



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SIDERÚRGICA SEVILLANA, S.A**

### **Capítulo I Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a la empresa Siderúrgica Sevillana, S.A., y a todos los productores de su plantilla que estén prestando servicios en el momento de la entrada en vigor del mismo, ó se contraten durante su vigencia, con la excepción de los trabajadores comprendidos en las relaciones laborales de carácter especial reguladas en los Reales

Decretos números 1.382 y 1.438, de 1985, ambos de fecha primero de agosto y los técnicos y administrativos que, de forma expresa, se aparten voluntariamente del presente Convenio.

#### **Artículo 2. Vigencia.**

Este Convenio tendrá un periodo de vigencia de 1 año que comenzará a correr y contarse el día 1 de enero del año 2009 para terminar el 31 de diciembre de 2009.

#### **Artículo 3. Efecto retroactivo.**

Las concesiones económicas del presente Convenio, que son las recogidas en las nóminas de los trabajadores, tendrán efecto retroactivo a partir del día primero de enero del año dos mil nueve, a cuyo efecto se practicará una liquidación del periodo comprendido entre el comienzo de la vigencia y la fecha de la firma, que afectará a todo el personal que haya trabajado en la Empresa durante dicho periodo de tiempo. Si alguno de estos no pudiera ser localizado, se pondrá el hecho en conocimiento del Comité de Empresa para su posible colaboración en la localización del trabajador y entrega de su correspondiente liquidación.

Los efectos no directamente económicos se aplicarán únicamente a partir de la fecha de la firma de este Convenio.

#### **Artículo 4. Prórroga.**

El presente Convenio se considerará extinguido y resuelto de forma automática el día en que termine el plazo de vigencia, sin necesidad de denuncia por ninguna de las partes. No obstante, caso de no existir en dicha fecha nuevo Convenio que sustituya al legalmente resuelto, continuará éste en vigor hasta que dicha circunstancia se produzca, sin perjuicio de que el nuevo Convenio tendrá siempre efectos económicos retroactivos a partir de la fecha de terminación del plazo de vigencia del presente.





Para intentar ambas partes que no sea necesaria la prórroga de efectos pactada en el párrafo precedente, se comprometen a iniciar las deliberaciones antes de la expiración del plazo de vigencia del presente convenio. El inicio de la negociación podrá anticiparse aún más a petición de cualquiera de las partes, que deberá preavisar a la otra con 8 días de antelación a la fecha en la que vaya a iniciarse la nueva negociación exceptuando los meses de julio, agosto y septiembre por ser periodo vacacional.

#### **Artículo 5. Normas subsidiarias.**

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y de forma especial en el Estatuto de los Trabajadores y en las normas que lo desarrollen o complementen.

#### **Artículo 6. Compensación y absorción.**

Las condiciones pactadas en este Convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual, comprenden y compensan todas las que puedan existir con anterioridad a la fecha en que comience su vigencia. Igualmente absorberán las que en el futuro puedan establecerse cualquiera que sea la norma legal o pactada de que deriven.

#### **Artículo 7. Interpretación y aclaración.**

Las cuestiones que deriven de la interpretación o aplicación del presente Convenio se podrán someter a una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros de cada una de las partes negociadoras, sin que dicha sumisión suponga requisito previo para plantear las acciones que puedan corresponder legalmente ante la jurisdicción u organismo que deba resolver el punto litigioso con arreglo a las normas en vigor cuando se produzca la discrepancia entre las partes. Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes, considerándose su texto como parte integrante del Convenio Colectivo vigente en el momento del acuerdo.

### **Capítulo II Organización del Trabajo**

#### **Artículo 8. Principio general.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente en cada momento, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

#### **Artículo 9. Jornada laboral.**

La jornada laboral será de mil setecientos sesenta y cuatro horas de trabajo efectivo en el año de vigencia del presente Convenio.





En el supuesto de que se produzca durante la vigencia del mismo una reducción de jornada de ámbito nacional la Comisión Paritaria del artículo 7º se reunirá para determinar la posible aplicación de dicha norma al ámbito de este convenio y la forma de llevar a cabo la referida aplicación.

Los trabajadores que por las especiales circunstancias de los cargos que desempeñan, no puedan adaptarse de forma rigurosa a los horarios establecidos en cada momento y lo pacten expresamente desarrollarán su trabajo con un horario flexible.

### **Artículo 10. Sistemas de Trabajo.**

El sistema de trabajo de cada uno de los Departamentos de la factoría se desarrollará con un horario de acuerdo con las necesidades de la producción.

Los cuadros de día de trabajo y descansos anuales que se unen al presente texto articulado y forman parte integrante del mismo, podrán ser modificados, previa consulta y participación del Comité de Empresa, por la Dirección un máximo de dos veces en cada anualidad por razones que tiendan a conseguir una mayor productividad. Los cambios que se produzcan respetarán siempre los periodos de descanso entre dos jornadas de trabajo, mantendrán los criterios de rotación de los distintos equipos y no provocarán más de siete días sin descanso cuando se produzca la conexión de un sistema de trabajo con el siguiente.

El Departamento de Personal de la Empresa elaborará previa consulta y participación del Comité de Empresa, y entregará trimestralmente al Comité, los calendarios para efectuar la adaptación de los cuadros de día de trabajo y descanso. Asimismo, publicará mensualmente en el tablón de anuncios los calendarios correspondientes a cada una de las mensualidades del trimestre, debiendo llevar siempre la firma y el sello del Departamento de Personal. El Departamento de Personal repartirá los calendarios trimestrales al personal cuya rotación dependa directamente de la producción.

La entrega de los calendarios se realizará con una antelación mínima de 10 días en el segundo, tercero y cuarto trimestre del año, y con la máxima posible en el primero de ellos.

Todos los calendarios a que se hace referencia en el apartado precedente deberán respetar las siguientes limitaciones:

1. Que nunca haya más de siete días de trabajo seguidos.
2. Que no se trabaje menos de 130 horas en cada mensualidad, acoplando para ello los días de trabajo y de vacaciones necesarias de forma que se cubra el tiempo de duración de las reparaciones que deben efectuarse.





3. Que las jornadas diarias en producción sean de 7,75 horas cuando intervengan 3 ó 4 equipos. De lo contrario, no serán inferiores a 6,75 ni superiores a 8,75 horas efectivas de trabajo, y los horarios correspondientes al Departamento de Laminación, en el que se mantienen jornadas de 6 horas en los días calificados como «pico» del calendario eléctrico, mientras que existan tres equipos de producción en cada una de las dos laminaciones. Todas las jornadas diarias que bajen o suban de 7,75 horas normales efectivas de trabajo tendrán un incremento retributivo que consta en tabla anexa.

4. Que la entrada en las jornadas de noche se establezca siempre entre las 22 y las 24 horas. La entrada se efectuará entre las 22 y 23 horas cuando se lamine o funda en horas llanas. La salida del turno de mañana no superará las 16 horas.

### **Artículo 11. Recuperación en caso de parada.**

La Empresa y los trabajadores disponen de veinte horas de recuperación al año, en trabajo o descanso compensatorio, en caso de parada que impida la producción durante más de cuatro horas.

A partir de la cuarta hora de parada saldrá el personal de la factoría, salvo en el turno de noche y el trabajo de recuperación de las horas que resten desde la salida hasta el final de la jornada o hasta que se inicie de nuevo la producción, se regulará de la siguiente forma:

a) Como norma general y siempre que sea posible a juicio de los responsables de la Empresa, el personal del turno en el que se produzca la parada realizará tareas de reparación, orden, limpieza y apoyo al servicio de mantenimiento.

b) Si es previsible que la parada afecte a un turno o más de uno, se avisará a los turnos siguientes y a los miembros del Comité de Empresa que se encuentren presentes en la factoría utilizando, en la medida de lo posible, la forma escrita.

c) Si la solución adecuada supone un cambio en los turnos de producción, se elegirá siempre el de la mañana por ser el que sufre menor perjuicio.

d) El Servicio de Mantenimiento, en los supuestos de parada, a que se refiere el presente artículo, se acoplará preferentemente a los turnos de mañana o tarde para realizar los trabajos de su cometido. Si tuvieran que trabajar en turno de noche cobrarán el plus de trabajo por la tarde establecido en el artículo 25º del presente convenio.

e) La fijación de las horas de recuperación se llevará a efecto de común acuerdo en el plazo máximo de cinco días contados a partir de la fecha de la parada, efectuándose siempre la recuperación en días no festivos de lunes a viernes y comunicándose al Comité de Empresa la relación de personas afectadas con el fin de poder computar el número de horas recuperadas por cada una.



## **Artículo 12. Horas extraordinarias.**

Las horas de trabajo efectivas que excedan de la jornada anual pactada en el artículo 9º tendrán la consideración de extraordinarias, su realización será voluntaria para el trabajador, y se abonarán al precio previsto en la tabla anexa, sin que en ningún caso superen el tope legal de ochenta al año, liquidándose mensualmente las horas que excedan de la establecida para cada jornada en los cuadros horarios vigentes en cada momento y las que se realicen en días de descanso según los mismos cuadros horarios.

Como alternativa al cobro de las horas extraordinarias al precio previsto en tabla anexa, los trabajadores podrán optar a un descanso retribuido de 2 horas por cada hora extraordinaria trabajada. Dicho descanso deberá ser preavisado con una antelación mínima de 7 días.

El personal que trabaja en turno de noche no podrá realizar horas extra.

## **Artículo 13. Fiestas Laborales.**

A los efectos del presente Convenio se establece como calendario de fiestas laborales para cada anualidad los que se reflejen en los decretos de la Junta de Andalucía que regulen en cada año las fiestas laborales. Las fiestas locales de Alcalá de Guadaíra serán el viernes de la feria y el día en que el Ayuntamiento celebre la festividad de San Mateo. Los trabajadores del servicio de carga y descarga sustituirán las fiestas locales de Alcalá de Guadaíra por las de Sevilla Capital.

En cada anualidad de vigencia del Convenio, cuando se publique el correspondiente Decreto de determinación de las fiestas laborales, se reunirá la Comisión Paritaria prevista en el artículo 7º del Convenio y concretará las fiestas laborales para la anualidad siguiente, siendo válida dicha determinación aun en el supuesto de que finalice la vigencia de este Convenio y no se haya conseguido la firma del siguiente. En las festividades de Navidad y Año Nuevo, los descansos abarcarán cinco turnos, que se desarrollaran como en las anualidades anteriores, sin que dicha ampliación de descanso suponga incrementar las fiestas laborales anuales.

Como procedimiento de mayor utilización de energía eléctrica en horas «valle», la empresa podrá realizar todos los trabajos de producción utilizando dichas horas, con exclusión de las incluidas en los días 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre, siempre que la actividad productiva se desarrolle con trabajadores voluntarios, que cobraran las horas trabajadas como extraordinarias y con sus pluses correspondientes.

## **Artículo 14. Descanso en jornada continuada.**





Los trabajadores que desarrollen su labor en régimen de jornada continuada gozarán diariamente de un periodo de descanso de quince minutos que la Dirección, en uso de su facultad organizativa del trabajo, situará en las tres horas centrales de la jornada laboral.

El responsable consignará en el sistema informático corporativo la duración de la jornada.

Si por cualquier circunstancia excepcional no se pudiera hacer efectivo en alguna jornada el descanso de quince minutos, se dará un descanso compensatorio de la misma duración durante la jornada de trabajo inmediatamente posterior y, si tampoco fuera posible el descanso en dicha jornada, se compensará en metálico, teniendo en cuenta el valor hora del salario del trabajador afectado.

### **Artículo 15. Puntualidad.**

Para el cómputo horario de la jornada diaria, se tendrá en cuenta el tiempo de trabajo efectivo, por lo que la puntualidad se medirá a la entrada y salida del puesto de trabajo, con independencia de los controles que se efectúen en el reloj situado en la puerta de la factoría. Los quince minutos de descanso regulados en el artículo precedente se entenderán también como cese efectivo del trabajo, por lo que se medirán desde la salida del lugar de trabajo hasta su reintegro al mismo.

### **Artículo 16. Cambio de turno y de actividad.**

Los cambios de turno o de actividad que ordene la Dirección se avisarán al productor afectado con la mayor antelación posible, respetando siempre los periodos de descanso entre dos jornadas de trabajo y todas las normas relativas a los trabajos de superior o inferior nivel. Cuando el cambio suponga el desarrollo de una nueva actividad, el trabajador deberá estar informado sobre los riesgos inherentes a la misma y deberá tener la aptitud médica así como tener u obtener la formación adecuada.

En ningún caso se cortará o interrumpirá la jornada de un productor para que se cumpla el descanso mínimo intermedio entre dos jornadas desde la hora de interrupción hasta la de iniciación del trabajo en el turno en que deba incorporarse.

Cuando el cambio de actividad se derive directamente de un certificado de no aptitud emitido por el área de vigilancia de la salud, se notificará el cambio al Comité de Empresa.

### **Artículo 17. Ascensos.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio se clasifican en 8 niveles. Los niveles 1 al 5, ambos incluidos, cotizarán por el grupo 9 y los niveles 6 al 8





estarán incluidos en el grupo de cotización 8.

El ingreso en la plantilla de la Empresa del personal afectado por el Convenio se efectuará como norma general por el nivel 1.

La empresa, en el ejercicio de sus facultades organizativas y de acuerdo con el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, convocará, dentro de los seis primeros meses de cada año, la realización de las evaluaciones correspondientes para quienes quieran ascender, informando de ello al Comité de Empresa. No obstante, los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas se cubrirán por libre designación de la Dirección de la Empresa.

La empresa propondrá la promoción de cuarenta personas en la anualidad de vigencia del convenio colectivo que podrán ascender de un nivel a otro.

Para pasar de un nivel a otro se procederá de acuerdo con las siguientes normas:

1. El nivel 1 será superado automáticamente con ascenso al nivel 2 cuando el trabajador complete la jornada de una anualidad, en uno o varios contratos.

2. Los niveles 2, 3, 4 y 5 serán superados mediante concurso de méritos, cuando se cumplan las siguientes condiciones:

2.1. Transcurso de 1 año en cada uno de los respectivos niveles.

2.2. Acreditación de polivalencia, aplicación práctica del método de trabajo mediante la redacción de ejemplos prácticos relacionados con la prevención de riesgos laborales, calidad y medioambiente, u otras materias que incidan en la mejora de la organización.

Durante el primer semestre de cada año natural quedará abierto el plazo para presentar solicitudes de ascenso mediante la celebración del concurso de méritos en el que podrá participar toda la plantilla que esté en los niveles 2, 3, 4 ó 5. Una vez presentadas las solicitudes y antes de la finalización del año natural, se constituirá un tribunal calificador compuesto por el responsable inmediato del candidato, un representante de la Dirección, como Presidente, y otro del Comité de Empresa que evaluarán los méritos de los candidatos y seleccionarán a los que suban de nivel, publicando la relación de quienes asciendan al nivel siguiente.

3. Los niveles 6 y 7 serán superados, mediante la realización de cursos de perfeccionamiento y especialización, tras el cumplimiento de los siguientes requisitos:

3.1. Transcurso de 1 año en el nivel de partida.

3.2. Realización de cursos de formación y entrenamiento. Estos cursos tendrán





carácter fundamentalmente práctico, se centrarán en el entrenamiento y adiestramiento del personal, y estarán dirigidos por profesores o monitores especializados. Del inicio de cada curso se informará al Comité de Empresa con la debida antelación.

Durante el primer semestre de cada año natural quedará abierto el plazo para presentar solicitudes de participación en los cursos citados, en los que podrá participar toda la plantilla que esté en los niveles 6 ó 7. Una vez presentadas las solicitudes se constituirá un comité de selección compuesto por el responsable inmediato del candidato, un representante de la Dirección, como Presidente, y otro del Comité de Empresa que evaluarán a los candidatos y publicarán la relación de quienes vayan a participar en el curso.

Una vez desarrollado el curso, y antes de la finalización del año natural, el comité de selección se constituirá en tribunal calificador para publicar la relación de los participantes en el curso que hayan subido de nivel.

4. Como normas comunes a ambos sistemas se establece lo siguiente:

4.1. La Dirección y el Comité de Empresa acordarán anualmente el número de personas que pueden subir de nivel por cada uno de los dos procedimientos de ascenso.

4.2. En la selección de los aspirantes se utilizarán, como mínimo, los criterios de su formación previa, nivel actual, programación del curso, departamento al que pertenece, fecha del último ascenso, número de solicitudes presentadas en años anteriores, y cualesquiera otros que puedan tener relevancia, considerándose, a la hora de la selección y evaluación, el nivel cultural de los mismos.

4.3. Los solicitantes admitidos que desistan, siempre que el desistimiento no se deba a causa de fuerza mayor, perderán cualquier preferencia para las convocatorias sucesivas y los que insistan en la participación y no puedan tener acceso a la siguiente convocatoria mantendrán su preferencia para las sucesivas.

4.4. Las calificaciones se obtendrán por la media aritmética de las emitidas por cada uno de los miembros del tribunal y las decisiones sobre selección y ascensos se tomarán por mayoría simple, correspondiendo un voto a cada miembro del tribunal.

4.5. Los ascensos surtirán efecto a partir de la fecha de publicación de las resoluciones de los tribunales de calificación respectivos.

Esta fecha no podrá ser posterior al 1 de diciembre de cada año.

#### **Artículo 18. Versatilidad.**



Con independencia de los cursos que se destinen a los ascensos de nivel y con el fin de conseguir la máxima versatilidad en el seno de la Empresa, de forma que la mayor parte de los trabajadores de la factoría estén capacitados para realizar la mayoría de las actividades de los distintos departamentos de la misma, la Dirección de la Empresa organizará el mayor número posible de cursos que tengan por objeto materias o actividades que sean de interés para un elevado porcentaje de los trabajadores de la plantilla, en los que podrán participar de forma voluntaria los trabajadores que aspiren a una mayor versatilidad dentro de la Empresa. Tendrán preferencia para participar en dichos cursos los trabajadores cuya actividad tienda a desaparecer por motivos tecnológicos. Del inicio de los cursos se informará al Comité de Empresa con una antelación mínima de siete días.

Los cursos tendrán un contenido mixto teórico-práctico y tenderán a proporcionar al trabajador el suficiente grado de formación en la actividad que suponga el objeto del curso.

La organización, convocatoria y desarrollo de los cursos corresponderá a la Empresa dentro de sus facultades organizativas, de acuerdo con el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores. Se excluirán de esta facultad de organización los cursos de formación continua. Cuando el Comité de Empresa proponga la organización de algún curso que pueda tener interés para los trabajadores, lo comunicará a la Dirección que se compromete a colaborar proporcionando el local en que pueda celebrarse los cursos y reservándose la facultad de limitar el número de participantes en función de la capacidad del local o por motivos de seguridad.

### **Capítulo III Régimen Económico**

#### **Artículo 19. Salarios.**

La retribución del personal comprendida en el ámbito de aplicación de este Convenio, es la recogida en las tablas de salarios anexas, en la que están comprendidos todos los conceptos retributivos que puedan corresponder a los trabajadores, como pluses de cualquier clase, incentivos, etc. con excepción de los que se detallan de forma expresa en los artículos siguientes del presente texto articulado.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, no existirá subida salarial sobre ninguno de los conceptos retributivos.

Las retribuciones consignadas en las tablas anexas suponen para cada nivel laboral la remuneración total anual en función de las horas anuales de trabajo que se establecen en el artículo noveno.

Como consecuencia de la eliminación de la paga de calidad y medioambiente, se



sumará al precio hora de cada nivel salarial – del 1 al 8 - la cantidad de 0,54 euros, más la cantidad de 86,60 euros en cada una de las pagas extraordinarias y por los 30 días de vacaciones.

### **Artículo 20. Pagas Extraordinarias.**

Se abonarán dos pagas extraordinarias consistentes cada una en treinta días del salario base del Convenio más el complemento de antigüedad cuando corresponda, según se hace constar en tabla anexa. La paga extraordinaria de verano se abonará el veinticinco de junio y la de Navidad el quince de diciembre. Si fuera festivo alguno de ambos días, se anticipará el pago al primer día hábil anterior.

Estas gratificaciones se conceden en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

### **Artículo 21. Antigüedad.**

El personal contratado percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del cinco por ciento del salario base correspondiente al nivel en el que esté clasificado de los comprendidos en las tablas de salarios anexas, con el límite de cinco quinquenios.

En todo caso las cantidades percibidas por el concepto de antigüedad se revisarán anualmente siguiendo el mismo criterio que para los restantes conceptos retributivos.

### **Artículo 22. Plus de nocturnidad.**

Todos los trabajadores que desarrollen su actividad laboral entre las veintidós horas de un día y las siete horas del siguiente, tendrán derecho a percibir por cada hora trabajada en dichas circunstancias, bien sea en trabajo normal o como consecuencia de doblaje de turno, una bonificación del treinta por ciento sobre el valor hora de su salario base establecido en las tablas anexas. En todas las jornadas que tengan al menos cinco horas con devengo del plus de nocturnidad, se abonará también dicho plus en las restantes aunque no estén incluidas entre las 22 horas de un día y las 7 del siguiente.

Cuando alguno de los miembros del Comité de Empresa desarrolle su actividad representativa dentro de la factoría empleando alguna hora nocturna, percibirá la retribución de dichas horas con el plus de nocturnidad.

### **Artículo 23. Plus de Jefe de Equipo.**

El trabajador que, efectuando trabajo manual, asuma, por delegación de su



superior jerárquico, el mando de un grupo de trabajadores en número no inferior a tres ni superior a ocho, percibirá un veinte por ciento sobre el salario base de su nivel, establecido en las tablas salariales anexas, más antigüedad, en el supuesto de que le corresponda, salvo cuando se haya tenido en cuenta el factor de mando para fijar una retribución especial.

#### **Artículo 24. Plus de turnicidad.(A)**

Los trabajadores que realicen su labor en régimen de turnos de noche, mañana y tarde percibirán un plus especial consistente en la cantidad que figura en la tabla anexa por cada hora trabajada. También tendrán derecho a percibir este plus los trabajadores, que estando normalmente de jornada, alteren su sistema de trabajo para suplir a algún compañero en el trabajo de turno, percibiendo el plus únicamente por las horas desarrolladas alterando su jornada habitual y dentro de los turnos de trabajo.

#### **Artículo 25. Plus de trabajo por la tarde. (B)**

Los trabajadores que realicen su labor en jornada de mañana y tarde, los que siempre trabajen por la tarde y los que, por razones organizativas, pasen de trabajo en jornada a trabajo por la tarde o, estando incorporado a un turno de mañana, tarde y noche pasen exclusivamente a trabajo por la tarde, percibirán un plus especial consistente en la cantidad que se especifica en la tabla anexa por cada hora trabajada en el turno de tarde.

Este plus y el de turnicidad establecido en el artículo precedente, no son acumulables.

#### **Artículo 26. Plus de jornada partida.**

Para compensar el mayor gasto que experimentan los trabajadores con jornada partida, se establece un plus que se especifica en la tabla anexa por jornada de trabajo.

#### **Artículo 27. Plus de asistencia.**

Con el fin de luchar contra el absentismo laboral, cuya erradicación interesa tanto a la Dirección como a la plantilla de la Empresa, se establece un plus de asistencia, que se abonará por día efectivamente trabajado, a los productores que lo venían percibiendo durante la vigencia del anterior Convenio y a los que los sustituyan en su actividad durante la vigencia del presente, fijándose la cuantía de dicho plus en la cantidad que se especifica en la tabla anexa.

Los datos referentes al absentismo se darán a conocer trimestralmente al Comité de Empresa.





## **Artículo 28. Plus de asistencia en sábados, domingos y festivos.**

Se establece un plus especial para todos los trabajadores que desarrollen su labor en sábados, domingos o festivos, consistente en las cantidades que se fijan en la tabla anexa, en la que se determina, además del plus correspondiente a la jornada normal, unos pluses incrementados proporcionalmente para las jornadas que excedan de 7,75 horas y otros proporcionalmente reducidos para las jornadas inferiores a 7,75 horas. Dichas sumas se abonarán a todos los productores que trabajen dentro de los turnos indicados la jornada completa, salvo que la interrupción se produzca por accidente laboral que le impida terminar la jornada iniciada. Los que interrumpan la jornada de domingo o festivo por la noche por contingencias comunes, previamente comprobadas por el correspondiente parte del servicio sanitario utilizado por la Empresa, devengarán el plus en la parte proporcional al tiempo trabajado. Cuando un día festivo coincida con sábado o domingo, únicamente se devengará un plus de los establecidos en el presente artículo, aplicándose siempre en el supuesto de coincidencia el plus de mayor cuantía económica.

Se considerará festivo el lunes siguiente a un domingo festivo.

## **Artículo 29. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales se fijan en treinta días naturales para todos los trabajadores que tengan al menos un año de antigüedad en la Empresa. Los trabajadores con contratos temporales y los fijos que no lleguen a cubrir un año de antigüedad, disfrutarán de la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al tiempo trabajado. A todos los efectos de las vacaciones se entiende por anualidad el tiempo comprendido entre primero de julio y 30 de junio del año siguiente.

La Empresa expondrá nominativamente cada año en el tablón de anuncios el cuadro de distribución de las vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de las mismas. Los trabajadores dispondrán de un periodo de diez días para efectuar las oportunas reclamaciones, que resolverá la Dirección en otro periodo de diez días.

Si cualquier trabajador afectado no estuviera de acuerdo con la resolución, se someterá el tema a la jurisdicción competente, de acuerdo con el apartado d) del número 2 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El complemento para la retribución de los días de vacaciones se abonará de acuerdo con el promedio de lo percibido en los tres meses naturales trabajados por cada productor con anterioridad a la fecha de inicio de las vacaciones, excluyendo para el cálculo de dicho promedio los días no trabajados por incapacidad temporal o por cualquier otro motivo justificado, es decir, dividiendo por los días realmente trabajados la cantidad efectivamente percibida por plus de



Jefe de equipo, plus de asistencia, plus de nocturnidad, plus de turnicidad A, plus de turnicidad B, plus de sábado y domingos o festivos, pluses de horarios superior e inferior a 7,75 horas y plus de jornada partida, excluyendo las prestaciones de seguridad social y lo cobrado por sueldo base más antigüedad para determinar el complemento medio diario y multiplicar éste por 22 días de media. Los importes de las pagas de vacaciones según niveles y antigüedad constarán en tabla anexa.

Durante la vigencia del presente convenio la empresa distribuirá los turnos de vacaciones de forma que los trabajadores disfruten al menos de 25 días seguidos durante los meses de julio, agosto y septiembre, que comenzarán el día 1 de cada mes y de 5 días en función del período de parada anual. Para la efectividad de este acuerdo, los trabajadores que hubieran disfrutado 25 días de vacaciones y no puedan disfrutar los cinco últimos por incapacidad temporal, percibirán la retribución correspondiente a los mismos con independencia de su disfrute.

El personal que no pertenezca a la producción continuará el sistema rotativo establecido anteriormente y todos los trabajadores que disfruten las vacaciones fuera de julio o agosto percibirán la cantidad diaria establecida en la tabla adjunta.

## **Capítulo IV De la adecuación de la plantilla**

### **Artículo 30. Principio general.**

Durante la vigencia del presente convenio Siderúrgica Sevillana, S.A., adaptará en cada momento la composición de su plantilla a las innovaciones tecnológicas que se vayan introduciendo en sus instalaciones y sistemas productivos, a las mejoras de los índices de seguridad mediante una adecuada prevención de riesgos laborales, protección medioambiental y a los requerimientos del mercado con el fin de mantener la competitividad dentro del sector siderúrgico, como premisas básicas para garantizar la viabilidad de la Empresa y la estabilidad en el empleo de la plantilla adecuada en cada momento.

### **Artículo 31. Modalidades.**

La Empresa y el trabajador podrán acordar, de forma libre y voluntaria, la extinción del contrato de trabajo a cambio de una indemnización de pago único, pago aplazado o mediante una prejubilación parcial en los términos establecidos en la legislación vigente.

### **Artículo 32. Tramitación de extinciones mediante pago único o aplazado de indemnizaciones.**

Cuando el trabajador y la empresa acuerden la extinción del contrato mediante el pago único o aplazado de la indemnización, se procederá como sigue:

a). La Empresa efectuará el cálculo de la indemnización de pago único que



corresponda a sus circunstancias laborales y si dichos cálculos y la prima única resultante fueran aceptables para la Empresa los trasladará al trabajador solicitante, quien podrá optar por una de las dos soluciones siguientes:

1. Percibir la indemnización directamente de la Empresa en un solo pago.
2. Recibir también la indemnización directamente de la empresa para destinarla a concertar con una entidad aseguradora especializada en el ramo de vida y de suficiente solvencia una póliza de prima única.

b) Si el trabajador elige la primera opción de las consignadas en el apartado precedente, se formalizará la extinción documentalmente, extendiéndose el correspondiente recibo de la indemnización acordada y pagada.

Si el trabajador solicitante no aceptara la cantidad a cobrar, se archivará su solicitud sin perjuicio de que pueda reproducirla en cualquier otro momento posterior.

c) En el supuesto de que el trabajador solicitante elija la segunda opción, la Empresa suscribirá con la Cia. de Seguros que haya elegido previamente por ofrecer las mejores condiciones para los trabajadores en la suscripción de pólizas de prima única, cubriendo expresamente las prestaciones de desempleo, ayuda familiar, convenio especial con la Seguridad Social e incapacidad sobrevenida, la correspondiente póliza en la que figurará como tomador Siderúrgica Sevillana, S.A. y como beneficiario el trabajador solicitante de la extinción.

Si el trabajador solicitante no aceptara las condiciones establecidas en la póliza que se le ofrezca, se archivará su solicitud sin perjuicio de que pueda reproducirla en cualquier otro momento posterior.

d) El modelo de póliza de prima única de la entidad de seguros seleccionada por la Empresa para los trabajadores que opten por el sistema de indemnización de pago aplazado, deberá reunir, además de los requisitos de cobertura determinados en el apartado c), los siguientes requisitos básicos:

d.1. En la determinación del sueldo regulador que sirva de base para los cálculos que se efectúen con arreglo a la póliza, se computarán todos los conceptos salariales devengados por el trabajador solicitante durante los últimos doce meses completos e inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud. La Empresa se compromete a suministrar dichos datos.

De la suma de los conceptos citados en el párrafo anterior se deducirán las retenciones reglamentarias por los conceptos de I.R.P.F. y por cuotas del trabajador a la Seguridad Social correspondiente al mismo periodo y el resultado se dividirá entre doce.





d.2.A la cantidad mensual resultante se le aplicarán los siguientes porcentajes según la edad que tenga cada trabajador en la fecha de solicitud de baja:

— Si tiene 63 años de edad, el 84%

— Si tiene 62 años de edad, el 82%

— Si tiene 61 años de edad, el 80%

— Si tiene 60 años de edad, el 78%

— Si tiene 59 años de edad, el 76%

— Si tiene 58 años de edad, el 74%

— Si tiene 57 años de edad, el 72%

— Si tiene 56 años de edad, el 70%

— Si tiene 55 años de edad, el 68%

— Si la cantidad así obtenida fuera inferior a 1.200,00 euros, se garantizará ésta última como sueldo regulador inicial mensual.

El sueldo regulador mensual inicial se revalorizará durante el periodo que va desde la fecha de la baja definitiva en la Empresa hasta el momento en que cause la pensión de jubilación, con una tasa anual acumulativa del 2,5%.

d.3.Los trabajadores que opten por la indemnización de pago aplazado deberán suscribir con la Seguridad Social el convenio especial que les permita mantener las bases reguladoras anteriormente especificadas durante el periodo de prestación de nivel asistencial hasta la jubilación que se produzca a partir de los 60 años. El costo del concierto será reembolsado al trabajador por la Cia. Aseguradora con cargo a las prestaciones incluidas en la póliza.

d.4.Si el trabajador beneficiario de la póliza falleciera antes de causar derecho a la pensión de jubilación, las indemnizaciones previstas y las cuotas que no hayan sido percibidas por el titular continuarán siendo abonadas a los herederos-beneficiarios hasta la fecha en que se hubiera producido la jubilación del trabajador fallecido.

e) Siderúrgica Sevillana, S.A. garantiza, en cómputo global, el pago de las cantidades de la prestación contributiva por desempleo, subsidio de desempleo y convenio especial con la Seguridad Social previstas en la póliza de prima única, siempre que las diferencias que se produzcan no se deban a causas imputables al trabajador o a variaciones habidas durante el periodo de la prestación en las cargas familiares que no fueran previsibles en el momento de causar baja





definitiva en la Empresa, o a ocultación de rentas o a variaciones producidas en éstas desde el inicio de las prestaciones establecidas en la póliza. Dicha garantía surtirá efecto de forma inmediata, sin perjuicio de las reclamaciones que se formulen, para las que cada trabajador afectado ha de prestar la máxima colaboración y en el supuesto de que la reclamación tuviera éxito, el trabajador se obliga a devolver a Siderúrgica Sevillana, S.A., igualmente de forma inmediata, las cantidades adelantadas por la Empresa en virtud de la garantía establecida en este apartado.

f) Todas las indemnizaciones que se paguen como consecuencia de los acuerdos que constan en la presente sección, quedaran sujetas a las retenciones fiscales correspondientes.

g) La aplicación de las condiciones establecidas en la presente sección para la extinción voluntaria de los contratos de trabajo, supone el finiquito total de cada relación laboral que se extinga, sin que los interesados tengan nada que reclamar a la Empresa por ningún otro concepto.

### **Artículo 33. Prejubilación parcial.**

La Empresa y el trabajador podrán acordar, de forma libre y voluntaria, el acceso a la jubilación parcial en los términos establecidos en la normativa vigente.

## **Capítulo V. Beneficios Sociales.**

### **Artículo 34. Ayuda a discapacitados.**

Como ayuda a los trabajadores que tengan hijos minusválidos, la empresa concertará una póliza de seguro con las primas a su cargo para que, en caso de muerte en accidente de trabajo o invalidez permanente derivada del mismo, los hijos minusválidos del accidentado perciban una indemnización de doce mil veinte euros con veinticuatro céntimos. La póliza permanecerá en vigor mientras dure la relación laboral del padre del minusválido con Siderúrgica Sevillana, S.A., y, en caso de fallecimiento del mismo, la indemnización se abonará al representante legal del minusválido beneficiario si es menor de edad o al mismo beneficiario si es mayor.

### **Artículo 35. Seguro Colectivo.**

La Empresa se compromete a mantener durante la vigencia del presente convenio una póliza de seguro colectivo con primas a su cargo para cubrir los supuestos de muerte, gran invalidez, invalidez absoluta o invalidez permanente total que provengan de cualquier contingencia común o laboral de forma que las indemnizaciones correspondientes supongan dieciocho mil euros por cada uno de dichos conceptos, salvo la invalidez permanente total que serán doce mil euros. Cuando se suscriba la póliza, se suministrará al Comité de Empresa una relación



nominal de los trabajadores cubiertos por la misma y, en la medida de lo posible, se entregará a cada trabajador una copia de la póliza o certificado de la misma. La condición de beneficiario de la póliza se considerará una retribución en especie a los efectos del presente convenio.

### **Artículo 36. Anticipos a los trabajadores.**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio y durante la vigencia del mismo, los trabajadores podrán solicitar anticipos de una mensualidad con el tope de 1.502,53 euros y plazo máximo de devolución de dieciocho meses. Los anticipos se concederán por orden cronológico de petición y se reintegrarán mediante descuentos iguales aplicados a las dieciocho nóminas del plazo de devolución. Los anticipos concedidos no podrán sobrepasar el tope máximo de treinta mil cincuenta Euros con sesenta y un céntimo, por lo que al llegar a dicha cifra los anticipos solicitados deberán guardar su turno para ser concedidos por orden estrictamente cronológico.

Se pasará una lista trimestral de peticiones y concesiones al Comité de Empresa.

No se incluyen en el presente artículo los anticipos normales que percibe la mayoría de los trabajadores a cuenta de la mensualidad corriente y como primer pago de la misma, por lo que ambos sistemas de anticipos son compatibles.

### **Artículo 37. Ayuda escolar.**

La empresa constituye un fondo de diez mil euros que se destinará a ayudas para guarderías, ayuda escolar para educación infantil y primaria, y becas de estudio a partir de la enseñanza secundaria obligatoria -E.S.O.-, o subvenciones para colegios o centros especiales de educación ó rehabilitación de minusválidos psíquicos hijos de trabajadores de la empresa. Las becas de estudio se concederán a partir de 1º de E.S.O. o denominación equivalente a favor de los trabajadores ó de sus hijos que cursen estudios conducentes a la obtención de títulos que tengan utilidad práctica para su posible utilización futura en la empresa. La selección de los beneficiarios de las becas así como la cuantía de cada una de ellas quedará al criterio de la Dirección de la empresa teniendo siempre presente, los resultados obtenidos en el curso anterior que justifiquen el aprovechamiento del alumno en el curso para el que fue becado o sus cualidades docentes e intelectuales para acceder a la primera beca. En principio, el paso al curso siguiente supone la conservación de la beca disfrutada en el anterior. Las subvenciones para disminuidos psíquicos tendrán el mismo grado de preferencia que el correspondiente a un estudiante con calificación de sobresaliente en el curso anterior. Cuando la beca se otorgue a los trabajadores que inicien sus estudios, será requisito imprescindible para el pago de la beca que acrediten documentalmente la matriculación. Las solicitudes de becas o subvenciones se efectuarán durante el mes de octubre de cada año y las concesiones por parte de





la Empresa se otorgaran en el mes de noviembre siguiente.

### **Artículo 38. Permisos retribuidos.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, previo aviso siempre que sea posible y posterior justificación, que se referirán a cada hecho causante, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que a continuación se enumeran y por los tiempos que también se detallan:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, de los hijos, hijos políticos, nietos y los cónyuges o pareja de hecho de los mismos, padres, suegros, abuelos del trabajador o de su cónyuge o de su pareja de hecho, hermanos y cuñados. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Se considerará desplazamiento cuando el trabajador necesite recorrer una distancia superior a cincuenta kilómetros y, en todo caso, cuando deba salir de la provincia de Sevilla, y se entenderá por hospitalización la estancia en cama del hospital o clínica al menos durante cuarenta y ocho horas seguidas. Si la hospitalización no alcanza la indicada duración pero excede de doce horas, dará derecho a un solo día de permiso retribuido. En caso de incineración del familiar será retribuido el día en que se produzca la misma. Los dos días a que se refiere el presente apartado serán siempre el del hecho causante y el siguiente, salvo que en el primero de ellos haya desarrollado el trabajador al menos media jornada, en cuyo supuesto los dos días serán los inmediatamente posteriores al hecho causante. Se entiende por pareja de hecho a quien demuestre convivencia con los certificados de empadronamiento u otro documento legal y se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1.999 de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, en lo que se refiere a permisos de maternidad o paternidad por nacimiento, adopción y acogimiento de hijos.
- c) Por asistencia al médico general, se concederá el tiempo necesario, hasta un máximo acumulado de 16 horas anuales. Por asistencia al especialista y análisis clínicos, se concederá hasta un máximo diario igual al tiempo de estancia en consulta, más dos horas por desplazamiento de ida y vuelta, sin limitación anual.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual, acreditado con factura del transportista del mobiliario o de algún servicio o suministro en la nueva vivienda.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Para realizar funciones sindicales de representación del personal o de los



afiliados de un sindicato en los términos establecidos legalmente, así como para intervenir la persona designada para ello en el Comité de Empresa Europeo constituido en el Grupo Riva.

g) Un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos y cuñados.

El listado de los permisos retribuidos es enunciativo y no limitativo por lo que deberán incluirse todos aquellos contemplados en la normativa vigente.

En cualquier caso las horas destinadas a la negociación del Convenio Colectivo se abonarán por la empresa con independencia del cupo de horas sindicales.

## Capítulo VI Del Comité de Empresa

### Artículo 39. Definición y función.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa para la defensa de sus intereses y tiene legitimación para la negociación colectiva, tanto para los convenios de empresa como para los de ámbito inferior.

### Artículo 40. Actividades sindicales.

El Comité de Empresa se reunirá con absoluta independencia de la Dirección y ésta pondrá a disposición del Comité para el desarrollo de sus actividades los siguientes elementos:

- a) Un tablón de anuncios situado en lugar accesible a los trabajadores.
- b) Un local adecuado, con un armario para guardar documentación.

El Comité podrá recibir a los trabajadores en el local asignado desde las 14 horas y 30 minutos hasta las 15 horas y 30 minutos.

La primera media hora se destinará a trabajadores que comiencen su jornada a las 15 horas y la segunda media hora a los que terminan su trabajo a las tres de la tarde.

### Artículo 41. Acuerdos y certificaciones.

Cuando el Comité de Empresa tome algún acuerdo que deba ser comunicado a la Dirección, dicha notificación se hará por escrito, certificando el Secretario, con el visto bueno del Presidente, la autenticidad y el contenido exacto del acuerdo que se comunique.

En los casos de ausencia del Presidente o del Secretario los podrán sustituir cualquiera de los miembros que el propio Comité designe.



De la misma forma, cuando la empresa necesite efectuar cualquier comunicación al Comité de Empresa, la hará por escrito y la entregará exclusivamente al Presidente o al Secretario del mismo, salvo ausencia de ambos, que deberá ser comunicada a la empresa indicando que miembros del Comité sustituyen al Presidente y Secretario al sólo efecto de recepción de las comunicaciones de la empresa.

#### **Artículo 42. Competencias.**

El Comité de Empresa tendrá las competencias que se determinan en él la legislación vigente.

Con independencia de lo anterior, la Dirección de la empresa pondrá diariamente a disposición del Comité la documentación relativa a los descansos en jornadas continuadas para que, mediante los oportunos muestreos, pueda controlar la efectividad de los mismos y mensualmente los datos sobre la evolución del absentismo y sus causas, sobre los índices de evolución de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sobre el número de horas extraordinarias, sobre los ascensos del personal de la plantilla, sobre los programas de formación, sobre el resultado de las auditorias de calidad y medioambiente.

#### **Artículo 43. Cesión de horas sindicales.**

De acuerdo con el último párrafo del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta en el presente Convenio Colectivo que el Comité de Empresa pueda disponer de la totalidad de las horas sindicales de sus miembros según las necesidades internas del mismo, siempre que cumpla las siguientes limitaciones:

1. Que no se rebase el número total de horas correspondientes a todos los miembros del Comité.
2. Que las cesiones se efectúen siempre en los turnos de mañana o tarde.
3. Que el Comité anuncie con la debida antelación y justifique con posterioridad la utilización de todas las horas sindicales, indicando el miembro del Comité que las utilice con el fin de que la Empresa, al finalizar cada mensualidad, pueda asignar y pagar concretamente las horas sindicales efectuadas durante la misma.

#### **Artículo 44. Delegados Sindicales.**

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa y especialmente las reseñadas en los números 1º, 2º y 3º del núm. 3 del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.





En los casos de que los Delegados Sindicales que no pertenezcan al Comité de Empresa deban asistir a alguna actividad sindical que supere el crédito de horas disponible en un mes, podrán acumular las horas necesarias del mes siguiente siempre que justifiquen con carácter previo la actividad en la que deban participar y posteriormente su asistencia a la misma.

#### **Artículo 45. Cuota sindical.**

La empresa se compromete a detraer de la nómina mensual del personal que expresamente lo solicite por escrito, la cantidad de euros que el mismo indique, correspondiente a su cuota sindical y a pagar la cantidad recaudada, mediante transferencia bancaria, a la cuenta indicada por cada sindicato para efectuar el ingreso.

Los trabajadores que revoquen la orden de retención de la cuota sindical, deberán comunicarlo también por escrito.

### **Capítulo VII De la prevención de riesgos laborales**

#### **Artículo 46. Principios generales.**

Siderúrgica Sevillana, S.A. tiene la obligación de velar por la seguridad y la salud de sus trabajadores adoptando las medidas que se determinen por la Dirección de la empresa en cumplimiento de la legislación vigente.

La seguridad y la salud en Siderúrgica Sevillana, S.A. son condiciones de empleo.

Asimismo la empresa está obligada a facilitar la información y formación prevista en las normas sobre prevención y diseñada en los planes aprobados por la Dirección de la empresa.

#### **Artículo 47. El Comité de Empresa.**

El Comité de Empresa, en el ámbito de sus responsabilidades, ejercerá sus funciones como órgano de participación, consulta e información, promoverá igualmente entre sus representados el cumplimiento de las normas legales y procedimientos en materia de prevención y colaborará en el cumplimiento de la política de prevención de Siderúrgica Sevillana, S.A.

El Comité de Empresa a través de los Delegados de Prevención podrá informar anualmente a la Dirección de la empresa de las actividades preventivas realizadas y de las que hayan realizado en cumplimiento de las funciones de vigilancia y control en materia de prevención.

Con objeto de incrementar el éxito de las iniciativas en materia de prevención de riesgos laborales, el Comité de Empresa, a través de los Delegados de Prevención,





participará activamente en la redacción de los procedimientos sobre la materia y firmará los mismos junto con el emisor del procedimiento de que se trate.

#### **Artículo 48. Derechos y deberes básicos.**

Todos los trabajadores tienen el derecho y el deber de trabajar en las condiciones de seguridad y salud que determinen las normas aplicables, de acuerdo con la formación e información de riesgos recibida en cada momento.

Asimismo, todos los trabajadores están obligados, de acuerdo con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 29 de la misma.

### **Capítulo VIII De la protección medioambiental**

#### **Artículo 49. Principios generales.**

Siderúrgica Sevillana, S.A., tiene como objetivos estratégicos la producción de barras corrugadas y perfiles comerciales de acero cuyo nivel de calidad y respeto por el medio ambiente los haga competitivos y adecuados a las necesidades de sus clientes y del entorno en el que se desarrollan sus actividades.

Para ello la empresa se compromete, a través de su política medioambiental, a:

- a) Aumentar la competitividad de la empresa en el sector siderometalúrgico implantando estrategias de Gestión Medioambiental que permitan aumentar los beneficios y reducir los costes ofreciendo productos respetuosos con el medio ambiente desde el punto de vista de su elaboración.
- b) Minimizar el impacto ambiental negativo derivado de sus instalaciones y actividades, estableciendo criterios de identificación y caracterización de aspectos ambientales y aplicando medidas organizativas y tecnológicas adecuadas y viables dentro del marco de su competencia y recursos.
- c) Cumplir con la legislación y reglamentación medioambiental aplicable así como respetar acuerdos voluntarios que la organización suscriba o requisitos provenientes de sus clientes.
- d) Fomentar la comunicación interna y externa relativa a medio ambiente y calidad, colaborando, desde el equipo humano que conforma la empresa y como parte de la sociedad, en la búsqueda de soluciones a posibles problemas medioambientales derivados del ejercicio de sus actividades.
- e) Promover la formación continua de todo el personal para inculcar un mayor grado de sensibilización y concienciación ambiental dentro de sí mismo, facilitando la participación e incentivando la implicación en la consecución de los



objetivos de la presente Política Medioambiental.

f) Proporcionar la base para establecer y revisar los objetivos y metas medioambientales, a través de los cuales se mejore de forma continua la calidad de los servicios, el comportamiento medioambiental y la eficacia del Sistema de Gestión.

### **Artículo 50. El Comité de Empresa.**

El Comité de Empresa, en el ámbito de sus responsabilidades, promoverá las actuaciones de los trabajadores que contribuyan a alcanzar los objetivos expuestos.

## **Capítulo IX Del código de conducta**

### **Artículo 51. Principios ordenadores.**

El presente capítulo tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios, sobre la base del texto del Acuerdo sobre el código de conducta laboral negociado por Confemetal con los sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 9 de junio de 2.001.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de todo el personal de su plantilla, cuando supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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

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

La empresa informará al Comité de Empresa de los incumplimientos que puedan dar lugar a sanción y dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

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

### **Artículo 52. Graduación de las faltas.**

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



### **Artículo 53. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir violentamente con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) No reflejar en las órdenes de trabajo los procedimientos relativos a la tarea y/o al área en que se va a trabajar.

### **Artículo 54. Faltas graves.**





Se consideran faltas graves las siguientes:

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



seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

m) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales recogidas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

n) El incumplimiento de los procedimientos en materia de prevención de riesgos laborales que estén aprobados por la empresa, cuando de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas, y siempre que se hayan dado a conocer al trabajador previamente a través de las órdenes de trabajo o en el trámite de la difusión de los procedimientos.

### **Artículo 55. 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 uno a seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes, cuando no medie aviso a la empresa en el transcurso de la ausencia.

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.

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

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

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



i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, o viceversa, y a proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad o acoso laboral por parte de directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

m) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales recogidas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando se deriven perjuicios graves o muy graves para las personas o las cosas.

n) El incumplimiento de los procedimientos en materia de prevención de riesgos laborales que estén aprobados por la empresa, cuando se deriven perjuicios graves o muy graves para las personas o las cosas y siempre que se hayan dado a conocer al trabajador previamente a través de las órdenes de trabajo o en el trámite de la difusión de los procedimientos.

### **Artículo 56. Sanciones.**

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.



- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido. Cuando el despido sea considerado improcedente por sentencia judicial firme, la opción por la readmisión corresponderá al trabajador.

### **Artículo 57. Prescripción.**

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

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- 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.

### **Artículo 58. Revisión del Código de conducta.**

En el supuesto de que se produzca durante la vigencia del presente convenio una revisión o modificación del acuerdo citado, la comisión paritaria del artículo 7º se reunirá para valorar las modificaciones operadas al objeto de introducirlas, si procede, en el texto del convenio.

## **Capítulo X Disposición Final**

### **Artículo 59. Fuerza vinculante e indivisibilidad del Convenio.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, que constituyen fuente de derecho necesario para las partes y tienen fuerza vinculante para las mismas, de acuerdo con el artículo 37 de la Constitución, forman un todo orgánico e indivisible, por lo que no pueden modificarse parcialmente sin previo acuerdo de la Comisión Negociadora, ni aun en el supuesto de conflicto o colisión de las normas de este Convenio con cualquier otra. La Comisión Negociadora estudiará en cada caso la modificación propuesta por cualquiera de las partes y acordará lo que estime procedente dentro del contexto general del Convenio y como una revisión total del mismo.

## **Disposiciones Adicionales**

### **Disposición Adicional Primera. Personal eventual**

A efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, el contrato podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.









M: de 7 a 15 horas —> 15 minutos de descanso
T: de 15 a 23 horas —>15 minutos de descanso
D: Descanso

Mantenimiento Eléctrico General

Esquema de trabajo:

Table with 9 rows and 24 columns of shift schedule letters (M, T, D) for 'Mantenimiento Eléctrico General'.

M: de 7 a 15 horas. 15 minutos de descanso
T: de 15 a 23 horas. 15 minutos de descanso
D: Descanso

Acería - Mantenimiento

Esquema de trabajo:

Table with 2 rows and 7 columns of shift schedule letters (L, M, X, J, V, S, D) for 'Acería - Mantenimiento'.

Horario:
J: de 8 a 13 y de 14 a 17 horas.
T: de 15 a 23 horas. 15 minutos de descanso.
D: Descanso.

Eléctricos y Mecánicos de turno (Acería / Laminación)

Esquema de trabajo :

Table with 4 rows and 24 columns of shift schedule letters (L, M, X, J, V, S, D) for 'Eléctricos y Mecánicos de turno'.

Horario:
M: de 7 a 15 horas. 15 minutos de descanso.
T: de 15 a 23 horas. 15 minutos de descanso.
N: de 23 a 7 horas. 15 minutos de descanso.
D: Descanso.

Eléctricos de turno de Laminación

Esquema de trabajo :

Table with 5 rows and 24 columns of shift schedule letters (L, M, X, J, V, S, D) for 'Eléctricos de turno de Laminación'.





## Horario:

M: de 7 a 15 horas. 15 minutos de descanso.

T: de 15 a 23 horas. 15 minutos de descanso.

N: de 23 a 7 horas. 15 minutos de descanso.

D: Descanso.

*Servicios Generales - Carga / Servicios*

## Esquema de trabajo:

L	M	X	J	V	S	D
J	J	J	J	J	D	D

## Horario:

J: de 9 a 13 y 14 a 18.

D: Descanso.

*Servicios Generales - Almacén*

## Esquema de trabajo:

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1.	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D
2.	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D
3.	J	J	J	J	J	D	D							

## Horario:

J: De 8 a 13 y 14 a 17 horas.

M: De 7 a 15 horas con 15 minutos de descanso.

T: De 15 a 23 horas con 15 minutos de descanso.

*Servicios Generales - Limpieza*

## Esquema de trabajo:

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1.	M	M	M	M	M	m	D	T	T	T	T	T	D	D
2.	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	m	D

## Horario:

M: de 7 a 15 horas.

T: de 15 a 22 horas.

m: de 8 a 14 horas.

D: Descanso.

*Tabla salarial por niveles año 2009*

Niveles	Pagas Extras	30 Días Vacaciones	Salario Hora 1.764	Total Anual
8	3.674,25	1.837,13	11,46	25.719,86
7	3.554,88	1.777,44	11,08	24.884,27
6	3.334,73	1.667,36	10,40	23.343,15
5	3.156,24	1.578,12	9,84	22.093,72
4	3.112,26	1.556,13	9,70	21.785,86
3	2.905,37	1.452,69	9,06	20.337,69
2	2.751,11	1.375,55	8,58	19.257,80
1	2.165,83	1.082,92	6,75	15.160,88

*Tabla Salarial Personal Empleados año 2009*

	Pagas extras	Salario mensual	Total anual
<i>— Técnicos de Oficinas:</i>			
Jefe Org. 1ª	3.435,70	1.717,85	24.049,88
Jefe Org. 2ª	3.086,91	1.543,46	21.608,39
Téc. Org. 1ª	2.792,26	1.396,13	19.545,81
Téc. Org. 2ª	2.697,11	1.348,55	18.879,76
Aux. de Org.	2.597,02	1.298,51	18.179,12
<i>— Técnicos de Taller:</i>			
Jefe Taller	3.283,74	1.641,87	22.986,16
Jefe Sección	3.283,74	1.641,87	22.986,16

Tabla de pagas extras año 2009

	Nivel Uno	Nivel Dos	Nivel Tres	Nivel Cuatro	Nivel Cinco	Nivel Seis	Nivel Siete	Nivel Ocho
Sin antigüedad	2.165,84	2.751,10	2.905,38	3.112,26	3.156,24	3.334,72	3.554,88	3.674,26
1 Quinquenio	2.274,13	2.888,66	3.050,65	3.267,87	3.314,05	3.501,46	3.732,62	3.857,97
2 Quinquenios	2.382,42	3.026,21	3.195,92	3.423,49	3.471,86	3.668,19	3.910,37	4.041,69
3 Quinquenios	2.490,72	3.163,77	3.341,19	3.579,10	3.629,68	3.834,93	4.088,11	4.225,40
4 Quinquenios	2.599,01	3.301,32	3.486,46	3.734,71	3.787,49	4.001,66	4.265,86	4.409,11
5 Quinquenios	2.707,30	3.438,88	3.631,73	3.890,33	3.945,30	4.168,40	4.443,60	4.592,83

Turnos de descanso en días festivos

Cuadros	1/1	6/1	28/2	9/4	10/4	1/5	Viernes FERIA Alcalá	15/8	21/9	12/10	1/11	6/12	8/12	24/12	25/12	31/12	Sevilla 28/4 11/6
Acería Producción	MTN	MTN		MTN	MTN	MTN	MTN							TN	MTN	TN	
Acería Preparación	MT	MT		MT	MT	MT	MT							T	MT	T	
Acería Albañiles	MT	MT		MT	MT	MT	MT							T	MT	T	
Laminación Producción	MTN	MTN		MTN	MTN	MTN	MTN							TN	MTN	TN	
Laminación Pupitre y Carga H.	MTN	MTN		MTN	MTN	MTN	MTN							TN	MTN	TN	
Laminación Tornos	MTN	MTN		MTN	MTN	MTN	MTN							TN	MTN	TN	
Laminación Homeros	MT	MT		MTN	MT	MT	MT							TN	MT	TN	
Laminación Montaje	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	T	MT	T	
Mecánicos de Turnos	MT	MT		MTN	MT	MT	MT							TN	MT	TN	
Mecánicos de Mantenimiento	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	T	MT	T	
Eléctricos de Turnos	MT	MT		MTN	MT	MT	MT							TN	MT	TN	
Eléctricos de Turnos L2	MTN	MTN		MTN	MTN	MTN	MTN							TN	MTN	TN	
Eléctricos de Mantenimiento	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	T	MT	T	
S.G. Carga y Descarga	J	J	J	J	J	J		J		J	J	J	J		J		J
S.G. Almacén	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	T
S.G. Máquinas	MJN	MJN	J	MJN	MJN	MJT	MJT	J	J	J	J	J	J	TN	MJT	TN	
S.G. Servicios	MJ	MJ	MJ	MJ	MJ	MJ	MJ	MJ	MJ	MJ	MJ	MJ	MJ		MJ		
S.G. Parque de Chatarra	JT	JT	JT	JT	JT	JT	JT	JT	JT	JT	JT	JT	JT	T	JT	T	
S.G. Servicio de Limpieza	MT	MT	T	MT	MT	MT	MT	T	T	T	T	T	T	T	MT	T	

Observaciones: El personal de horno de calentamiento, pupitre de homo 2 y mecánicos y eléctricos de turno, cubrirán el turno anterior a la arrancada en los días festivos de producción. El personal del taller de mantenimiento cubrirá los mismos turnos de forma rotativa, salvo que hubiera personal voluntario para dicha labor.

El personal de mantenimiento mecánico, mantenimiento eléctrico y montaje de laminación, se obliga a trabajar seis domingos, recibiendo a cambio un descanso compensatorio el viernes anterior ó el lunes posterior. Asimismo, se obliga a trabajar un festivo de los señalados con asteriscos (\*) en el cuadro anterior a cambio de un descanso compensatorio.

## Plan de Igualdad

### 1. Justificación legal.

La Disposición adicional decimoprimer de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,

añade, en su apartado 18 añade un nuevo párrafo en el apartado 2 del artículo 85 del texto refundido de la Ley del Estatuto de

los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo con la redacción siguiente:

«Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará

el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:



a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizara en el marco de la negociación de

dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación

colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para

cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.»

Por su parte la Disposición transitoria cuarta de dicha Ley Orgánica, que lleva por título «Régimen de aplicación del deber de

negociar en materia de igualdad», indica que:

«Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley,

será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor

de la misma.»

## 2. Introducción.

En consecuencia, dado que Siderúrgica Sevillana, S.A., cuenta con una plantilla superior a los 250 trabajadores, el Convenio

Colectivo para el año 2008, que se ha firmado el 7 de mayo ha recogido en la Disposición Adicional Segunda, lo siguiente:

«Disposición Adicional Segunda: Negociación del Plan de Igualdad.

Lunes 20 de abril de 2009 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número 89 105

Las partes firmantes se comprometen a la negociación de un Plan de Igualdad, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica

3/2007 de 22 de marzo.

El plan de igualdad contemplará las siguientes materias:



- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción y formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.»

En cumplimiento de ese mandato, ambas partes se han reunido en varias ocasiones sin que las partes hayan alcanzado acuerdo

respecto a la redacción del Plan de Igualdad, por lo que la Dirección, en uso de sus facultades, y cumpliendo las obligaciones establecidas

en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, formula el Plan de Igualdad se incluye a continuación.

### 3. Plan de igualdad.

#### 3.1. Objetivo:

El objetivo del Plan es:

- a) Mantener en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) Eliminar las eventuales discriminaciones que puedan existir razón de sexo.
- c) Respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

De conformidad con esos objetivos, se adoptarán las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre

mujeres y hombres.

#### 3.2. Diagnóstico de la situación.

Distribución de la plantilla a 31 de diciembre de 2007.

Mujeres Hombres





Directivos 0 6

Empleados Indefinidos 16 71

Empleados Eventuales 0 5

Operarios indefinidos 0 222

Operarios eventuales 5 69

Total 21 373

### 3.3. Medidas.

Partiendo del principio general y básico de que está prohibido el trato desfavorable o desigual que se funde en la condición

sexual, Siderúrgica Sevillana, S.A. desarrollará las acciones siguientes:

a) Acceso al empleo Durante los procesos de selección y contratación se analizará la adecuación de las aptitudes y actitudes de

los candidatos al perfil de la actividad de que se trata. La elección del candidato no tendrá en consideración el sexo del aspirante.

b) Clasificación profesional En Siderúrgica Sevillana no existen categorías profesionales sino niveles salariales para la mayoría

de los trabajadores. Todo el personal accede generalmente a través del nivel 1, de conformidad con lo dispuesto en el vigente Convenio

Colectivo. Los trabajadores, sean hombres o mujeres, que acreditan en las pruebas de acceso determinados conocimientos o aptitudes,

puede acceder con los niveles 2, 3 o incluso 4, tras los primeros años de su incorporación.

c) Promoción y formación La promoción profesional, denominada en la empresa subida de nivel para la mayoría de los trabajadores,

se consigue participando en los procesos de sub- de nivel que anualmente se convocan y en los que existe absoluta igualdad de

oportunidades. Mujeres y hombres seguirán manteniendo las mismas oportunidades para subir de nivel, puesto que la subida de nivel

se realiza en función de los méritos acreditados. En cualquier caso y dado el





escaso número de mujeres existentes actualmente en

plantilla, los expedientes de las mujeres se analizarán con especial atención para favorecer su promoción. Con respecto a la formación,

la empresa dispone de un Plan de formación, comunicado al Comité de Empresa, que está dirigido a toda la plantilla. En todas

las acciones formativas que se programan y ejecutan el criterio empleado es la necesidad, por lo que hombres y mujeres de una

misma actividad tienen las mismas oportunidades para acceder a los cursos de formación. Además, y dado que las mujeres constituyen

colectivo prioritario para la realización de actuaciones formativas bonificadas por la Seguridad Social, la empresa pone especial

esfuerzo en dirigir acciones formativas a tal colectivo.

d) Retribuciones Se mantendrá el principio aplicado hasta la fecha de: a igual función, igual salario.

e) Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación laboral Personal

y familiar. Se mantendrá la especial atención a las circunstancias de aquéllos hombre y mujeres que deban atender las situaciones

de conciliación laboral, personal y familiar.

f) Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Orgánica:

1. Siderúrgica Sevillana, S.A., seguirá promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de

sexo.

2. Asimismo Siderúrgica Sevillana, S.A. que ya dispone de un procedimiento de actuación ante quejas de acoso psicológico -

PR 119 - ampliará el ámbito de dicho procedimiento para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes

han sido objeto del mismo.

3. Además, debemos destacar que el Convenio Colectivo ya recoge como



infracción ese tipo de comportamientos.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las

conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

3.4. Acceso de los representantes de los trabajadores al contenido del plan.

106 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número 89 Lunes 20 de abril de 2009

El acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras,

a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos, se garantiza en los términos indicados

en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007.

3.5. Seguimiento.

La Dirección de la empresa y la Representación legal de los trabajadores, en el seno del Comité de Seguridad y Salud, realizarán semestralmente un seguimiento del Plan de Igualdad.

Alcalá de Guadaíra a 23 de septiembre de 2008.—Siderúrgica Sevillana, S.A., Por Poder, El Director Gerente, Mauro Pozzi.

