA EL 4,95 % | 392,80 |
| ABSENTISMO HASTA EL 5,45 % | 310,97 |
| ABSENTISMO HASTA EL 5,95 % | 287,50 |
| ABSENTISMO HASTA EL 6,45 % | 245,99 |
| ABSENTISMO HASTA EL 6,95 % | 145,45 |
| ABSENTISMO SUPERIOR AL 6,95 % | 0,00 |
| ESCALA GENERAL O COLECTIVA | |
| | |
| PORCENTAJE DE ABSENTISMO | CORRECTOR |
| | |
| ABSENTISMO COLECTIVO HASTA EL 7,20% | 0,80 |
| ABSENTISMO COLECTIVO HASTA EL 6,70% | 0,90 |
| ABSENTISMO COLECTIVO HASTA EL 6,20% | 1,00 |
| ABSENTISMO COLECTIVO HASTA EL 5,70% | 1,10 |
| ABSENTISMO COLECTIVO HASTA EL 5,20% | 1,20 |
| | |
| La cantidad que corresponda en cada caso a la escala individual será corregida por el índice de absentismo conseguido en la escala colectiva, obteniéndose de dicha operación el importe bruto a percibir por los trabajadores. | |
| | |
| En los intervalos de los porcentajes de absentismo se aplicará la proporcionalidad correspondiente para calcular el factor corrector exacto. | |

La cantidad que corresponda en cada caso a la escala individual será corregida por el índice de absentismo conseguido en la escala colectiva, obteniéndose de dicha operación el importe a percibir por las personas trabajadoras.

En los intervalos de los porcentajes de absentismo se aplicará la proporcionalidad correspondiente para calcular el factor corrector exacto.

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinoso 2022-2026

Artº 8.- ANEXO VIII

PORCENTAJES DE INCENTIVO OPERARIOS CON 14 PAGAS ANUALES
vigentes a partir del 01/01/2022 hasta el 31/12/2022

| DEPARTAMENTO | PORCENTAJE PRIMA | |
|---------------------|------------------|------------|
| | DIRECTOS | INDIRECTOS |
| TREN 21" | 8,48 | 5,51 |
| ACABADO | 6,78 | |
| H.HEURTEY | 7,32 | |
| PARQUE LINGOTES | 5,51 | |
| MANTEN.LAMINACIONES | 7,59 | |
| ALMACEN EXPEDICION. | | 5,51 |
| ALMACEN APROVIS. | | 4,83 |
| CALIDAD PR.GRUESOS | 5,41 | |
| LABORATORIO | | 4,83 |

LUNES, 13 DE JUNIO DE 2022 - BOC NÚM. 113

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Artº 9.- ANEXO IX

PORCENTAJES DE INCENTIVO MANDOS Y EMPLEADOS/AS CON 14 PAGAS
vigentes a partir del 01/01/2022 hasta el 31/12/2022

| DEPARTAMENTO | PORCENTAJE PRIMA | |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|
| | PERSONAL CON MANDO | PERSONAL SIN MANDO |
| TREN 21ª | 6,21 | 4,29 |
| ACABADO | 6,21 | 4,29 |
| H.HEURTEY | 6,21 | 4,29 |
| PARQUE LINGOTES | 6,21 | 4,29 |
| MANTEN.LAMINACION | 7,09 | 4,29 |
| ALMACEN EXPEDICION. | 6,21 | 4,29 |
| ALMACEN APROVIS. | 6,21 | 4,29 |
| LABORATORIO | 7,09 | 4,29 |
| PLANIFICACION | | 4,29 |
| COMPRAS | | 4,29 |
| INFORMATICA | | 4,29 |
| REL.LABORALES | | 4,29 |
| SCIOS.GENERALES | | 4,29 |
| DIR.FABRICA | | 4,29 |

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

Artº 10.- ANEXO X

Reunidos la Dirección de la Empresa y la Representación de las personas trabajadoras firmantes de este Convenio Colectivo

EXPONEN

1. Que la estructura salarial establecida en Sidenor Aceros Especiales, S.L Fábrica de Reinosa anteriormente al año 2003, era de 12 pagas ordinarias y 3 pagas extraordinarias que se abonaban en los meses de Marzo, Julio y Diciembre de cada año.
2. Que en el año 2003 y con el fin de unificar el abono de nómina en todas las Fábricas del Grupo SIDENOR, la Dirección de la Empresa implantó un nuevo Sistema de Gestión Informático en el que se establece una estructura salarial, común para todas las Fábricas, de 12 pagas ordinarias y 2 extraordinarias abonables en los meses de Julio y Diciembre de cada año.
3. Que aún cuando la referida unificación no ha originado ningún perjuicio económico en la retribución anual de las personas trabajadoras, éstas han hecho una demanda para que se aplique la anterior estructura salarial, al considerar que la inclusión de la paga extra de marzo en el resto de las nóminas del año, es más lesivo para sus intereses personales que abonarla de una sola vez.
4. Que ante las dificultades técnicas que se plantean para modificar el actual sistema informático de gestión de nóminas y los recursos económicos que se tendrían que emplear de llevarse a cabo, la Dirección de Sidenor Aceros Especiales, S.L Fábrica de Reinosa y su Representación Social, en el ánimo de conciliar los intereses de las personas trabajadoras y de la Empresa

ACUERDAN

1. Que en sustitución de la paga extra de marzo que se abonaba anteriormente al año 2003 y cuyo importe ha sido incorporado y prorrateado entre las 14 mensualidades establecidas en las tablas salariales de este Convenio Colectivo, la Empresa abonará, en dicho mes de marzo, a las personas trabajadoras incluidos en Convenio, un ANTICIPO NETO en función del nivel de calificación que en cada caso tengan asignado, de acuerdo con la siguiente escala:

| NIVEL DE CALIFICACION | ANTICIPO |
|-----------------------|----------------|
| DEL 1 AL 4 | 1.868,02 Euros |
| DEL 5 AL 7 | 1.732,69 Euros |
| DEL 8 AL 13 | 1.541,68 Euros |

Este anticipo no será de aplicación a las personas trabajadoras eventuales que se

Convenio Colectivo de Sidenor Aceros Especiales S.L.U. Centro de trabajo de Reinosa 2022-2026

contraten en cada año en curso de la vigencia de este Convenio.

2. El importe de dicho anticipo será reintegrado a la Empresa en cada año natural, para lo cual a las personas trabajadoras se les descontará de las nóminas mensuales y pagas extras que perciban a partir del mes de Abril de cada año, la cantidad neta que, también en función del nivel de calificación que tengan asignado, se indica a continuación.

| NIVEL DE CALIFICACION | CANTIDAD A REINTEGRAR DEL 1 AL |
|-----------------------|--------------------------------|
| 4 | 169,82 Euros |
| DEL 5 AL 7 | 157,52 Euros |
| DEL 8 AL 13 | 140,15 Euros |

3. Dado que este anticipo es de carácter voluntario para las personas trabajadoras, aquéllos que no estén interesados en que se les anticipen dichas cantidades y reintegrarlas a la Empresa posteriormente, deberán comunicárselo al Departamento de Personal antes del 28 de febrero de cada año.
Consecuentemente, estas personas percibirán exclusivamente las cantidades que, en función del nivel de calificación que tengan asignado, les corresponda en las nóminas mensuales y pagas extras establecidas en este Convenio Colectivo
4. En el supuesto de que una persona trabajadora causara baja en la Empresa y no hubiese reintegrado la totalidad del anticipo concedido, la cantidad que quedara pendiente, le sería descontada de su última nómina, recibo finiquito o indemnización que en cada caso pudiera corresponder.
5. A dicho anticipo no tendrán derecho aquellas personas trabajadoras que ingresen en la Empresa con posterioridad al mes de Marzo de cada año.

2022/4516

CVE-2022-4516