

CONVENIO COLECTIVO LOCSA-CÓRDOBA AÑOS 2005-2007.

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito con fecha 9 de septiembre de 2005, entre la representación legal de la empresa Laminados Oviedo-Córdoba, S.A. LOCSA y sus trabajadores, con vigencia desde el día 1 de enero de 2005 hasta el día 31 de diciembre de 2007, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, de reestructuración de Consejerías y el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

Acuerda.

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 19 de abril de 2006.- El Delegado Provincial de Empleo, Antonio Fernández Ramírez.

Acta de reunión.

En la reunión celebrada el día 17 de diciembre de 2004, con la asistencia, de una parte Andrés Barallobre Gordon, Jerónimo Rodríguez Nieto e Isidoro Castro Jiménez, en representación de la empresa LOCSA-KME y de otra Antonio Sánchez Ordóñez, Francisco Pozuelo Gálvez, Francisco Modelo Jiménez, Manuel Lozano Rodríguez, Julio Noci Mondéjar, Juan Carlos Cabezuelo Rueda, Rafael Coca Mesa, José M. García Pérez y Francisco Hens López, miembros del Comité de Empresa, la Dirección de la Empresa, ha entregado sus propuestas, para el próximo Convenio Colectivo y se acuerda que la reunión de inicio de conversaciones del mismo, se celebre el día 18 de enero de 2005.

Córdoba, 17 de diciembre de 2004.- Por la Dirección, firma ilegible.- Por el Comité de Empresa, firma ilegible.

Acta de acuerdo de Convenio Colectivo 2005-2007 En Córdoba, a 2 de septiembre de 2005, reunidos de una parte Andrés Barallobre Gordon, Andrés Mesa Fernández-Yáñez, Jerónimo Rodríguez Nieto e Isidoro Castro Jiménez, en representación de la empresa LOCSA y de otra Antonio Sánchez Ordóñez,



Francisco Pozuelo Gálvez, Francisco Modelo Jiménez, Manuel Lozano Rodríguez, Rafael Coca Mesa, Julio Noci Mondéjar, José M. García Pérez, Juan Carlos Cabezuelo Rueda y Francisco Hans López, miembros del Comité de Empresa, suscriben los puntos acordados que se relacionan y que se incorporan al texto del Convenio actual:

1. Incremento salarial:

Año 2005: Abono a todas las categorías de una paga de 240 euros julio-OS y otra de 150 euros en diciembre-OS, ambas con carácter extraordinario y no consolidable.

Año 2006: Incremento del 80% I.P.C. real que se aplicará a todos los conceptos de nómina. Incremento de 180 euros en la Bolsa de Vacación.

Año 2007: Incremento del 100% I.P.C. real que se aplicará a todos los conceptos de nómina. Se incrementará en enero de cada año el I. P.C. previsto y cuando se conozca el I.P.C. real se actualizará al 80% del I. P.C. real en el año 2006 y al 100% en 2007.

2. Fórmula de productividad años 2006-07.

Se suprime de dicha fórmula el concepto Productividad KG/HH y se mantienen los conceptos de Tasa de Servicio y de Reprogramaciones Anuales, el Valor de Partida de cada uno de estos factores será el que se obtenga en el año anterior.

El porcentaje que se obtenga se aplicará a todos los conceptos salariales anuales (excepto el coste de horas extras) y el montante que resulte cada año se repartirá en una sola paga no consolidable, igual para todas las categorías.

3. Prima o beneficio de la categoría Peón-Especialista.

Al valor hora actual se le incrementará 0"602 euros/hora cada uno de los años de Convenio.

En estos incrementos anuales de prima o beneficio, para esta categoría, está incluido el incremento I.P.C. a que hace referencia el punto 1.0 para los años 2006 y 2007.

4. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Se acuerda aplicar el método de Jubilación Parcial (a partir de los 60 años) y Contrato de Relevo. De forma justificada y con la conformidad del interesado, la Dirección de la Empresa podrá retrasar la aplicación de la Jubilación Parcial. Los Contratos de Relevo se realizarán por orden de antigüedad y a la finalización de los mismos los operarios pasarán a Contrato de Trabajo por Tiempo Indefinido.





5. Punto 7. Cuenta de horas.

Se aplicará como en la actualidad por necesidades de producción (se trabaja y después se descansa) y se amplía su aplicación al supuesto de falta de pedidos (se descansa y después se trabaja), en ambos casos se abona el valor del Punto 7. El total de horas anuales será de 96 horas.

6. Coeficiente sobre prima o beneficio mensual.

A la prima o beneficio mensual de todas las categorías, se le aplicará un coeficiente corrector en función de la productividad obtenida.

La fórmula consiste en dividir los kg. pesados hasta final de mes por el número de horas realizadas por el personal directo de producción.

A partir de septiembre de 2005 se establece un índice de Productividad de 135 kg/hh. si se supera este índice se aplicará a la prima con un más/menos de hasta el 5%. Durante este año si se está por debajo de 135 kg/hh. no se aplicará ningún porcentaje.

A partir de enero de 2006 se establece un índice de productividad de 135 kg/hh., y por lo tanto a la prima o beneficio se verá afectada en más o menos, en el porcentaje que resulte en la relación kg/hh, obtenidos cada mes con unos topes máximos y mínimos del 5% del valor obtenido.

El valor del coeficiente para el año 2007 será el valor menor que resulte de la media del año anterior más un 7% -o 140 kg/hh con unos topes máximo y mínimo del 7%.

En el mes de agosto no se aplicará este coeficiente.

Se crea una Comisión Mixta de 3 representantes de la Dirección y 3 del Comité de Empresa para verificar el correcto funcionamiento de la fórmula y establecer líneas de mejora, a fin de obtener el mejor resultado.

Por la Dirección, firma ilegible.- Por el Comité de Empresa, firma ilegible.

CONVENIO COLECTIVO LOCSA-CÓRDOBA AÑOS 2005-2007.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

Las prescripciones del presente Convenio Colectivo, afectan al centro de trabajo de Córdoba de la Empresa LOCSA-KME.

Las partes declaran expresamente que el presente Convenio, en su totalidad, se





aplicará durante su vigencia con exclusión de cualquier otro de ámbito superior que pueda establecerse.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta al personal que se halle prestando servicio en la actualidad, formando parte de la plantilla de LOCSA-KME Córdoba con la única excepción del personal actualmente adscrito al grupo de Primera Nómina ó nuevas contrataciones con específica inclusión en dicho grupo.

Artículo 3. Ámbito temporal, prórroga y denuncia.

La vigencia del Convenio se extiende desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007.

Será prorrogable por la tácita, de año en año, si no mediase denuncia previa por cualquiera de las partes con tres meses de antelación, al menos, a la fecha de vencimiento.

Artículo 4. Normativa aplicable - Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el convenio, se estará a lo dispuesto a la legislación laboral vigente.

Las condiciones generales del presente convenio serán absorbibles y compensables, en su conjunto y en cómputo anual, con cualquiera otra de carácter legal o reglamentario que pudieran concurrir.

Artículo 5. Carácter global del acuerdo.

La aplicación del presente texto del convenio supone la aceptación global y colectiva de cada uno de los puntos de su contenido, por parte de quienes lo suscriben.

Artículo 6. Comisión de Vigilancia.

Se crea una Comisión Paritaria integrada por tres miembros de cada una de las partes negociadoras, que será competente para conocer de cuantas cuestiones le sean sometidas por cualquiera de ellas ó, directamente, por los trabajadores.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 7. Aumento de Productividad.

La aplicación del principio de mejora continua en la organización del trabajo, encuadrado dentro del PROGRAMA DE CALIDAD que se viene desarrollando en los Grupos Funcionales de Trabajo, exige el compromiso y participación de todos los



componentes de la plantilla, a fin de obtener los aumentos de PRODUCTIVIDAD necesarios que nos permitan estar presentes en un Mercado cada vez más competitivo. Para lograrlo es preciso profundizar en los siguientes puntos:

- Mejorar la organización.
- Mejora constante de la utilización y rendimiento de las máquinas o instalaciones.
- Formación permanente como medio de desarrollo personal y específico de cada puesto de trabajo.
- Mejorar la Seguridad e Higiene en el trabajo y la Salud Laboral.
- Integrar la calidad al trabajo diario.
- Participación activa en los Grupos Funcionales de Trabajo, como medio para resolver los problemas concretos de nuestros puestos de trabajo.

Artículo 8. Grupos Profesionales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente

Convenio se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

Grupo I.- Técnicos y Administrativos

Grupo II.- Jefes de Equipo y Oficiales de Mantenimiento

Grupo III.- J, de Grupo, Oficiales en Producción, Especialistas y Especialistas Técnicos.

Grupo I. Técnicos y Administrativos. Se incluyen en el mismo los trabajadores cuya actividad fundamental consiste en desarrollar trabajos técnicos de taller y oficina, así como los delineantes y técnicos de laboratorio.

Grupo II. Jefes de Equipo y Oficiales de Mantenimiento. Se incluyen en el mismo los trabajadores cuya actividad fundamental consiste en la realización de los trabajos propios de los profesionales de oficio (eléctrica, mecánica, instrumentación, gas, etc.).

Grupo III. J. de Grupo, Oficiales en Producción y Especialistas. Se incluyen los trabajadores cuya actividad fundamental consiste en realizar trabajos de especialista de máquinas de producción y trabajos de Mantenimiento de Primer nivel de su máquina o instalación, así como colaborar con los operarios de Mantenimiento en la reparación de avería.

Especialistas Técnicos. Se incluyen los trabajadores de las diversas ramas de





Formación Profesional.

Su actividad fundamental consiste en realizar trabajos de especialistas de máquinas de producción y trabajos de Mantenimiento compatibles con la formación del operario y colaborará con los operarios de Mantenimiento en la reparación de averías.

Este Grupo Profesional realizará trabajos de 2º Nivel, cuando una Comisión compuesta por la Dirección y el Comité de Empresa defina los trabajos a realizar y se elabore un Plan de Formación sin el cual no se podrán acometer estos trabajos.

Artículo 9. Movilidad funcional.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa podrá cambiar de puesto de trabajo a cualquier trabajador sin más limitación que ser destinado a un puesto de su mismo grupo profesional, por necesidades del servicio. En dichos puestos se abonará al trabajador el salario de convenio de su categoría o calificación, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

Cuando la causa del traslado sea el elegir a los operarios más idóneos para una nueva máquina o instalación se podrá hacer sin ninguna restricción, si bien a los operarios elegidos se les respetará la media de prima que en concepto de prima estuvieran ganando, hasta que la nueva máquina tenga puesta su prima.

Cuando la causa sea la reestructuración o desaparición de algún servicio o puesto de trabajo, se seguirá un orden de antigüedad de más moderno a más antiguo en el servicio o puesto de trabajo reestructurado o anulado.

De todos los traslados se informará al Secretario del Comité de Empresa.

Artículo 10. Control de la Jornada da Trabajo.

La jornada diaria de trabajo se controlará por presencia de ocho horas en el puesto de trabajo para el personal obrero, excepto el tiempo de descanso.

Las faltas cometidas contra este punto se sancionarán de acuerdo con la potestad disciplinaria de la empresa.

Para el resto del personal se seguirá un criterio idéntico al del personal obrero, de acuerdo con sus respectivos horarios.

En los puestos de trabajo a relevo se podrá efectuar el cambio de turno antes de finalizar la jornada, siempre que el entrante tome el turno y la máquina no deje de producir. En caso de abandono del puesto de trabajo, se considerará como falta del operario a quién corresponda dicho turno.





Dentro del horario de trabajo existirá un descanso de 20 minutos, como parte integrante de la jornada diaria y tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. En los puestos de trabajo en grupo, dicho descanso se efectuará de forma alternativa y flexible en torno a la mitad de la jornada en +/- 1 hora, con tal, de que la instalación no deje de producir, para lo cual se adoptarán las medidas organizativas necesarias.

Con independencia de estas regulaciones generales, la Empresa propondrá otras soluciones específicas para regular la jornada de trabajo en otras áreas concretas.

Cuando el Comité convoque Asamblea, el tiempo de bocadillo será a mitad de la jornada,

Artículo 11. Distribución de la jornada.

La distribución de la jornada será de 8 horas de lunes a viernes.

El personal en régimen de turnos ininterrumpidos prestará servicio en periodos rotativos de una semana en cada turno y los horarios serán:

De 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6 horas.

El horario del personal en jornada ininterrumpida de mañana será de 7 a 15 horas y de 8 a 16 horas.

La jornada del personal a correturnos se regirá por el sistema actual de 3T4 ó ininterrumpido, y con acuerdo bilateral cuando no sea posible aplicar de forma rígida el sistema actual.

La jornada partida se realizará de forma flexible y comenzando a las 8 horas y hasta las 13"30/14 y de las 15"30/ 16 a las 18 horas, esta jornada tanto en su Implantación como en su duración, solo se realizará en los Departamentos que sea necesario.

Podrá pactarse de acuerdo con el Comité de Empresa situaciones individuales que se regularán por acuerdos bilaterales.

Artículo 12. Regulación del Correturnos.

Este sistema de trabajo corresponde a un ciclo de 28 días, en el que se descansan 8 y se trabajan 20, lo que equivale a un promedio de 40 horas semanales y de 160 trabajadas en la totalidad del ciclo.

La jornada anual de trabajo será de 1776 horas.

Cuando se trabaje en este sistema, todos los festivos, coincidan en trabajo o descanso, generarán un día de descanso compensatorio, excepto los que



coincidan en Sábado.

Se seguirán aplicando los cuadrantes de los ciclos trabajo/descanso que se realizan habitualmente.

El tiempo mínimo de permanencia en el corretornos será de tres meses.

La entrada o salida de un trabajador al sistema de corretornos, tendrá que ser comunicada con 5 días de antelación.

Los descansos compensatorios del personal acogido a este régimen de trabajo los concederá la dirección dentro de los tres meses siguientes a su realización, si en este tiempo no lo ha concedido, el trabajador elegirá el día de descanso, dentro de los tres meses siguientes avisándolo una semana de antelación. A petición del trabajador y con el consentimiento de la Dirección, se podrá fijar una fecha posterior.

Cuando se ponga una máquina a Corretornos por un periodo inferior a un año y esto conllevara que el trabajador le faltara algún día para completar la jornada anual, este podrá realizarla fijando el día de acuerdo con la Dirección.

Artículo 13. Jornada Anual - Calendario y Vacaciones.

Anualmente se procederá a confeccionar el Calendario Laboral de la Empresa con la participación del Comité de Empresa, indicando fechas de vacaciones, puentes, días y horas de trabajo efectivo.

La jornada real de trabajo durante la vigencia de este Convenio será de 1.776 horas anuales, mas 27 días laborables de vacación retribuida equivalente a 216 horas laborables, lo que hace un total de horas retribuidas al año, entre trabajo y vacación, de 1.992 horas.

A partir del año 2004 se tendrán cuatro horas de vacación para atender asuntos propios, la toma de estas tendrá que ser avisado con 2 días de antelación.

Todos los operarios tomarán 19 días laborables y continuados en las fechas comprendidas entre Julio y Agosto. El operario que solicite vacaciones en fechas distintas se le podrá conceder de acuerdo con las necesidades de producción. El resto de los días hasta completar la vacación deberán ir relacionados en el calendario laboral confeccionado por la empresa y el Comité de empresa.

En cualquier caso, la parada colectiva de la planta serán las dos semanas primeras de Agosto, quedando excluidos de estas fechas el personal necesario de Mantenimiento.

Artículo 14. Saturación del Personal.



Será principio básico de la organización y en el régimen de trabajo, el de la saturación del puesto de trabajo que cada trabajador tenga asignado o se le asigne.

Para la ejecución del anterior principio, todos aquellos trabajadores cuyo cometido no requiera una acción permanente y continua, cuando no tenga trabajo u ocupación de cualquier tipo de su principal, estarán obligados a desempeñar los trabajos nuevos o complementarios al de su habitual ocupación y categoría profesional.

Artículo 15. Cómputo global de las horas de trabajo. (Punto 7 y Cuenta de horas).

En circunstancias excepcionales se trabajará en días no laborables (Punto 7), descansando después en días laborables. En todo caso se avisará el miércoles de cada semana para trabajar en Sábado y Domingo y para trabajar en festivo con tres días de antelación.

Se concederá vacación compensatoria dentro de los tres meses siguientes, si en este tiempo no se le ha concedido la vacación, el trabajador elegirá el día avisándolo con una semana de anticipación.

Igualmente por circunstancias también excepcionales se descansará en días laborables (Cuenta de Horas), recuperando posteriormente dichos días. Se avisará con al menos 24 horas de antelación.

La suma de horas por ambos supuestos queda limitada a 96 horas anuales.

Por ambos conceptos, los operarios de producción de Laminación no trabajarán más de 32 horas al mes y 24 los de Fundición.

En ambos supuestos se abonará un plus por un importe de 42,223 •/día, para el año 2005 y para los años 2006-07 será lo que resulte de aplicar el IPC. acordado.

El abono del plus por P-7 se realizará en la nómina del mes siguiente, y el importe de día de vacación se abonará al mes siguiente de la toma del descanso.

El abono del plus por Cuenta de Horas se realizará en la nomina del mes siguiente a su recuperación y el importe de un día de vacación se abonará al mes siguiente de la toma del descanso.

No se trabajarán los días de fiesta y fines de semana siguientes:

Semana Santa, Feria y Navidad.

Con Independencia de lo anterior, y también en circunstancias excepcionales, se podrá trabajar ó descansar voluntariamente con la misma regulación y



compensación económica antes establecidas.

Cuando la aplicación del P7 sea repetitivo en determinadas instalaciones, la empresa y los trabajadores de dichas instalaciones, con la participación del Comité de Empresa, podrán llegar a acuerdos a fin de regular dicha situación.

Cuando la Empresa comunique un Punto-7 y después anule la orden, se descontarán 4 horas de las 96 establecidas, si lo comunica durante la jornada de trabajo. Si fuese después abonaría 21,111 euros.

Artículo 16. Relación entre Primas, Calidad y Proceso Productivo.

Las primas se abonarán sólo por material bueno, de acuerdo a las normas de fabricación de los Clientes. Por ser la calidad responsabilidad de todos los que intervienen en la fabricación de un producto y no sólo del operario que directamente actúa, se hacen las siguientes puntualizaciones:

En los partes de trabajo, los Jefes de Relevos, firmarán las unidades fabricadas dentro de las normas dadas para cada producto.

Asimismo, de las que estén fuera de normas, aclararán si la causa es imputable al operario o no, en caso de duda figurará como no imputable al operario.

Se arbitrará un sistema de manera que el material que se estropee en el transporte o cualquier operación posterior a su fabricación, repercuta en el incentivo de los que lo hayan manipulado (con el mismo espíritu de los párrafos anteriores).

Los responsables de Producción, Procesos y Normalización de productos, deberán dar a cada instalación ó Servicio las normas de fabricación. Si a algún operario no se le han dado estas normas no se le podrá exigir que fabrique de acuerdo con ello.

Cuando un operario detecte que el material o el equipo con el cual va a trabajar no están en las condiciones adecuadas, avisará a su Jefe. Si éste decide que se debe seguir y el producto sale defectuoso, no se le descontará al operario que avisó. Se deberá anotar la decisión en el parte de trabajo y firmar el responsable.

En caso de primas de grupo, el material malo afectará a la prima de todo el grupo. Cuando se produzca desacuerdo en si el defecto es achacable al operario o no, se decidirá entre el representante del Comité de Empresa, el Jefe de Fábrica o el ayudante.

En los casos en que el Jefe de Fábrica tenga duda se decidirá en favor del operario.

Capítulo III. Estructura retributiva.



Artículo 17. Conceptos salariales.

Durante la vigencia del presente Convenio, serán de aplicación en la empresa los conceptos salariales recogidos en las tablas que se adjuntan.

En consecuencia la cuantía de los diversos complementos salariales, será la específicamente pactada para cada uno de ellos. En los anexos figuran las correspondientes tablas salariales, que en concepto de retribución les corresponderá percibir en cada caso, y que engloban las cantidades proporcionales de Sábados, Domingos y Festivos.

Artículo 18. Incrementos Salariales.

Año 2005. Se abonará a todas las categorías una sola paga de 240• en el mes de julio y otra de 150 •en el mes de diciembre.

Año 2006. Incremento del 80% del I. P.C. real, que se aplicará a todos los conceptos de nómina.

Año 2007. Incrementó del 100% del I.P.C. real, que se aplicará a todos los conceptos de nómina.

Se incrementará en enero de cada año el I.P.C. previsto y cuando se conozca el I.P.C. real se actualizará al 80% del IPC.Real en el año 2006 y al 100% en el 2007.

Para los años 2006 y 2007, sobre los incrementos acordados, si se consiguen los parámetros contenidos en la siguiente tabla, se genera un incremento igual a los porcentajes que se establecen.

El porcentaje final que se obtenga se aplicará a todos los conceptos salariales anuales excepto horas extras y el montante que resulte se repartirá en una sola paga, no consolidable, igual para todas las categorías y que será abonada, cuando se conozca el I. P.C. real de cada año.

A) formula de tasa de servicio y reprogramaciones.

Valor de partida tasa de servicio = 83.9.

Parámetros	85/87	87/90	> 90
Coficiente	5%	7"5%	10%

Valor de partida de reprogramaciones anuales = Las obtenidas en 2005.

Parámetros	-10%	-15%	-20%
Coficiente	5%	75%	10%

Ejemplo de aplicación de esta fórmula. Si la tasa de servicio sube al 85 y las reprogramaciones bajan 10% se genera una paga por valor del 10% del I.P.C. real. El valor de partida de cada uno de los factores será el que se obtenga el año anterior, excepto la Tasa de Servicio que continua con sus valores actuales.

B) FORMULA DE PRODUCTIVIDAD- BENEFICIO O PRIMA MENSUAL.

A la prima o beneficio mensual de todas las categorías se le aplicará un coeficiente corrector en función de la productividad real obtenida.

La fórmula consiste en dividir los Kg. pesados hasta final de mes por el número de horas realizadas por el personal directo de producción.

A partir de enero de 2006 se establece un índice de productividad de 135 KG/HH., y por lo tanto la prima o beneficio se verá afectada en más o menos, en el porcentaje que resulte en la relación KG/HH. obtenidos cada mes con unos topes máximos y mínimos del 5% del valor obtenido.

El valor del coeficiente para el año 2007 será el valor menor que resulte de la media del año anterior más un 7% ó 140 KG/HH. Con unos topes máximo y mínimo del 7%.

Durante el mes de agosto no se aplicará este coeficiente.

Ejemplos de aplicación de esta fórmula.- Si durante el año 2006 se obtiene una productividad de 138 KG/HH. el coeficiente corrector sería: $138/135=1,022$; y si se obtiene una productividad de 130 KG/HH. el coeficiente corrector sería: $130/135 = 0,962$.

La prima o beneficio de la categoría Especialista Técnico será el siguiente:

Durante los años 2005-06-07 se incrementará cada año 0,602 • hora, en este importe está recogido el incremento de prima 6 beneficio para esta categoría, acordado en este Convenio.

Artículo 19. Sueldo para personal Empleado y Obrero.

Es el importe mensual para el personal Empleado que se abonará en cada una de las categorías, así como en las pagas extraordinarias y en los días de vacaciones.

Es el importe horario para el personal Obrero que se abonará en cada una de las categorías, así como en las dos pagas extras y en los días de vacaciones.

El sueldo de cada categoría será el que está reflejado en las tablas salariales.

Artículo 20. Antigüedad.



El importe convenido de un quinquenio para cada categoría, viene determinado en la correspondiente columna de las tablas salariales.

Artículo 21. Pluses de Peligrosidad, Penosidad y Toxicidad.

Será prioritario, con el objetivo de preservar la Salud laboral, eliminar las causas que lo provoquen.

El importe horario convenido para cada uno de estos conceptos figura en las tablas salariales. De concurrir dos ó tres de ellos el importe será el de las tablas multiplicadas por 1,25 ó 1,50 respectivamente.

Dicho importe será igual para todo el personal de la misma categoría profesional, esto es, con independencia del número de quinquenios a percibir.

Artículo 22. Plus de Nocturnidad.

El importe horario convenido de este plus para las diferentes categorías profesionales, viene determinado en la correspondiente columna de las tablas salariales, y se aplica igualmente a las horas normales y a las horas extraordinarias.

Dicho importe será igual para todo el personal de la misma categoría profesional, esto es, con independencia del número de quinquenios a percibir.

Artículo 23. Plus de Turnicidad.

A todo personal de Convenio que preste su cometido de forma habitual y continua en régimen de trabajo a turnos rotativos, se le abonará el Plus de Turnicidad por hora realmente trabajada, durante la jornada normal de trabajo.

Su cuantía figura en las tablas salariales.

Tratándose de un complemento de puesto de trabajo, dicho abono dejará de efectuarse si el trabajador fuera adscrito a un solo turno, con independencia de cuál sea el horario del mismo.

Consecuentemente, la adscripción en régimen de turnos rotativos de forma continuada pero de carácter temporal, solo dará lugar a la percepción del Plus durante el periodo de rotación.

Artículo 24. Complemento Personal.

Los conceptos: Plus de Reconversión, Polivalencia, Garantía Personal y Complementos pasan a denominarse Complemento Personal y se incrementarán en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos. El paso a Complemento Personal de estos conceptos no presupone dejar de realizarlos como se vienen

haciendo habitualmente,

Artículo 25. Plus de transporte-Locomoción.

Es un complemento extrasalarial de asistencia al trabajo. Conforme a la legislación vigente no está sujeto a cotización.

El valor mensual de este Plus queda fijado en 100,559 euros. Para los trabajadores que prestan servicios en jornada continuada.

El Valor a deducir por día de inasistencia al trabajo queda fijado en 4,847 euros.

En la liquidación mensual de este concepto no se descontará cantidad alguna por los días disfrutados como vacación.

Artículo 26. Plus de Corretornos.

Las condiciones económicas de este Plus para el año 2005 será de:

Especialista-Técnico	1,160 euros/hora
Operarios que trabajan en Laminación	1,336 euros/hora
Operarios que trabajan en Fundición	1,474 euros/hora
Operarios de Mantenimiento	1,477 euros/hora
Mandos Intermedios	1,383 euros/hora

Artículo 27. Bolsa de vacación.

Con la finalidad que su nombre indica, se establece una bolsa de vacaciones que será entregada a todo trabajador al tiempo de disfrutar su vacación anual, su cuantía para el año 2005 asciende a 503,383 euros.

En el año 2006 se incrementara 160 •.

Al personal que se jubile o cause baja definitivamente por invalidez, durante el primer semestre del año, se le abonará la mitad del importe anual de la Bolsa, y completa, cuando estos supuestos ocurran durante el segundo semestre.

En caso de ingreso o de cese de un trabajador durante el transcurso del año, sea cual fuere el grupo profesional al que pertenezca, el pago de estas gratificaciones se hará en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 28. Pagas extraordinarias.

Se harán efectivas dos pagas extras, una en el mes de julio y otra en el de diciembre, en los días que habitualmente se vienen abonando cada una de ellas.

El importe de cada una de las Pagas Extraordinarias del personal, será el resultante de multiplicar por 166 horas el valor horario de las columnas salario y antigüedad de la tabla de retribuciones.

En caso de ingreso o de cese de un trabajador durante el transcurso del año, sea cual fuere el grupo profesional al que pertenezca, el pago de estas gratificaciones se hará en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 29. Primas.

Ambas partes han constatado que el sistema de incentivos no cumple los objetivos que en su día aconsejaron su implantación, por lo que acuerdan crear una Comisión Paritaria de Análisis de Primas, que tendrá por objetivo preparar una alternativa al sistema actual que permita a la Empresa alcanzar los niveles de productividad necesarios para ser competitivos en el mercado.

Artículo 30. Primas de Incentivo para el personal obrero (Beneficio).

Es un complemento de cantidad y calidad de trabajo del personal obrero.

Su cuantía, cálculo y regulación convenidos vendrán determinados por la aplicación de los actuales sistemas de incentivos, con las modificaciones que se puedan establecer en lo sucesivo en cada máquina, instalación o servicio.

Los Jefe de Grupo y Jefes de Equipo por el desarrollo su función, tendrán un Plus sobre su prima del 20%, según la tarifa de cada máquina o instalación.

La prima de mantenimiento se regirá por su fórmula específica y su valor hora es el que se está aplicando en la actualidad.

Las primas se cobrarán por el puesto que en cada momento se ocupe o desarrolle.

El beneficio de la categoría Especialista Técnico es el que figura en el Anexo II.

Artículo 31. Primas para el personal empleado.

Son complementos convenidos de cantidad y calidad de trabajo.

Existen los siguientes:

- Prima de carencia de incentivo (P.C.I.).
- Prima de Mandos Intermedios (P.M.I.).
- Prima de Delineantes (P.D.).

Estas primas, que se aplican en función de la Valoración de Puesto de trabajo



existente en la actualidad, se rigen por su regulación específica y por su valor hora que se está aplicando en la actualidad, para cada Grupo.

Las primas se cobrarán por el puesto que en cada momento se ocupe o desarrolle.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

El valor único convenido de hora extraordinaria, para cada categoría profesional, es el que figura en las tablas salariales.

La retribución en horas extraordinarias estará integrada por el valor salarial más el importe horario de prima y, de corresponder, los pluses de nocturnidad, penosidad, toxicidad o peligrosidad en cuantía idéntica al de las horas normales.

Cuando se realicen horas extras dentro de los límites indicados por la ley, el trabajador podrá optar entre cobrarlas ó cambiarlas por descanso compensatorio con un complemento de 5,27 Euros.

Artículo 33. Abono de Nómina.

El abono de nóminas se realizará mediante ingreso en la cuenta designada por el trabajador, la fecha de ingreso se efectuará el último día de cada mes.

La liquidación mensual de los conceptos de nómina del Personal obrero (media mensual de 166 horas), se liquidará por las horas trabajadas cada mes, diferidas de un mes para otro.

Capítulo IV. Acción social en la empresa.

Artículo 34. Ayuda por enfermedad.

Al personal en situación de baja oficial por enfermedad se le complementará hasta el 100% de sus retribuciones, desde el 13º día.

Artículo 35. Ayudas por accidentes de trabajo.

A partir del día en que ocurra el accidente, la Empresa complementará hasta el día en que el trabajador sea dado de alta del accidente, el importe que reste hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones netas en jornada normal que hubiera percibido de haber estado trabajando.

En caso de que el trabajador accidentado causara baja por agotamiento de la prestación, le seguirá siendo de aplicación esta ayuda durante un periodo máximo de 24 meses a partir de la citada baja, salvo que el trabajador, ante la propuesta formal de la empresa para que pase por la Comisión de Valoración de Incapacidades, se negase a ello.





A este personal le serán de aplicación las gratificaciones de julio y diciembre en sus respectivas fechas y en su totalidad, como si hubieran estado trabajando.

Artículo 36. Garantía en caso de Invalidez.

El trabajador que obtuviera una Incapacidad Permanente Total podrá optar por:

1°. Reingresar en la Empresa, siendo destinado a un puesto acorde con sus aptitudes.

2°. Acordar con la Empresa una indemnización a fin de darse de baja en la misma.

En el primer caso no solo ocuparán las vacantes de puestos adecuados que puedan crearse, sino que incluso, serán destinados a otros aptos para disminuidos que estén ocupados por personal útil, a los cuales se les destinará a puestos de trabajo más en consonancia con sus posibilidades.

El personal útil afectado por un traslado, deberá aceptar dejar libre el puesto de trabajo para que sea ocupado por personal con capacidad disminuida.

Este personal cobrará en función del puesto que ocupe siéndole descontado de sus retribuciones mensuales un importe igual a la mitad de la pensión que en cada momento tenga.

Al objeto de determinar la disminución de capacidad, así como si el puesto es adecuado, con un criterio técnico y uniforme, se someterá esta determinación a los criterios de los Servicios Médicos de Empresa y Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 37. Permisos retribuidos.

De acuerdo con el artículo 37, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración de la totalidad de las retribuciones en todos los supuestos a que hace referencia dicho apartado.

A fin de evitar interrupciones en el proceso productivo, el trabajador en cuanto tenga conocimiento del hecho que motive su inasistencia al trabajo, estará obligado a ponerse en contacto con el departamento de Producción o Recursos Humanos.

En el documento de justificación, deberá demostrar que la ausencia guarda relación proporcional al permiso solicitado.

También se concederá permiso retribuido de un día, en las condiciones anteriormente Indicadas, en los casos de boda de hijo ó hermano del trabajador las partes firmantes del convenio son conscientes de que el derecho a la ausencia





de un penniso retribuido, no debe en ningún caso, interrumpir el proceso productivo.

Con el fin de evitar la interrupción de dicho proceso, como consecuencia de un permiso retribuido, el trabajador comunicará la ausencia en cuanto tenga conocimiento de ella, para que la Empresa pueda hacer los reajustes necesarios.

Cuando ésta se produzca:

1º) La Empresa hará los reajustes necesarios para que no se Interrumpa la producción, con los medios de que disponga.

2º) Si lo anterior no fuese posible, se cubrirá la ausencia durante un tiempo no superior a 4 horas mientras se encuentra un sustituto de entre los compañeros del relevo anterior, con el fin último de que la instalación no deje de producir.

A los operarios que alarguen la jornada para suplir la ausencia se les facilitará la comida y las horas realizadas se le abonaran como punto 7 o extraordinarias.

Artículo 38. Permisos no Retribuidos.

La Empresa podrá conceder permiso particular no retribuido por tiempo a acordar, al trabajador que lo solicite con garantía de vuelta a su grupo profesional, dicho puesto podrá ser cubierto por la empresa de forma interina.

Artículo 39. Préstamos Extraordinarios.

Por circunstancias económicas extraordinarias, debidamente justificadas, se concederán 2 ayudas mensuales por una cuantía de 314,619 euros cada una, que serán descontadas a razón de 22,028 euros mensuales y 25,143 euros en las gratificaciones de Julio y Navidad.

Artículo 40. Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador en activo, se abonará a sus herederos la cantidad de 25.243,50 euros durante el año 2006. El abono de estas cantidades están garantizadas mediante paliza suscrita por la Empresa con una entidad aseguradora.

Serán beneficiarios de esta ayuda, en el orden en que se expresan, el cónyuge, los hijos menores o incapacitado y otros familiares que convivan con el causante y a sus expensas, salvo disposición expresa del fallecido que designe a otras personas en documento público.

Cuando el fallecimiento se produzca dentro de la jornada de trabajo se incrementará la aportación en 10.068,518 Euros durante el año 2006.

Capítulo V. Actividad sindical.

Artículo 41. Actividad Sindical.

1º. Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de 20 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones. El control de horas para el ejercicio de la actividad sindical, se efectuará en forma colectiva dentro de cada Central Sindical, en función de las horas que les correspondan a cada una de ellas, a razón de 20 horas mensuales por representante de dicha Central, en cualquier caso se cumplimentarán los impresos al efecto.

2º. A petición de las Centrales Sindicales, y con el consentimiento del a11liado, la Empresa descontará la cuota correspondiente e ingresará ésta en la entidad indicada por la respectiva Central Sindical.

3º. La Empresa facilitará tableros de anuncios para todas las actividades sindicales.

4º. La Empresa facilitará un local para el desarrollo de las actividades del Comité de Empresa.

Las Centrales Sindicales que hayan obtenido más de un 20% de votos en las últimas elecciones sindicales, dispondrán de un local para sus Secciones Sindicales de Empresa.

Artículo 42. Información sobre Indicadores Factoría.

Los representantes de los trabajadores recibirán información trimestral relativa a las materias contempladas en el Estatuto de los Trabajadores, así como información de las horas extraordinarias realizadas y contratos existentes.

Capítulo VI. Formación - Ingresos.

Artículo 43. Formación.

Con el objetivo de conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficacia que mejore la competitividad de la Empresa y la adaptación a los cambios motivados, tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo, anualmente el Comité de Formación en base a las aportaciones que recibe de las reuniones de los G.F.T., Comité de Empresa, Jefes de Fábrica y operarios en general, diseñarán un PLAN DE FORMACIÓN.

Para conseguir que las acciones formativas específicas de un puesto de trabajo puedan ejecutarse, los Jefes de Fábrica adoptarán las medidas organizativas necesarias para que los operarios dentro de su jornada de trabajo asistan a las

mismas.

La asistencia a los cursos, que se impartirán sin que se produzca la paralización del proceso productivo y frecuentemente en los cambios de relevo. Se enmarcará dentro de los objetivos de desarrollo personal y productividad acordadas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 44. Ayuda personal por formación-becas.

Se emplearan 13.281,608 euros anuales por este concepto, que se incrementará el % de Convenio cada año.

Artículo 45. Prácticas de aprendizaje.

Los hijos de los trabajadores que estén cursando estudios podrán realizar prácticas de aprendizaje sin derecho a remuneración.

Las prácticas serán por espacio de un mes, o más si fuera necesario y siempre que guarden relación con los estudios que se estén cursando.

Quedan fuera del ámbito del Convenio las personas que realizan prácticas de formación.

Artículo 46. Nuevos Ingresos.

En caso de necesidad de ampliación de la plantilla en cualquiera de sus departamentos y en igualdad de condiciones, tendrán preferencia para el ingreso en la Empresa, los hijos de los trabajadores en activo.

Artículo 47. Oficiales de 3º procedentes de la Escuela de aprendices.

Los trabajadores con la categoría de Oficial de 3º procedentes de la Escuela de Aprendices y trabajando actualmente en un puesto de Especialista, tendrá preferencia ante cualquier otro para ocupar un puesto de trabajo de Oficial de 3º de mantenimiento.

Para ello, se seguirá un estricto orden de antigüedad y calificación en el último curso de la Escuela de Aprendices.

Capítulo VII. Salud laboral.

Artículo 48. Salud Laboral.

Las partes firmantes de este convenio desarrollarán las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral en el trabajo.

Todos los integrantes de la plantilla son objeto y sujeto de la salud laboral,



debiendo asumir en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiendo que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La salud laboral se considera como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose su planificación, coordinación y control como un elemento más de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, Grupos funcionales de Trabajo, Producción, etc.

La dirección garantizará la salud y seguridad de los trabajadores de las contratas que presten sus servicios en la empresa, bien por sus medios o exigiendo a las empresas que le trabajen, el cumplimiento de las Normas de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 49. Seguridad y Salud en el trabajo.

Con el objetivo de fomentar la Seguridad y la Salud en el trabajo, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, fomentará las siguientes medidas:

- Editar Normas de Seguridad y Salud Laboral de cada máquina ó instalación.
- Uso de las prendas de protección.
- Organizar cursos en colaboración con la entidad aseguradora.
- Estudio preventivo de riesgos.
- Análisis de los accidentes que se produzcan.

Artículo 50. Lugares de uso colectivo.

Todos los departamentos de uso colectivo, como Vestuario, Servicios, Comedores, etc., deberán tener un buen nivel de limpieza y desinfección, as/ como el mobiliario que se encuentre en ellos.

Artículo 51. Prendas de Trabajo.

Las prendas de trabajo estarán compuestas por: Chaqueta, Pantalón y Camiseta, y se dispondrá anualmente, independientemente de las prendas de seguridad necesarias.

Capítulo VIII. Código conducta laboral.

Según Anexo III.

Capítulo IX. Clausulas transitorias.

PRIMERA: TEXTO DEL CONVENIO.

La Empresa asume el compromiso de proceder a la edición de un libro- folleto con el contenido del presente Convenio Colectivo.





SEGUNDA: JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

Se acuerda aplicar el método de Jubilación Parcial a partir de los 60 años) y Contrato de Relevo. De forma justificada y con la conformidad del interesado, la Dirección de la Empresa podrá retrasar la aplicación de la Jubilación Parcial. Los Contratos de Relevo se realizarán por orden de antigüedad y a la finalización de los mismos los operarios pasarán a Contrato de Trabajo por Tiempo Indefinido.

TERCERA:

La categoría de Peón Especialista, se denominará a partir del presente Convenio, Especialista Técnico.

Por el Comité de Empresa, firma ilegible.- Por la Dirección, firma ilegible.

