



## **V CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA COMPAÑÍA MERCANTIL ATLANTIC COPPER, S.A.U., Y LOS TRABAJADORES DEL COMPLEJO METALÚRGICO DE HUELVA.**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial.**

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

#### **Artículo 2. Ámbito Personal.**

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

#### **Artículo 3. Ámbito Temporal.**

Este Convenio una vez presentado en la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, registrado en la misma y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, tendrá vigencia de cuatro años contados a partir de 1 de Enero de 2008, extinguiéndose el 31 de Diciembre de 2011.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado si no mediara denuncia alguna de las partes, que deberá hacerse dentro del último trimestre de 2011, mediante comunicación escrita de la parte que la efectúa a la otra, debiendo remitirse copia del escrito de denuncia a la Autoridad Laboral.

#### **Artículo 4. Comisión Paritaria.**

De acuerdo con lo establecido en el art. 85.3 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, se establece la Comisión Paritaria del Convenio, la cual estará formada por tres representantes de la Empresa y tres de los Trabajadores, designados de entre los miembros de las Comisiones Económica y Social, que han negociado este Convenio, por la Dirección de la Empresa y por los representantes legales de los trabajadores respectivamente.

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



pertenecer a la representación económica y viceversa.

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

Esta Comisión será competente para estudiar cuantas dudas y discrepancias pudieran surgir entre las partes, como consecuencia de la aplicación práctica del Convenio.

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

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

La Comisión se reunirá en el plazo máximo de diez días naturales desde la petición formal por alguna de las partes, salvo casos de ausencia o indisponibilidad de alguna representación fundamental para las mismas.

En estos supuestos, las partes quedarán facultadas para acudir a la jurisdicción competente, una vez transcurrido el plazo anterior.

## **Capítulo II. Organización.**

### **Artículo 5. Organización de la Empresa.**

Con el fin de que el Comité de Empresa pueda emitir los informes sobre aquellas materias que legalmente proceda, la Empresa comunicará, con la mayor antelación posible, su decisión sobre las mismas.

### **Artículo 6. Valoración Puestos de Trabajo.**

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

### **Artículo 7. Absentismo.**

En materia de absentismo se estará a lo establecido por las disposiciones legales a que se hace referencia en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, o que puedan existir en cada momento.

A los solos efectos de extinción objetiva del contrato por llegar a sobrepasar los

límites de absentismo establecidos legalmente, no se computarán como faltas de asistencia las que a continuación se especifican y por el número de días concedidos en cada caso por las disposiciones legales en vigor.

- Las debidas a huelga legal.
- Las ausencias por accidente laboral.
- Las debidas a suspensión de contrato por maternidad tanto si la disfruta la madre o el padre trabajador según la opción efectuada de acuerdo con el artículo 48.4 de E.T.
- Matrimonio.
- Nacimiento de hijos o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- Vacaciones.
- Traslado de domicilio particular.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o en el presente Convenio.
- Ejercicio de cargo público representativo por el tiempo inexcusable para el cumplimiento de dicha actividad.
- Las trabajadoras o trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses, según la opción efectuada de acuerdo con el artículo 37.4 del E.T.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la Autoridad Laboral o lo decida la propia Empresa, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Las ausencias por enfermedad o accidente no laboral.

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

### **Artículo 8. Ingreso del personal.**

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

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

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

1. Ser mayor de edad.
2. Estar en el pleno uso de los derechos civiles.
3. Estar en posesión, al menos, del título de:

- Educación Secundaria y/o Bachillerato
- Formación Profesional (grado medio o superior)

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

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

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

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

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

Para un mejor ejercicio de sus competencias por parte de los representantes legales de los trabajadores, se añadirá a la copia básica de cada contrato que se formalice la titulación de la persona de nuevo ingreso y se informará verbalmente de las cuestiones que pudieran suscitar dudas a la representación legal de los trabajadores. Anualmente se remitirá una relación nominal a dicha representación de las personas susceptibles de ser contratadas por la empresa por haber pasado por las pruebas preliminares de selección establecidas por la misma.

### **Artículo 9. Vacantes.**

Las vacantes, definitivas o temporales, podrán cubrirse por ingreso, ascenso o cambios de puestos entre el personal, respetándose en todo caso lo previsto en los artículos 10 y 11 del Convenio Colectivo.

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

Siempre que las características del puesto a cubrir lo permitan, existan candidatos válidos y las necesidades organizativas de la empresa queden cubiertas, se primará la promoción interna.

### **Artículo 10. Niveles de entrada.**

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

- 1.- Durante el primer año percibirá las retribuciones correspondientes a dos niveles por debajo del nivel del puesto.
- 2.- Durante el segundo año percibirá las retribuciones correspondientes a un nivel por debajo del nivel del puesto.
- 3.- Al tercer año de desempeño del puesto de trabajo percibirá las retribuciones correspondientes al nivel del puesto.

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

La aplicación de este sistema respetará los actuales sistemas de corrimientos de escala y de promoción interna, teniendo en cuenta a efectos del cómputo de los periodos de homologación (salvo para el contrato de relevo recogido en los artículos 15 y 16 de este convenio), el tiempo que los contratados ya han estado en la empresa.

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

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

### **Artículo 11. Promoción Profesional y Ascensos.**

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

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

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

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

### **Artículo 12. Movilidad funcional.**

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

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

- 1.- Durante los seis meses después de la efectividad del cambio, el trabajador percibirá un complemento transitorio equivalente al 70% de las cantidades que pudiera venir percibiendo por los siguientes conceptos: Plus de Turno, Plus de Desplazamiento, Nocturnidad, Primas de Domingos y Festivos y Plus de Trabajo en Sábados.
- 2.- Durante los tres meses siguientes, el trabajador percibirá un complemento transitorio equivalente al 40% de las cantidades que pudiera venir percibiendo por los siguientes conceptos: Plus de Turno, Plus de Desplazamiento, Nocturnidad, Primas de Domingos y Festivos y Plus de Trabajo en Sábados.
- 3.- Durante los tres meses siguientes, el trabajador percibirá un complemento transitorio equivalente al 20% de las cantidades que pudiera venir percibiendo por los siguientes conceptos: Plus de Turno, Plus de Desplazamiento, Nocturnidad, Primas de Domingos y Festivos y Plus de Trabajo en Sábados.
- 4.- Este régimen transitorio finalizará, pues, a los doce meses después del cambio organizativo, de forma que a partir de dicho plazo, ya no se percibirá cantidad alguna.

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

### **Artículo 13. Trabajos de categoría y/o nivel superior.**

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

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

Cuando este cambio sea superior a dos meses ininterrumpidos, o tres alternos en un plazo de un año, se consolidará la categoría y/o nivel que corresponda a partir de la firma de este Convenio. El concepto mes se hará de acuerdo con los ciclos actuales, es decir, que cada ciclo de relevo se considerará un mes completo para el personal de Turno Continuo y de mes natural para el personal de otro tipo de jornada.

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

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

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

No obstante lo anterior y en concordancia con la jornada anual vigente en la Empresa, al final de cada año, en la nómina ordinaria del mes de Diciembre, se efectuará la liquidación complementaria por descansos, vacaciones y pagas extraordinarias que comprenderá, de la prima de sustitución, la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año en categoría y/o nivel superior.

### **Artículo 14. Empresas Contratistas.**



**A) Pluriempleo.**

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

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

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

**B) Información sobre nuevos contratos.**

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

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Esta obligación recogida en el presente convenio se verá modificada en el mismo sentido en que se modifique al art. 42.4 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 12/2001 de 9 de julio.

**C) Coordinación en materia preventiva.**

Los delegados de prevención de las empresas contratistas podrán participar, previa convocatoria, en las reuniones mensuales que mantiene el Servicio de



Prevención de Atlantic Copper con las empresas contratistas.

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

#### **D) Evaluación Empresas Contratistas.**

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

#### **Artículo 15. Contrataciones.**

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

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

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

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

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

La contratación temporal como medida de fomento de empleo, en prácticas y para formación, de relevo y de jubilación parcial, a tiempo parcial, por obra y servicio determinado, eventuales y de interinidad, se ajustará a lo dispuesto por la Ley.

La Dirección facilitará trimestralmente información sobre el plan previsto de

contrataciones y facilitará al Comité de Empresa fotocopia de los modelos de contrato así como relación de los trabajadores que contrate y modalidades de contrato.

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

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

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

## **Artículo 16. Jubilaciones anticipadas.**

### **A) Jubilación a los 64 años.**

Ambas partes acuerdan fomentar al máximo la aplicabilidad del Real Decreto 1194/1985, siempre que exista acuerdo en cada caso entre empresa y trabajador de 64 años de edad.

### **B) Jubilación de menores de 63 años.**

Los trabajadores que obtengan pensión de jubilación con menos de 63 años de edad, recibirán, si su puesto de trabajo es amortizable, una indemnización de 12 mensualidades de su salario teórico. Se entiende por salario teórico el mismo que el regulado en las normas sobre garantías en caso de incapacidad permanente total.

### **C) Jubilación parciales y fomento del contrato de relevo.**

Mientras la legislación actual recogida en el Real Decreto 1131/2002 que regula estos supuestos no cambie, se establece un sistema de jubilación parcial y fomento del contrato de relevo de acuerdo con las siguientes normas de funcionamiento:

- 1.- La aplicación del sistema será de libre aceptación tanto por la empresa como por el trabajador solicitante.
- 2.- El trabajador interesado en jubilarse con arreglo a este sistema deberá solicitarlo con tres meses de antelación.
- 3.- En caso de acuerdo entre la empresa y el trabajador, verá modificada su relación laboral mediante la suscripción de un contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial por el 15% de la jornada anual y solicitará la jubilación parcial por el restante 85%. Durante este periodo de jubilación parcial no se devengará antigüedad y así figurará en el contrato a tiempo parcial.

4.- El trabajador dejará su departamento y puesto de trabajo actuales y pasará a un centro de costes específico, en situación de permiso retribuido hasta cumplir la edad de 65 años.

5.- Al cumplir la edad de 65 años se jubilará total y definitivamente.

6.- La empresa complementará, hasta cumplir la edad de 65 años, la pensión que le reconozca la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la base reguladora usada para calcular la pensión de jubilación parcial. Dicho complemento se corresponderá con la retribución del contrato a tiempo parcial mencionado en el apartado 3.

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

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

9.- Beneficios sociales: Cartilla de ESCODE, Seguro de Vida y aportaciones al Plan de Previsión Social Complementaria (si la ley reguladora de estos seguros lo permite)

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

60 años	12 mensualidades.
61 años	10 mensualidades.
62 años	8 mensualidades.
63 años	6 mensualidades.

11.- El trabajador podrá optar por percibir un complemento salarial mensualizado en tantos meses como le falten para cumplir los 65 años. En este caso el importe será equivalente a la siguiente escala:

60 años	9 mensualidades.
61 años	8 mensualidades.
62 años	7 mensualidades.

63 años

6 mensualidades.

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

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

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

### **Artículo 17. Tecnología.**

Coincidiendo con el informe trimestral de la Dirección al Comité de Empresa, se realizará por parte de la Dirección una notificación de las innovaciones tecnológicas que se proyectan aplicar y su repercusión en la productividad.

Además la Empresa se compromete a comunicar con antelación suficiente las repercusiones socio-económicas que conlleve la introducción de las modificaciones indicadas, e informará a los representantes de los trabajadores de los objetivos y motivos que las justifiquen, así como de los sistemas técnicos o tecnológicos que se vayan a implantar.

Todo ello permitirá a los representantes de los trabajadores, confeccionar los informes y sugerencias que estimen convenientes y que serán analizadas por la Empresa.

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

### **Artículo 18. Formación.**

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

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

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

- Programa de Formación en el Trabajo.



- Programa de Formación en Aulas.

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

Las horas de formación se darán preferentemente dentro de la jornada de trabajo. En aquellos cursos que por motivos de organización o composición del grupo no pudiera hacerse dentro de la jornada laboral se harán fuera de las horas de trabajo percibiendo el trabajador 13,66 euros por hora lectiva a partir de la firma de este Convenio y sin carácter retroactivo. Igualmente dicha cantidad se verá incrementada sin carácter retroactivo con el IPC anual.

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

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

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

### **Artículo 19. Estudiantes en Prácticas.**

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

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

1. Que sean mayores de 18 años y menores de 26.
2. Que sean enviados por un Centro Oficial reconocido (Universidad y Escuelas de Grado Superior o Medio y de Formación Profesional), o si las prácticas son solicitadas directamente por el interesado que sea avalado por el Centro Oficial donde cursa sus estudios.
3. Que estén en posesión y al día en el Seguro Escolar, no estando dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social ni en cualquiera de sus regímenes especiales.
4. Que eximan a la Empresa de todo tipo de responsabilidad que pudiera derivarse de los riesgos que su permanencia en la Fábrica implique.
5. Que se comprometan a observar todas las normas de Seguridad vigentes en el





Centro.

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

7. Estas prácticas no serán retribuidas, si bien la Empresa les abonará una ayuda de estudios cuyas cuantías serán las siguientes:

Estudios de Formación Profesional 180,00 euros

Estudios Universitarios 240,00 euros

8. El estudiante al terminar sus prácticas entregará a la Dirección un estudio o memoria de las prácticas realizadas. En caso de que la memoria le sea exigida por el Centro donde cursa sus estudios, una copia de ésta bastará para dar por cumplido lo indicado en el párrafo anterior.

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

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

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

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

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

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

### **Capítulo III. Jornada.**

#### **Artículo 20. Jornada.**

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





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

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

### **a) Regulación.**

Esta jornada de trabajo se regulará de la siguiente forma:

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

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

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

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

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

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

Las personas que actualmente tienen horario de 8 a 15,37 horas de lunes a viernes, más el número de sábados necesarios para completar jornada, podrán optar voluntariamente por cualquiera de los horarios antes detallados, si bien sólo les será concedida su petición si la organización del trabajo lo permite. En caso de no poderse atender su petición, conservarán su horario actual.

### **b) Compensación.**

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

Una vez efectuado el cómputo anual anteriormente definido, las horas que

sobrepasen las establecidas se compensarán con los días de descanso que correspondan.

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

### **Artículo 21. Jornada Flexible.**

Para todo el personal no sujeto a turno continuo está establecido en esta empresa el principio de ordenación flexible de la jornada, como un elemento de gestión de la misma por la empresa a fin de optimizar el rendimiento y mejorar al máximo el aprovechamiento de los recursos humanos y materiales disponibles y lograr el máximo de productividad.

Las normas reguladoras de esta jornada son:

- a) Se aplicará a todo el personal no sujeto a turno continuo.
- b) De las 1752 horas ordinarias, se podrá realizar un máximo por cada trabajador de 120 horas flexibles fuera de su horario habitual; sin que puedan igualmente sobrepasarse los límites de 30 horas al mes y 8 horas al día.
- c) Para hacer uso de la jornada flexible, la empresa deberá preavisar al trabajador con un mínimo de 72 horas de antelación.
- d) La jornada flexible se realizará los días laborables ordinarios que cada trabajador tenga que trabajar según su tipo de jornada y siempre a continuación de haber realizado su jornada. No haciéndose uso de la misma en vacaciones y días de descanso. Para el descanso entre jornada se aplicará el régimen previsto en el artículo 26 de este convenio.
- e) La regulación de la jornada flexible y su descanso compensatorio serán a criterio de la empresa, si bien se procurará atender las peticiones de los trabajadores, si el servicio y la organización lo permiten. El régimen del descanso compensatorio se regula en el artículo 27 de este convenio.
- f) El trabajador tendrá opción de acumular las horas de descanso compensatorio por jornadas completas.
- g) Las horas flexibles podrán compensarse de dos formas, a opción del trabajador:
  - 1) Descansar 1,5 horas ordinarias por cada hora flexible.
  - 2) Descansar 1 hora ordinaria y cobrar un plus de 8,78 euros por cada hora flexible

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

## **Artículo 22. Horas Extraordinarias.**

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

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

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

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

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

- 1.- Las necesarias por períodos punta de producción.
- 2.- Las derivadas de trabajos urgentes que sólo puedan ser realizados por personal propio y especializados en esas funciones.
- 3.- Las necesarias por ausencias imprevistas.
- 4.- Las derivadas por la naturaleza del trabajo.
- 5.- Las perentorias de Mantenimiento por averías imprevistas.

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

- 1.- Las necesarias por períodos punta de producción.

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

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

Se definen por sí solas.

3.- Las necesarias por ausencias imprevistas.

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

4.- Las derivadas de la naturaleza del trabajo.

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

5.- Las perentorias de mantenimiento por averías imprevistas.

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

En aquellos casos anteriormente definidos, como:

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

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

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

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

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

comprometen a realizar un estudio y una valoración de la eficacia de estas normas, cuyo objetivo es reducir las horas extraordinarias. Esta se realizará en el mes de octubre. Con la misma finalidad de reducir las horas extras y fomentar el empleo, además de los informes mensuales que la empresa proporciona al comité, éste será informado semanalmente por escrito de las horas extraordinarias realizadas en los departamentos y/o secciones y sus causas, de acuerdo con la clasificación fijada en este artículo.

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

### **Artículo 23. Compensación de Horas Extraordinarias en descanso.**

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

- 1) Será opcional para el trabajador, quién deberá informar a la empresa de su opción en el plazo de cinco días a partir de la realización de las horas extraordinarias. La empresa informará al trabajador de las posibilidades de descanso compensatorio en ese mismo plazo.
- 2) El momento del descanso compensatorio se fijará por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.
- 3) Si no fuera posible el acuerdo anterior, y el trabajador sigue optando por el descanso, la empresa fijará el momento de éste dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de realización de las horas extraordinarias, procurando atender las peticiones de los trabajadores siempre que el servicio lo permita y respetando el orden de prioridad de las mismas, con un preaviso mínimo de 72 horas al día fijado, salvo por aplicación de lo dispuesto en el artículo 27 de este convenio.
- 4) No podrán generarse horas extraordinarias derivadas de este sistema.
- 5) Por cada hora extraordinaria se descansarán 1,5 horas ordinarias.

### **Artículo 24. Licencias Retribuidas.**

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

		NUMERO DE DIAS NATURALES		
		LOCALIDAD	PROVINCIA	HASTA UN MAXIMO FUERA DE PROVIN.(1)
MATRIMONIO	Quince			
- De hijos, hermanos consanguíneos o afines	Uno			
NATALIDAD		Dos (2)	Tres	Cinco
FALLECIMIENTO				
- Conyuge, hijos, padres, padres políticos, hermanos, nietos y abuelos.		Tres	Tres	Cinco
- Hijos políticos		Dos	Tres	Cinco
- Hermanos políticos y abuelos políticos		Dos	Dos	Cuatro
- Tios carnales		Uno	Uno	Uno
ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE				
- Conyuge, hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, hermanos		Dos	Tres	Cinco
- Hijos políticos, abuelos políticos, hermanos políticos		Dos	Dos	Cuatro
LACTANCIA				
- Hijos menores de 9 meses (3)	1 hora/día			
TRASLADO DE DOMICILIO	Uno			
CARNET DE CONDUCIR				
- Renovación	Uno (4)			
ASISTENCIA A CONSULTAS DE LA SEG. SOCIAL	Tiempo necesario (5)			
ASISTENCIA A CONSULTA MEDICA FUERA DE PROVINCIA (6)				

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

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

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

Se podrá sustituir este derecho por propia voluntad por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

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

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

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



### **Justificación de las licencias.**

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

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

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

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

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

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

El parte de justificación del médico de cabecera o especialista deberá indicar la hora de asistencia a la consulta y con la estampilla sellada, con el nombre del médico y su firma. En caso contrario la ausencia se considerará como falta injustificada a todos los efectos, después de haberse comprobado la no asistencia a la consulta.

### **Parejas de hecho.**

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

### **Permisos con retribución.**

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

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

### **Días de libre disposición.**

Todo el personal sujeto a este convenio colectivo dispondrá de dos días al año.

Estos días de libre disposición son remunerables y no recuperables, y su remuneración tendrá el mismo tratamiento que los descansos compensatorios recogidos en el artículo 27 de este convenio.

El disfrute de esos días de libre disposición se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador.

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

1. El trabajador deberá solicitar el disfrute del descanso con una antelación mínima de una semana.
2. Se atenderá la petición del trabajador salvo que se cause un grave perjuicio al servicio o no pueda cubrirse su ausencia. En estos casos, la negativa será fundada, por escrito y se dará traslado a los representantes legales de los trabajadores.
3. Para atender las fechas concretas de disfrute se usarán los mismos recursos que actualmente usa la empresa para cubrir otro tipo de ausencias.

### **Artículo 25. Vacaciones.**

El régimen de vacaciones será el siguiente:

#### **A) Personal no sujeto a turno continuo.**

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

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

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

Si por fuerza mayor no pudieran disfrutarse durante el año las vacaciones, se tomarán los días pendientes, en la proporción que corresponda a los días realmente trabajados durante dicho año, en el siguiente. Se entenderán como casos de fuerza mayor: las bajas por accidentes, las bajas por enfermedad, las necesidades del servicio y aquellas situaciones que dan derecho a licencias retribuidas.

**B) Personal sujeto a turno continuo.**

Todo trabajador sujeto a turno continuo disfrutará sus vacaciones de acuerdo con la programación prevista para cada letra en el calendario-cuadrante laboral.

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

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

En caso de que un trabajador de este colectivo cayese enfermo antes de comenzar su programa de vacaciones según cuadrante, y siempre que su fecha de baja sea con una antelación de, al menos, dos días, disfrutará de sus vacaciones dentro del año, salvo que la duración de su baja se lo impida y tan pronto como la organización y las necesidades del servicio lo permitan, procurándose atender la solicitud del trabajador sobre periodo de disfrute.

Caso de que no pudiera disfrutarlas dentro del año, se dará el mismo tratamiento que en el último párrafo del apartado anterior.

Si el proceso de enfermedad no le produce la pérdida del periodo completo de vacaciones, pero sí de al menos un 35% del mismo, se aplicará el mismo régimen anterior, para los días no disfrutados.

**Artículo 26. Regulación del Descanso entre jornada.**

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

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

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

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

A) Cuando se produzca una prolongación de jornada o llamada y los trabajos finalicen antes de las 24 h., el trabajador se incorporará a su jornada ordinaria

del día siguiente sin alteración alguna.

B) Cuando la prolongación de jornada o los trabajos por llamada finalizasen después de las 24 h. pero antes de las 04 h. de la madrugada del día siguiente, el trabajador se incorporará a su jornada ordinaria con tantas horas de retraso como horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 24 h. y las 04 h.

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

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

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

#### **Artículo 27. Regulación de los descansos compensatorios.**

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

1. Los descansos devengados entre enero y junio se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio a agosto de cada año, pudiendo ampliarse el plazo entre el 15 de junio y 15 de septiembre.
2. Para los trabajadores de los sistemas A y C de gestión del tiempo de aseo del RD 665/97 (indicados en el artículo 55 de este convenio), que elijan la compensación en descanso, se programarán a lo largo de todo el año los días de descanso que les pudieran corresponder según las bases incluidas en el artículo 55 de este convenio.
3. El resto de los descansos devengados se disfrutarán en el mes de diciembre de cada año.
4. Se procurará atender las fechas concretas solicitadas por los trabajadores, siempre que la organización del trabajo lo permita.
5. En todo caso, se podrán fijar las fechas de descanso por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador en cualquier época del año para los descansos devengados hasta ese momento.



6. Las horas de descanso que correspondan habrán de acumularse por jornadas completas, a fin de facilitar la programación de los descansos y las contrataciones que hubiera que efectuar para ello.

7. Cada trabajador percibirá la remuneración ordinaria del día de descanso, a la que se añadirá un complemento especial equivalente al 50% del importe de los complementos funcionales (Plus de Turno, Plus de Desplazamiento, Nocturnidad, Primas de Domingos y Festivos y Plus de Trabajo en Sábados) que de haber trabajado le hubieran correspondido.

#### **Capítulo IV. Retribuciones y Beneficios Sociales y Asistenciales.**

##### **Artículo 28. Incremento Salarial.**

Para 2008 el incremento salarial es el 1,4%.

Para 2009, 2010 y 2011 se establece un incremento salarial mínimo del 1%.

##### **Artículo 29. Revisión Salarial.**

Si al final de los años 2009, 2010 y 2011, si el I.P.C. real fuera superior al 1%, se producirá la revisión salarial al alza que proceda.

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

##### **Artículo 30. Personal de Retribución Diaria.**

- |                            |                                                                                                                |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Salario Base:            | Son los establecido<br>s en este<br>Convenio<br>para cada<br>categoría<br>profesional.                         |
| - Calificación de puestos: | Se<br>percibirá<br>por día<br>laborable,<br>en la<br>cuantía<br>que<br>correspond<br>a a su nivel<br>de puesto |



de trabajo.

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

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

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

### **Artículo 31. Personal de Retribución Mensual.**

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 32. Horas Extraordinarias y horas complementarias.**

#### **Cálculo.**

La fórmula de cálculo será la siguiente:

#### **1. Personal de Remuneración Diaria**

a) Numerador: La suma de los siguientes conceptos:

1. Salario Base x día trabajado/laborable más festivo.





2. Sexta parte del producto obtenido en el número 1.
3. Número de quinquenios x 5 por 100 de la suma de los resultados de los números 1 y 2.
4. Calificación de Puesto de Trabajo x día trabajado/laborable.
5. Gratificación domingo x domingo y festivo trabajados.
6. Nocturnidad x noche trabajada.
7. Complemento título personal.
8. Importe prima sustitución.
9. Prorrata pagas extras.

b) Denominador:

39 horas/6 x número de días laborables mes.

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

## 2. Personal de Remuneración Mensual

a) Numerador: La suma de los siguientes conceptos:

1. Salario Base Mensual.
2. Complemento Valoración o puesto de Trabajo o Convenio.
3. Número de quinquenios x5 por 100 del Salario Base Mensual.
4. Complemento título personal.
5. Gratificación domingo x domingo y festivos trabajados.
6. Nocturnidad por noche trabajada.
7. Importe prima de sustitución.
8. Prorrata pagas extras.

b) Denominador:

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

El precio así obtenido será incrementado en un 75 %.



**Artículo 33. Antigüedad.**

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

**Artículo 34. Nocturnidad.**

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

- De la base del cálculo de la hora ordinaria se omite en el numerador la nocturnidad.
- Multiplicando el precio hora ordinaria obtenido por 0,23 obtenemos el plus de nocturnidad.

**Artículo 35. Trabajos en domingos y festivos.**

Por los domingos y festivos efectivamente trabajados se percibirá una gratificación de 38,51 euros.

**Artículo 36. Plus de trabajo en sábados.**

El plus de trabajo en sábados se abonará exclusivamente al personal de trabajo a turno continuo, siendo su importe de 3,83 euros por sábado no festivo efectivamente trabajado.

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

**Artículo 37. Plus de Asistencia a Turno Continuo.**

Todo trabajador que desempeñe su jornada ordinaria de trabajo en uno, dos o tres relevos alternativos o no, todos los días de la semana, incluyendo domingos y festivos, por los que tendrá descanso compensatorio, percibirá una compensación cuyo importe será, a partir de 1 de enero de 2009, según la tabla siguiente:

<b><u>NIVELES</u></b>	<b><u>DÍA</u></b>	<b><u>AÑO</u></b>
2	7,66	1.853,72
3	7,89	1.909,38
4	8,07	1.952,94
5	8,57	2.073,94
6	8,83	2.136,86
7	9,21	2.228,82
8	10,14	2.453,88

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

Estos importes se verán revisados en función de lo dispuesto en el artículo 29.

### **Artículo 38. Plus de Asistencia a Turno no Continuo.**

Todo trabajador que desempeñe su jornada ordinaria en dos o más relevos alternativos de lunes a viernes, descansando sábados, domingos y festivos, percibirá una compensación cuyo importe será, a partir de uno de enero de 2009, según la tabla siguiente:

<u>NIVELES</u>	<u>DÍA</u>	<u>AÑO</u>
2	4,75	1.154,25
3	4,98	1.210,14
4	5,17	1.256,31
5	5,46	1.326,78
6	5,71	1.387,53
7	5,94	1.443,42
8	6,62	1.608,66

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

Estos importes se verán revisados en función de lo dispuesto en el artículo 29.

### **Artículo 39. Plus Desplazamiento y Bocado.**

La cuantía de este Plus será a partir de uno de enero de 2009 para todo el personal de 8,96 euros/día.

Este importe se verá revisado en función de lo dispuesto en el artículo 29.

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

Se percibirá por día efectivamente trabajado, no estando sujeta a cotización a la Seguridad Social por su propia naturaleza de suplido la parte que no exceda de los topes máximos fijados por la legislación actual.

### **Artículo 40. Gratificaciones de Julio y Diciembre.**

En la primera quincena de cada uno de estos meses, la Empresa abonará una gratificación igual al Salario Teórico Mensual del nivel que cada trabajador tenga reconocido y que estará integrado para el personal de retribución diaria por el salario base, calificación puesto de trabajo, complementos a título personal, referido a un mes de treinta días, veinticinco laborables y cinco festivos, más

antigüedad, y para el personal de retribución mensual por el salario base, antigüedad, complemento valoración, o de puesto o de convenio, complemento a título personal, de un mes. Ambas gratificaciones se abonarán a todo trabajador sin tener en cuenta las ausencias habidas, salvo en los casos de suspensión de contrato laboral por invalidez provisional, excedencia, privación de libertad, huelga y cierre empresarial, y de acuerdo con el salario del nivel que tenga reconocido el 30 de junio y el 30 de noviembre, respectivamente.

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

#### **Artículo 41. Gratificación por trabajar los días 24, 25 y 31 de Diciembre y 1 de Enero.**

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

- 2º Relevo días 24 y 31 de Diciembre 63,09 euros
- 3º Relevo días 24 y 31 de Diciembre 225,24 euros
- 1º Relevo días 25 de Diciembre y 1 de Enero 119,83 euros

#### **Artículo 42. Premio Reducción Absentismo por Enfermedad Común y ausencias no retribuidas.**

Las partes firmantes de este acuerdo son conscientes de la importancia del factor absentismo como elemento influyente en la consecución de los objetivos de competitividad y productividad que aseguren la buena marcha de la empresa.

Por ello, la reducción de los índices de absentismo es un objetivo común para las partes.

Para premiar los logros que pudieran alcanzarse en esta materia, se establece para la vigencia de este Convenio un Premio por Reducción de Absentismo derivado de Enfermedad Común y de ausencias no retribuidas, y cuyo esquema de funcionamiento es el siguiente:

- Se establece un objetivo máximo de absentismo por Enfermedad Común y ausencias no retribuidas del 3,5% anual.
- Caso de que el absentismo acumulado por estos conceptos y con referencia exclusiva al personal sujeto a Convenio Colectivo al final de año no supere esa

cifra obtenida según los mecanismos actuales de control e información de la empresa, se considerará devengado el premio y éste se percibirá de la siguiente forma:

- Para 2008, todo trabajador que no haya faltado ningún día durante el año por dichos conceptos percibirá como premio la cantidad de 150 euros. El trabajador que haya faltado 1 día percibirá 120 euros. El trabajador que haya faltado dos días percibirá 90 euros. El trabajador que tenga más de dos días de ausencia por estos conceptos no percibirá cantidad alguna.

- Para 2009, 2010 y 2011, todo trabajador que no haya faltado ningún día durante el año por dichos conceptos percibirá como premio la cantidad de 200 euros. El trabajador que haya faltado 1 día percibirá 150 euros. El trabajador que haya faltado dos días percibirá 120 euros. El trabajador que tenga más de dos días de ausencia por estos conceptos no percibirá cantidad alguna.

Por cada 0,5 % adicional de reducción del índice de absentismo sobre el objetivo marcado, se incrementaran en 100 euros las cantidades anteriores.

#### **Artículo 43. Plus de Objetivos.**

En este Convenio Colectivo se establece este concepto retributivo no consolidable anualmente que responde al reconocimiento de la participación de todos los trabajadores en la consecución de los objetivos de mejora de la seguridad, de los costes y de la productividad como garantía de competitividad y consolidación de futuro de la empresa.

Su esquema de funcionamiento será el siguiente:

##### **A) Factores de Referencia.**

Seguridad

Fusión de concentrado de cobre.

Producción de cátodos.

Coste unitario

##### **B) Objetivos anuales.**

1. Cumplir con los objetivos de reducción de accidentes registrables según normativa OSHA para cada uno de los años de vigencia de este convenio
2. Superar la producción anual presupuestada de fusión de concentrado de cobre en 10.000 Toneladas para cada uno de los años de vigencia de este convenio.

3. Superar la producción anual presupuestada de cátodos en 2.000 Toneladas para cada uno de los años de vigencia de este convenio.

4. Mejorar en un 5% el coste unitario presupuestado de producción hasta cátodo.

### **C) Grados de cumplimiento. Forma de devengo y control.**

Su devengo será de percepción lineal para el factor seguridad y el resto proporcional según el nivel del puesto de que se sea titular en el momento de su abono, con escalones de 24 euros entre cada nivel, salvo entre el 7 y 8 que será de 48 euros.

El control de los objetivos y la información que sobre su evolución se facilitará al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, se realizará de acuerdo con los sistemas de control de la gestión y de la producción que se apliquen en la empresa.

### **D) Importe.**

El importe total anual de este plus para la vigencia de este convenio será de 700 euros para un nivel 5 y grado de consecución de todos los objetivos al 100%. Estos importes se desglosan de la siguiente forma:

<b>Niveles</b>	<b>Fact. Seguridad Fusión de concentrado</b>	<b>Cátodos</b>	<b>210 euros Coste unitario</b>
1	54	94	54
2	78	118	78
3	102	142	102
4	126	166	126
5	150	190	150
6	174	214	174
7	198	238	198
8	246	286	246

(Las cantidades reflejadas indican un grado de cumplimiento del 100%)

Los importes correspondientes a los factores de producción se devengarán en proporción directa al grado de consecución del objetivo; es decir, si la producción presupuestada se supera en el 100% del objetivo (más 10.000 y 2.000 Toneladas respectivamente) se percibirá el 100% del importe aquí fijado. Si se consiguiera un grado menor, se reducirá en proporción directa. Si se sobrepasaran los objetivos se podrá percibir hasta un máximo del 120% de los valores aquí establecidos. Si sólo se consiguiera el presupuesto no se percibirá nada.

El importe correspondiente al factor coste unitario tendrá un margen de devengo del 95% al 120%, calculado en relación directa al resultado final en relación con el objetivo de presupuesto.



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

1. La Ayuda de Vacaciones será para 2009 de 1.628,68 euros, que se abonará sin tener en cuenta las ausencias habidas por enfermedad o accidente, siempre que el período a disfrutar sea igual o superior a 12 días de vacaciones. Para el resto de años de convenio, tendrá el incremento recogido en los artículos 28 y 29.

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

2. Con motivo de las Fiestas Colombinas en Huelva, los trabajadores percibirán por una sola vez al año una gratificación, que podrá ser anticipada a petición de los trabajadores a partir de 1 de junio, cuyo importe será para 2009 de 737,55 euros.

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

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

#### **Artículo 45. Dietas.**

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

a) Se tendrá derecho a percibir una dieta de 32,33 euros, por el almuerzo o cena siempre que la persona de que se trate esté ausente de su domicilio a las 14 horas o 22 horas, según los casos.

b) Si la persona desplazada, además de las comidas especificadas en el párrafo anterior precise de alojamiento, percibirá una dieta de 91,98 euros considerándose en ella las cantidades que hubieran podido corresponderle en concepto de tal alojamiento.

c) No se tendrá derecho a las dietas, cuando los medios de locomoción y la distribución del horario permitan que se hagan las comidas en el domicilio.

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

#### **Artículo 46. Ayuda Escolar.**

La empresa de acuerdo con el régimen y condiciones actualmente en vigor en

cada Centro, abonará a los trabajadores por cada hijo que curse estudios en un centro oficial y legalmente reconocido, con asistencia regular a clase, una ayuda cuya cuantía se especifica a continuación:

---

**CURSO 2009-2010**

- Educación Infantil	109,81 Euros/Curso		
- Educación Primaria	219,50	"	"
- F. Profesional/Educación Secundaria/ Enseñanzas de Régimen Especial	310,04	"	"
- Educación Universitaria	581,60	"	"

En caso de estudios Universitarios que no puedan cursarse en la zona de residencia y exija el desplazamiento de la vivienda familiar del hijo estudiante, se abonará una ayuda por desplazamiento cuya cuantía será de 364,88 Euros/año.

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

Para obtener esta ayuda será condición indispensable presentar certificado de estar matriculado y el de las notas obtenidas del curso anterior. En caso de Educación Secundaria y Formación Profesional, el hijo estudiante no podrá tener más de 25 años, y en caso de Estudios Universitarios no podrá tener más de 28 años en la fecha de la matriculación.

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

El periodo de solicitud y abono de la ayuda escolar será, con carácter general, desde el 1 de Septiembre hasta el 31 de Diciembre de cada año.

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

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

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

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

1. A los trabajadores con hijos minusválidos y discapacitados psíquicos, reconocidos como tales por el Instituto Nacional de la Salud u órgano competente de la Junta de Andalucía, que sean socios de la Mutualidad de Previsión Social Pro Minusválidos Psíquicos, la Empresa les abonará el 50 % de cada cuota anual, tipo D o E, previa presentación del recibo de abono de dicha cuota.

2. La cuantía de las ayudas a los trabajadores con hijos minusválidos o discapacitados psíquicos, será por cada hijo en esta circunstancia de 634,11 Euros

Estas ayudas se elevarán en el caso de que el hijo minusválido o discapacitado psíquico curse sus estudios en un centro de enseñanza especial, a 877,62 Euros

Esta ayuda es incompatible con las ayudas de estudios establecidas en el artículo 46 de este Convenio.

Estas ayudas seguirán rigiéndose de acuerdo con el régimen y condiciones actualmente en vigor.

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

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

- A favor de trabajador soltero: 24.000 Euros. A partir de 1 de enero de 2010 este importe será 30.000 Euros.

- A favor de trabajador casado, con/sin hijos: 30.000 Euros. A partir de 1 de enero de 2010 este importe será 36.000 Euros.

- A favor de trabajador casado en posesión del título de familia numerosa: 33.000 Euros. A partir de 1 de enero de 2010 este importe será 40.000 Euros.

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

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

Estas cantidades serán para las nuevas incorporaciones, manteniendo las actuales los trabajadores ya contratados.

### **Seguro médico.**

A partir de 1/1/2011, se establecerá un seguro médico para los trabajadores con

contrato indefinido, con un coste máximo de prima anual de 300 euros. La empresa contratará con una empresa aseguradora dicho seguro que se responsabilizará de la gestión del mismo.

#### **Artículo 49. Premio de Constancia.**

Continúa en vigor un premio a cada trabajador que cumpla 25 o 30 años de servicio ininterrumpido a la Empresa, desde la fecha de su ingreso, de una mensualidad de salario teórico en el primer caso y de dos mensualidades en el segundo, que tuviera reconocido el 30 de octubre en que cumplierse dichos años de servicio.

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

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

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

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

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

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

1. El complemento a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social que pudiese resultar será de cuenta exclusiva de la empresa.
2. Este complemento será variable mensualmente en función de la evolución del índice de absentismo por enfermedad común referido exclusivamente a la nómina de convenio y calculado con los actuales sistemas de gestión de la empresa.
3. Tendrá como tope máximo el 100% del salario regulador de garantía y como mínimo la prestación reglamentaria de la Seguridad Social que corresponda.
4. El salario regulador de garantía es la cantidad resultante de restar a la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la fecha de baja por enfermedad común antes de tope máximo, las cantidades siguientes:

- Parte proporcional de pagas extras.



- Parte proporcional de ayuda de vacaciones.
- Parte proporcional de gratificación de fiestas.
- Cantidades percibidas por cursos de formación.
- Ayuda escolar.
- Premio de constancia.
- Plus de objetivos.
- Ayuda de vivienda.
- Horas complementarias.
- Retribuciones en especie.

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

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

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

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

6. En caso de hospitalización por enfermedad común se aplicará igualmente el 100% por el periodo completo en el que el trabajador se encuentre hospitalizado, debiendo el trabajador justificar tal circunstancia en tiempo y forma.

Se entenderán incluidos en este apartado los casos de intervención quirúrgica en hospital de día.

### **Parámetros de funcionamiento.**

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



2. En caso de que el resultado no sea el 4%, pero esté entre el 3,5 y el 4,5% por cada 0,1% o fracción de diferencia con respecto al 4%, variarán los porcentajes aplicables al salario regulador de garantía en más/menos un 1%.
3. En caso de que el resultado no sea el 4%, y no esté entre el 3,5 y el 4,5% por cada 0,5% o fracción de diferencia con respecto al 3,5 o 4,5%, variarán los porcentajes aplicables al salario regulador de garantía en más/menos un 3%.
4. Para los tres primeros días de baja se seguirá con el sistema actual para la primera baja del año, sin que se perciba complemento alguno por este nuevo sistema.
5. Del cuarto al vigésimo día de baja el porcentaje aplicable al salario regulador de garantía a fin de cálculo del complemento, será del 90% para un índice real de absentismo del 4%.
6. Del vigésimo primer día al final de cada proceso de baja el porcentaje será del 95% para un índice real de absentismo del 4%.
7. Los representantes legales de los trabajadores serán informados por escrito mensualmente de la evolución de estos índices. Dicha información incluirá el total de horas de enfermedad y el total de horas teóricas de trabajo del mes.

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

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

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

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

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

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

A requerimiento de trabajadores afiliados en Centrales Sindicales, la Empresa

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

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

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

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

#### **Artículo 52. Complemento Resultante Aplicación Valoración.**

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

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

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

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

Llamadas en días distintos a vísperas de descanso para el trabajador afectado por cualquier causa

##### **. Bono de llamada normal 98,27 Euros.**

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

##### **. Bono de llamada especial 137,60 Euros.**

En ambos casos como indemnización por intemperividad de la llamada.



En el caso de que haga uso de medios de transporte propio, percibirá otra indemnización por traslado de 13,41 Euros

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

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

**. Cómputo horas extras y complementarias.**

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

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

### **Sistema de disponibilidad.**

A partir de la firma del convenio, se establece un sistema de disponibilidad para los departamentos de Mantenimiento y Almacén, con las siguientes bases:

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

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

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

4. Para acudir a la planta el trabajador podrá usar los medios de locomoción propios o de la empresa. En el caso de que haga uso de medios de transporte propio, percibirá por traslado 13,41 Euros.

5. Las personas incluidas en este sistema de disponibilidad percibirán un importe fijo semanal de 250 € por cada semana que estén disponibles de manera efectiva. Por cada día festivo incluido en dicha semana se percibirán 38 € adicionales.

6. Compensación por llamada y trabajo efectuado: El trabajador percibirá un mínimo equivalente al valor de 3 horas extras o complementarias (a elección), que no computarán para el límite legal de 80h extras ni 74h complementarias al año. En caso de que el tiempo de trabajo efectivo en planta derivado de la

llamada sea mayor de 3 horas, el trabajador percibirá el importe correspondiente a las horas extras o complementarias efectivamente trabajadas, según lo regulado en el artículo 32 de este convenio.

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

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

#### **Artículo 54. Previsión Social Complementaria.**

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

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

Dicha póliza de seguro responde a la filosofía de aportación definida mediante prima única; es decir, la empresa se obliga al abono de una prima anual fija por trabajador con contrato indefinido. Su importe será, para los años de vigencia de este convenio de 1.123,32 euros.

La aportación del trabajador será de 72 euros anuales como mínimo, si bien, al inicio de cada ejercicio podrá ser modificada libremente al alza a través de comunicación escrita dirigida al Departamento de Personal en el mes de Octubre del año anterior.

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

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

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

#### **Capítulo V. Seguridad y Salud.**

## **Artículo 55. Seguridad y Salud.**

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

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

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

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

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

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

Todos los trabajadores serán informados por escrito de los riesgos específicos inherentes a su puesto de trabajo mediante la recepción de una ficha de riesgos específicos.

Para constancia de su entrega, los trabajadores firmarán el acuse de recibo.

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

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

## **Sistema de gestión del tiempo de aseo al final de la jornada del RD**

## **665/97.**

Los tres sistemas no consolidables de gestión del tiempo de aseo al final de la jornada del RD 665/97 que en la actualidad Atlantic Copper tiene establecidos y han sido validados por la Inspección de Trabajo son:

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

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

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

Las bases que regulan este sistema de gestión son:

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

2. Se establece un plazo de un mes, para que las personas que a la firma del Convenio estén incluidas en los colectivos A y C notifiquen a Gestión de Personal su decisión de optar por la opción de descanso compensatorio según formulario preparado por la empresa. En caso de no indicar esta opción, se entenderá que la persona opta por el sistema de gestión del tiempo de aseo mediante la percepción del plus económico.

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

4. Durante el mes de diciembre de los años 2009, 2010 y 2011, las personas incluidas en los colectivos A y C tendrán que notificar su opción por descanso compensatorio para el año siguiente según formulario preparado por la empresa. En caso de no indicar esta opción, se entenderá que la persona ha optado por la gestión del tiempo de aseo mediante la percepción del plus económico.

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

I. El periodo de programación será el año completo.

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

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

III. Salvo imposibilidad, se atenderán las fechas concretas solicitadas por los

trabajadores. Se aceptarán las programaciones realizadas de común acuerdo por los interesados. En todos los casos, siempre que cumplan con las bases anteriores y que el servicio quede atendido.

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

Importe total del plus: El importe total del plus será equivalente al producto del valor horario del plus (12,5 €/hora) por el número de horas de descanso compensatorio que pudieran corresponder a cada persona que opte por la compensación económica y en función de los días efectivos trabajados en el periodo de cómputo (año anterior). El plus será abonable al final de cada periodo de cómputo anual.

## **Capítulo VI. Medio Ambiente.**

### **Artículo 56. Medio Ambiente.**

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

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

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

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

En cuanto a la formación en materia medioambiental se aplica lo dispuesto en el artículo 18 de este convenio.

## **Capítulo VII. Derechos Sindicales.**

### **Artículo 57. Derechos Sindicales.**

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

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

convocatorias urgentes de las Centrales Sindicales.

Las Centrales Sindicales podrán acumular en algunos de los miembros del Comité las horas de representación que correspondan a su candidatura, siempre que dicha acumulación sea superior al cómputo de un mes y que lo comuniquen con un preaviso de quince días con el fin de garantizar la cobertura de dicha ausencia.

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

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

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

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

## **Capítulo VIII. Disposiciones Finales.**

### **Artículo 58. Vinculación a la totalidad.**

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

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

### **Artículo 59. Derecho supletorio.**

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

En materia de faltas y sanciones ambas partes se adhieren plenamente al



Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal, publicado en el BOE número 105 de 2 de mayo de 2001, suscrito entre CONFEMETAL, MCA-UGT y la Federación Minero-metalúrgica de CC.OO., que se adjunta como anexo a este convenio.

#### **Artículo 60. Disposición Final.**

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







## ANEXO 1

## Cuadrante

## CALENDARIO/CUADRANTE LABORAL PARA PERSONAL DE TURNO CONTINUO

## E N E R O

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

## F E B R E R O

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

## M A R Z O

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

## A B R I L

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

## M A Y O

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

## J U N I O

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



JULIO

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

AGOSTO

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

SEPTIEMBRE

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

OCTUBRE

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

NOVIEMBRE

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

DICIEMBRE

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

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





## ANEXO 2

## Tablas salariales

## TABLAS SALARIALES

## T E C N I C O S

Euros										Año 2008 Incremento 1,40%	
NIVEL	S. C. O. N. V.	C A T E G O R I A S									
		ANALISTA JEFE		TECNICO DE 1ª		TECNICO DE 2ª		TECNICO DE 3ª			
		MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO
1	Sb	893,79	12.513,06	832,51	11.655,14	756,22	10.587,08	691,71	9.683,94		
	Cv	399,08	5.587,12	460,36	6.445,04	536,65	7.513,10	601,16	8.416,24		
	Sc	1.292,87	18.100,18	1.292,87	18.100,18	1.292,87	18.100,18	1.292,87	18.100,18		
2	Sb	893,79	12.513,06	832,51	11.655,14	756,22	10.587,08	691,71	9.683,94		
	Cv	470,21	6.582,94	531,49	7.440,86	607,78	8.508,92	672,29	9.412,06		
	Sc	1.364,00	19.096,00	1.364,00	19.096,00	1.364,00	19.096,00	1.364,00	19.096,00		
3	Sb	893,79	12.513,06	832,51	11.655,14	756,22	10.587,08	691,71	9.683,94		
	Cv	541,33	7.578,62	602,61	8.436,54	678,90	9.504,60	743,41	10.407,74		
	Sc	1.435,12	20.091,68	1.435,12	20.091,68	1.435,12	20.091,68	1.435,12	20.091,68		
4	Sb	893,79	12.513,06	832,51	11.655,14	756,22	10.587,08	691,71	9.683,94		
	Cv	612,50	8.575,00	673,78	9.432,92	750,07	10.500,98	814,58	11.404,12		
	Sc	1.506,29	21.088,06	1.506,29	21.088,06	1.506,29	21.088,06	1.506,29	21.088,06		
5	Sb	893,79	12.513,06	832,51	11.655,14	756,22	10.587,08	691,71	9.683,94		
	Cv	683,58	9.570,12	744,86	10.428,04	821,15	11.496,10	885,66	12.399,24		
	Sc	1.577,37	22.083,18	1.577,37	22.083,18	1.577,37	22.083,18	1.577,37	22.083,18		
6	Sb	893,79	12.513,06	832,51	11.655,14	756,22	10.587,08	691,71	9.683,94		
	Cv	780,62	10.928,68	841,90	11.786,60	918,19	12.854,66	982,70	13.757,80		
	Sc	1.674,41	23.441,74	1.674,41	23.441,74	1.674,41	23.441,74	1.674,41	23.441,74		
7	Sb	893,79	12.513,06	832,51	11.655,14	756,22	10.587,08	691,71	9.683,94		
	Cv	877,67	12.287,38	938,95	13.145,30	1.015,24	14.213,36	1.079,75	15.116,50		
	Sc	1.771,46	24.800,44	1.771,46	24.800,44	1.771,46	24.800,44	1.771,46	24.800,44		
8	Sb	893,79	12.513,06	832,51	11.655,14	756,22	10.587,08	691,71	9.683,94		
	Cv	974,71	13.645,94	1.035,99	14.503,86	1.112,28	15.571,92	1.176,79	16.475,06		
	Sc	1.868,50	26.159,00	1.868,50	26.159,00	1.868,50	26.159,00	1.868,50	26.159,00		

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

NIVEL	S. C. O. N. V.	C A T E G O R I A S									
		JEFE DE 1ª ANALIS. INFORM.		OFICIAL 1ª PROGR. ORDEN.		OFICIAL 2ª OPER. ORDEN.		AUXILIAR			
		MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO
1	Sb	940,19	13.162,66	809,93	11.339,02	756,23	10.587,22	665,82	9.321,48		
	Cv	352,68	4.937,52	482,94	6.761,16	536,64	7.512,96	627,05	8.778,70		
	Sc	<b>1.292,87</b>	<b>18.100,18</b>	<b>1.292,87</b>	<b>18.100,18</b>	<b>1.292,87</b>	<b>18.100,18</b>	<b>1.292,87</b>	<b>18.100,18</b>		
2	Sb	940,19	13.162,66	809,93	11.339,02	756,23	10.587,22	665,82	9.321,48		
	Cv	423,81	5.933,34	554,07	7.756,98	607,77	8.508,78	698,18	9.774,52		
	Sc	<b>1.364,00</b>	<b>19.096,00</b>	<b>1.364,00</b>	<b>19.096,00</b>	<b>1.364,00</b>	<b>19.096,00</b>	<b>1.364,00</b>	<b>19.096,00</b>		
3	Sb	940,19	13.162,66	809,93	11.339,02	756,23	10.587,22	665,82	9.321,48		
	Cv	494,93	6.929,02	625,19	8.752,66	678,89	9.504,46	769,30	10.770,20		
	Sc	<b>1.435,12</b>	<b>20.091,68</b>	<b>1.435,12</b>	<b>20.091,68</b>	<b>1.435,12</b>	<b>20.091,68</b>	<b>1.435,12</b>	<b>20.091,68</b>		
4	Sb	940,19	13.162,66	809,93	11.339,02	756,23	10.587,22	665,82	9.321,48		
	Cv	566,10	7.925,40	696,36	9.749,04	750,06	10.500,84	840,47	11.766,58		
	Sc	<b>1.506,29</b>	<b>21.088,06</b>	<b>1.506,29</b>	<b>21.088,06</b>	<b>1.506,29</b>	<b>21.088,06</b>	<b>1.506,29</b>	<b>21.088,06</b>		
5	Sb	940,19	13.162,66	809,93	11.339,02	756,23	10.587,22	665,82	9.321,48		
	Cv	637,18	8.920,52	767,44	10.744,16	821,14	11.495,96	911,55	12.761,70		
	Sc	<b>1.577,37</b>	<b>22.083,18</b>	<b>1.577,37</b>	<b>22.083,18</b>	<b>1.577,37</b>	<b>22.083,18</b>	<b>1.577,37</b>	<b>22.083,18</b>		
6	Sb	940,19	13.162,66	809,93	11.339,02	756,23	10.587,22	665,82	9.321,48		
	Cv	734,22	10.279,08	864,48	12.102,72	918,18	12.854,52	1.008,59	14.120,26		
	Sc	<b>1.674,41</b>	<b>23.441,74</b>	<b>1.674,41</b>	<b>23.441,74</b>	<b>1.674,41</b>	<b>23.441,74</b>	<b>1.674,41</b>	<b>23.441,74</b>		
7	Sb	940,19	13.162,66	809,93	11.339,02	756,23	10.587,22	665,82	9.321,48		
	Cv	831,27	11.637,78	961,53	13.461,42	1.015,23	14.213,22	1.105,64	15.478,96		
	Sc	<b>1.771,46</b>	<b>24.800,44</b>	<b>1.771,46</b>	<b>24.800,44</b>	<b>1.771,46</b>	<b>24.800,44</b>	<b>1.771,46</b>	<b>24.800,44</b>		
8	Sb	940,19	13.162,66	809,93	11.339,02	756,23	10.587,22	665,82	9.321,48		
	Cv	928,31	12.996,34	1.058,57	14.819,98	1.112,27	15.571,78	1.202,68	16.837,52		
	Sc	<b>1.868,50</b>	<b>26.159,00</b>	<b>1.868,50</b>	<b>26.159,00</b>	<b>1.868,50</b>	<b>26.159,00</b>	<b>1.868,50</b>	<b>26.159,00</b>		



Andalucía

## TABLAS SALARIALES

### SUBALTERNOS

Euros		Año 2008 Incremento 1,40%									
NIVEL	S. C. O. N. V.	C A T E G O R I A S									
		SUBALTERN0 1º		SUBALTERN0 2º		SUBALTERN0 3º					
		MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO
1	Sb	664,43	9.302,02	641,44	8.980,16	633,88	8.874,32				
	Cv	628,44	8.798,16	651,43	9.120,02	658,99	9.225,86				
	Sc	1.292,87	18.100,18	1.292,87	18.100,18	1.292,87	18.100,18				
2	Sb	664,43	9.302,02	641,44	8.980,16	633,88	8.874,32				
	Cv	699,57	9.793,98	722,56	10.115,84	730,12	10.221,68				
	Sc	1.364,00	19.096,00	1.364,00	19.096,00	1.364,00	19.096,00				
3	Sb	664,43	9.302,02	641,44	8.980,16	633,88	8.874,32				
	Cv	770,69	10.789,66	793,68	11.111,52	801,24	11.217,36				
	Sc	1.435,12	20.091,68	1.435,12	20.091,68	1.435,12	20.091,68				
4	Sb	664,43	9.302,02	641,44	8.980,16	633,88	8.874,32				
	Cv	841,86	11.786,04	864,85	12.107,90	872,41	12.213,74				
	Sc	1.506,29	21.088,06	1.506,29	21.088,06	1.506,29	21.088,06				
5	Sb	664,43	9.302,02	641,44	8.980,16	633,88	8.874,32				
	Cv	912,94	12.781,16	935,93	13.103,02	943,49	13.208,86				
	Sc	1.577,37	22.083,18	1.577,37	22.083,18	1.577,37	22.083,18				
6	Sb	664,43	9.302,02	641,44	8.980,16	633,88	8.874,32				
	Cv	1.009,98	14.139,72	1.032,97	14.461,58	1.040,53	14.567,42				
	Sc	1.674,41	23.441,74	1.674,41	23.441,74	1.674,41	23.441,74				
7	Sb	664,43	9.302,02	641,44	8.980,16	633,88	8.874,32				
	Cv	1.107,03	15.498,42	1.130,02	15.820,28	1.137,58	15.926,12				
	Sc	1.771,46	24.800,44	1.771,46	24.800,44	1.771,46	24.800,44				
8	Sb	664,43	9.302,02	641,44	8.980,16	633,88	8.874,32				
	Cv	1.204,07	16.856,98	1.227,06	17.178,84	1.234,62	17.284,68				
	Sc	1.868,50	26.159,00	1.868,50	26.159,00	1.868,50	26.159,00				

### OPERARIOS

NIVEL	S. C. O. N. V.	C A T E G O R I A S									
		JEFE DE EQUIPO		OFICIAL 1º/MAQ. GR. 1º		OFICIAL 2º/M.P.AUX.		OFICIAL 3º		PEON ESPECIALISTA	
		DÍA	AÑO	DÍA	AÑO	DÍA	AÑO	DÍA	AÑO	DÍA	AÑO
1	Sb	22,85	9.711,25	22,57	9.592,25	21,45	9.116,25	20,96	8.908,00	20,51	8.716,75
	Cv	27,06	9.471,00	27,06	9.471,00	27,06	9.471,00	27,06	9.471,00	27,06	9.471,00
	Sc		19.182,25		19.063,25		18.587,25		18.379,00		18.187,75
2	Sb	22,85	9.711,25	22,57	9.592,25	21,45	9.116,25	20,96	8.908,00	20,51	8.716,75
	Cv	29,22	10.227,00	29,22	10.227,00	29,22	10.227,00	29,22	10.227,00	29,22	10.227,00
	Sc		19.938,25		19.819,25		19.343,25		19.135,00		18.943,75
3	Sb	22,85	9.711,25	22,57	9.592,25	21,45	9.116,25	20,96	8.908,00	20,51	8.716,75
	Cv	31,34	10.969,00	31,34	10.969,00	31,34	10.969,00	31,34	10.969,00	31,34	10.969,00
	Sc		20.680,25		20.561,25		20.085,25		19.877,00		19.685,75
4	Sb	22,85	9.711,25	22,57	9.592,25	21,45	9.116,25	20,96	8.908,00	20,51	8.716,75
	Cv	33,45	11.707,50	33,45	11.707,50	33,45	11.707,50	33,45	11.707,50	33,45	11.707,50
	Sc		21.418,75		21.299,75		20.823,75		20.615,50		20.424,25
5	Sb	22,85	9.711,25	22,57	9.592,25	21,45	9.116,25	20,96	8.908,00	20,51	8.716,75
	Cv	35,59	12.456,50	35,59	12.456,50	35,59	12.456,50	35,59	12.456,50	35,59	12.456,50
	Sc		22.167,75		22.048,75		21.572,75		21.364,50		21.173,25
6	Sb	22,85	9.711,25	22,57	9.592,25	21,45	9.116,25	20,96	8.908,00	20,51	8.716,75
	Cv	38,00	13.300,00	38,00	13.300,00	38,00	13.300,00	38,00	13.300,00	38,00	13.300,00
	Sc		23.011,25		22.892,25		22.416,25		22.208,00		22.016,75
7	Sb	22,85	9.711,25	22,57	9.592,25	21,45	9.116,25	20,96	8.908,00	20,51	8.716,75
	Cv	40,57	14.199,50	40,57	14.199,50	40,57	14.199,50	40,57	14.199,50	40,57	14.199,50
	Sc		23.910,75		23.791,75		23.315,75		23.107,50		22.916,25





## TABLAS SALARIALES

### T E C N I C O S

Euros		C A T E G O R I A S										Año 2009 Incremento 1%
NIVEL	S. C. O. N. V.											
		ANALISTA JEFE		TECNICO DE 1º		TECNICO DE 2º		TECNICO DE 3º				
		MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	
1	Sb	902,73	12.638,22	840,84	11.771,76	763,78	10.692,92	698,63	9.780,82			
	Cv	903,07	5.642,98	464,96	6.509,44	542,02	7.588,28	607,17	8.500,38			
	Sc	<b>1.305,80</b>	<b>18.281,20</b>	<b>1.305,80</b>	<b>18.281,20</b>	<b>1.305,80</b>	<b>18.281,20</b>	<b>1.305,80</b>	<b>18.281,20</b>			
2	Sb	902,73	12.638,22	840,84	11.771,76	763,78	10.692,92	698,63	9.780,82			
	Cv	474,91	6.648,74	536,80	7.515,20	613,86	8.594,04	679,01	9.506,14			
	Sc	<b>1.377,64</b>	<b>19.286,96</b>	<b>1.377,64</b>	<b>19.286,96</b>	<b>1.377,64</b>	<b>19.286,96</b>	<b>1.377,64</b>	<b>19.286,96</b>			
3	Sb	902,73	12.638,22	840,84	11.771,76	763,78	10.692,92	698,63	9.780,82			
	Cv	546,74	7.654,36	608,63	8.520,82	685,69	9.599,66	750,84	10.511,76			
	Sc	<b>1.449,47</b>	<b>20.292,58</b>	<b>1.449,47</b>	<b>20.292,58</b>	<b>1.449,47</b>	<b>20.292,58</b>	<b>1.449,47</b>	<b>20.292,58</b>			
4	Sb	902,73	12.638,22	840,84	11.771,76	763,78	10.692,92	698,63	9.780,82			
	Cv	618,63	8.660,82	680,52	9.527,28	757,58	10.606,12	822,73	11.518,22			
	Sc	<b>1.521,36</b>	<b>21.299,04</b>	<b>1.521,36</b>	<b>21.299,04</b>	<b>1.521,36</b>	<b>21.299,04</b>	<b>1.521,36</b>	<b>21.299,04</b>			
5	Sb	902,73	12.638,22	840,84	11.771,76	763,78	10.692,92	698,63	9.780,82			
	Cv	660,42	9.665,88	752,31	10.532,34	829,37	11.611,18	894,52	12.523,28			
	Sc	<b>1.593,15</b>	<b>22.304,10</b>	<b>1.593,15</b>	<b>22.304,10</b>	<b>1.593,15</b>	<b>22.304,10</b>	<b>1.593,15</b>	<b>22.304,10</b>			
6	Sb	902,73	12.638,22	840,84	11.771,76	763,78	10.692,92	698,63	9.780,82			
	Cv	788,43	11.038,02	850,32	11.904,48	927,38	12.983,32	992,53	13.895,42			
	Sc	<b>1.691,16</b>	<b>23.676,24</b>	<b>1.691,16</b>	<b>23.676,24</b>	<b>1.691,16</b>	<b>23.676,24</b>	<b>1.691,16</b>	<b>23.676,24</b>			
7	Sb	902,73	12.638,22	840,84	11.771,76	763,78	10.692,92	698,63	9.780,82			
	Cv	886,45	12.410,30	948,34	13.276,76	1.025,40	14.355,60	1.090,55	15.267,70			
	Sc	<b>1.789,18</b>	<b>25.048,52</b>	<b>1.789,18</b>	<b>25.048,52</b>	<b>1.789,18</b>	<b>25.048,52</b>	<b>1.789,18</b>	<b>25.048,52</b>			
8	Sb	902,73	12.638,22	840,84	11.771,76	763,78	10.692,92	698,63	9.780,82			
	Cv	984,46	13.782,44	1.046,35	14.648,90	1.123,41	15.727,74	1.188,56	16.639,84			
	Sc	<b>1.887,19</b>	<b>26.420,66</b>	<b>1.887,19</b>	<b>26.420,66</b>	<b>1.887,19</b>	<b>26.420,66</b>	<b>1.887,19</b>	<b>26.420,66</b>			

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

		C A T E G O R I A S										
NIVEL	S. C. O. N. V.											
		JEFE DE 1º ANALIS. INFORM.		OFICIAL 1º PROGR. ORDEN.		OFICIAL 2º OPER. ORDEN.		AUXILIAR				
		MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	
1	Sb	949,59	13.294,26	818,03	11.452,42	763,79	10.693,06	672,48	9.414,72			
	Cv	356,21	4.986,94	487,77	6.828,78	542,01	7.588,14	633,32	8.866,48			
	Sc	<b>1.305,80</b>	<b>18.281,20</b>	<b>1.305,80</b>	<b>18.281,20</b>	<b>1.305,80</b>	<b>18.281,20</b>	<b>1.305,80</b>	<b>18.281,20</b>			
2	Sb	949,59	13.294,26	818,03	11.452,42	763,79	10.693,06	672,48	9.414,72			
	Cv	428,05	5.992,70	559,61	7.834,54	613,85	8.593,90	705,16	9.872,24			
	Sc	<b>1.377,64</b>	<b>19.286,96</b>	<b>1.377,64</b>	<b>19.286,96</b>	<b>1.377,64</b>	<b>19.286,96</b>	<b>1.377,64</b>	<b>19.286,96</b>			
3	Sb	949,59	13.294,26	818,03	11.452,42	763,79	10.693,06	672,48	9.414,72			
	Cv	499,88	6.998,32	631,44	8.840,16	685,68	9.599,52	776,99	10.877,86			
	Sc	<b>1.449,47</b>	<b>20.292,58</b>	<b>1.449,47</b>	<b>20.292,58</b>	<b>1.449,47</b>	<b>20.292,58</b>	<b>1.449,47</b>	<b>20.292,58</b>			
4	Sb	949,59	13.294,26	818,03	11.452,42	763,79	10.693,06	672,48	9.414,72			
	Cv	571,77	8.004,78	703,33	9.846,62	757,57	10.605,98	848,88	11.884,32			
	Sc	<b>1.521,36</b>	<b>21.299,04</b>	<b>1.521,36</b>	<b>21.299,04</b>	<b>1.521,36</b>	<b>21.299,04</b>	<b>1.521,36</b>	<b>21.299,04</b>			
5	Sb	949,59	13.294,26	818,03	11.452,42	763,79	10.693,06	672,48	9.414,72			
	Cv	643,56	9.009,84	775,12	10.851,68	829,36	11.611,04	920,67	12.889,38			
	Sc	<b>1.593,15</b>	<b>22.304,10</b>	<b>1.593,15</b>	<b>22.304,10</b>	<b>1.593,15</b>	<b>22.304,10</b>	<b>1.593,15</b>	<b>22.304,10</b>			
6	Sb	949,59	13.294,26	818,03	11.452,42	763,79	10.693,06	672,48	9.414,72			
	Cv	741,57	10.381,98	873,13	12.223,82	927,37	12.983,18	1.018,68	14.261,52			
	Sc	<b>1.691,16</b>	<b>23.676,24</b>	<b>1.691,16</b>	<b>23.676,24</b>	<b>1.691,16</b>	<b>23.676,24</b>	<b>1.691,16</b>	<b>23.676,24</b>			
7	Sb	949,59	13.294,26	818,03	11.452,42	763,79	10.693,06	672,48	9.414,72			
	Cv	839,59	11.754,26	971,15	13.596,10	1.025,39	14.355,40	1.116,70	15.633,80			
	Sc	<b>1.789,18</b>	<b>25.048,52</b>	<b>1.789,18</b>	<b>25.048,52</b>	<b>1.789,18</b>	<b>25.048,52</b>	<b>1.789,18</b>	<b>25.048,52</b>			
8	Sb	949,59	13.294,26	818,03	11.452,42	763,79	10.693,06	672,48	9.414,72			
	Cv	937,60	13.126,40	1.069,16	14.968,24	1.123,40	15.727,60	1.214,71	17.005,94			
	Sc	<b>1.887,19</b>	<b>26.420,66</b>	<b>1.887,19</b>	<b>26.420,66</b>	<b>1.887,19</b>	<b>26.420,66</b>	<b>1.887,19</b>	<b>26.420,66</b>			



Andalucía

**TABLAS SALARIALES****S U B A L T E R N O S**

Euros

Año 2009 Incremento 1%

NIVEL	S C O N V.	C A T E G O R I A S									
		SUBALTERN0 1º		SUBALTERN0 2º		SUBALTERN0 3º					
		MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO
1	Sb	671,07	9.394,98	647,85	9.069,90	640,22	8.963,08				
	Cv	634,73	8.886,22	637,95	9.211,30	665,38	9.318,12				
	Sc	1.305,80	18.281,20	1.305,80	18.281,20	1.305,80	18.281,20				
2	Sb	671,07	9.394,98	647,85	9.069,90	640,22	8.963,08				
	Cv	706,57	9.891,98	729,79	10.217,06	737,42	10.321,88				
	Sc	1.377,64	19.286,96	1.377,64	19.286,96	1.377,64	19.286,96				
3	Sb	671,07	9.394,98	647,85	9.069,90	640,22	8.963,08				
	Cv	778,40	10.897,60	891,62	11.222,68	809,25	11.329,50				
	Sc	1.449,47	20.292,58	1.449,47	20.292,58	1.449,47	20.292,58				
4	Sb	671,07	9.394,98	647,85	9.069,90	640,22	8.963,08				
	Cv	850,29	11.904,06	873,51	12.229,14	881,14	12.335,96				
	Sc	1.521,36	21.299,04	1.521,36	21.299,04	1.521,36	21.299,04				
5	Sb	671,07	9.394,98	647,85	9.069,90	640,22	8.963,08				
	Cv	922,08	12.909,12	945,30	13.234,20	952,93	13.341,02				
	Sc	1.593,15	22.304,10	1.593,15	22.304,10	1.593,15	22.304,10				
6	Sb	671,07	9.394,98	647,85	9.069,90	640,22	8.963,08				
	Cv	1.020,09	14.281,26	1.043,31	14.606,34	1.050,94	14.713,16				
	Sc	1.691,16	23.676,24	1.691,16	23.676,24	1.691,16	23.676,24				
7	Sb	671,07	9.394,98	647,85	9.069,90	640,22	8.963,08				
	Cv	1.118,11	15.653,54	1.141,33	15.978,62	1.148,96	16.085,44				
	Sc	1.789,18	25.048,52	1.789,18	25.048,52	1.789,18	25.048,52				
8	Sb	671,07	9.394,98	647,85	9.069,90	640,22	8.963,08				
	Cv	1.216,12	17.025,68	1.239,34	17.350,76	1.246,97	17.457,58				
	Sc	1.887,19	26.420,66	1.887,19	26.420,66	1.887,19	26.420,66				

**O P E R A R I O S**

NIVEL	S C O N V.	C A T E G O R I A S									
		JEFE DE EQUIPO		OFICIAL 1º/MAQ. GR. 1º		OFICIAL 2º/M.P.AUX.		OFICIAL 3º		PEON ESPECIALISTA	
		DÍA	AÑO	DÍA	AÑO	DÍA	AÑO	DÍA	AÑO	DÍA	AÑO
1	Sb	23,08	9.809,00	22,80	9.690,00	21,66	9.205,50	21,17	8.997,25	20,72	8.806,00
	Cv	27,33	9.565,50	27,33	9.565,50	27,33	9.565,50	27,33	9.565,50	27,33	9.565,50
	Sc		19.374,50		19.255,50		18.771,00		18.562,75		18.371,50
2	Sb	23,08	9.809,00	22,80	9.690,00	21,66	9.205,50	21,17	8.997,25	20,72	8.806,00
	Cv	29,51	10.328,50	29,51	10.328,50	29,51	10.328,50	29,51	10.328,50	29,51	10.328,50
	Sc		20.137,50		20.018,50		19.534,00		19.325,75		19.134,50
3	Sb	23,08	9.809,00	22,80	9.690,00	21,66	9.205,50	21,17	8.997,25	20,72	8.806,00
	Cv	31,65	11.077,50	31,65	11.077,50	31,65	11.077,50	31,65	11.077,50	31,65	11.077,50
	Sc		20.886,50		20.767,50		20.283,00		20.074,75		19.883,50
4	Sb	23,08	9.809,00	22,80	9.690,00	21,66	9.205,50	21,17	8.997,25	20,72	8.806,00
	Cv	33,78	11.823,00	33,78	11.823,00	33,78	11.823,00	33,78	11.823,00	33,78	11.823,00
	Sc		21.632,00		21.513,00		21.028,50		20.820,25		20.629,00
5	Sb	23,08	9.809,00	22,80	9.690,00	21,66	9.205,50	21,17	8.997,25	20,72	8.806,00
	Cv	35,95	12.582,50	35,95	12.582,50	35,95	12.582,50	35,95	12.582,50	35,95	12.582,50
	Sc		22.391,50		22.272,50		21.788,00		21.579,75		21.388,50
6	Sb	23,08	9.809,00	22,80	9.690,00	21,66	9.205,50	21,17	8.997,25	20,72	8.806,00
	Cv	38,38	13.433,00	38,38	13.433,00	38,38	13.433,00	38,38	13.433,00	38,38	13.433,00
	Sc		23.242,00		23.123,00		22.638,50		22.430,25		22.239,00
7	Sb	23,08	9.809,00	22,80	9.690,00	21,66	9.205,50	21,17	8.997,25	20,72	8.806,00
	Cv	40,98	14.343,00	40,98	14.343,00	40,98	14.343,00	40,98	14.343,00	40,98	14.343,00
	Sc		24.152,00		24.033,00		23.548,50		23.340,25		23.149,00

**ANEXO 3**
**Retribuciones y beneficios sociales y asistenciales**
**RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES AÑO 2008**

		Incremento 1,40%	
		EUROS	
		DÍA	AÑO
<b>OTROS CONCEPTOS</b>			
Trabajos en Domingos y Festivos .....		38,13	
Plus de trabajo en Sábados personal turno continuo .....		3,79	
Gratificación 2º relevo días 24 y 31 de Diciembre .....		62,47	
Gratificación 3º relevo días 24 y 31 de Diciembre .....		223,01	
Gratificación 1º relevo días 25 de Diciembre y 1 de Enero .....		118,64	
Plus Hora Flexible (€/hora) .....		8,69	
Horas Lectivas Formación (€/hora) .....		13,34	
Ayuda de Vacaciones .....			1.612,55
Fiestas Locales .....			730,25
Plus Desplazamiento y Bocadillo .....		8,87	
<b>Bonos de Llamada:</b>			
Normal .....		97,30	
Especial .....		136,24	
Traslado Medios propios .....		13,34	
<b>Dietas:</b>			
Clase A .....		32,01	
Clase B .....		91,07	
<b>Plus de Asistencia a Turno Continuo:</b>			
Niveles:			
2 .....		7,58	1.834,36
3 .....		7,81	1.890,02
4 .....		7,99	1.933,58
5 .....		8,49	2.054,58
6 .....		8,74	2.115,08
7 .....		9,12	2.207,04
8 .....		10,04	2.429,68
<b>Plus Asistencia a Turno no Continuo:</b>			
Niveles:			
2 .....		4,70	1.142,10
3 .....		4,93	1.197,99
4 .....		5,12	1.244,16
5 .....		5,41	1.314,63
6 .....		5,65	1.372,95
7 .....		5,88	1.428,84
8 .....		6,55	1.591,65
<b>Ayuda Escolar:</b>			
- Educación Infantil .....			108,72
- Educación Primaria .....			217,33
- F. Profesional/Educación Secundaria/Enseñanza de Régimen Especial .....			306,97
- Educación Universitaria .....			575,84
- Ayudas por desplazamiento .....			361,27
<b>Protección a Minusválidos y Discapacitados Psíquicos:</b>			
- Minusválidos/Discapacitados Psíquicos .....			627,83
- Minusválidos/Discapacitados Psíquicos Escolarizados .....			868,93
<b>Estudiantes en Prácticas:</b>			
- Estudios Formación Profesional .....			180,00
- Estudios Universitarios .....			240,00



**RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES AÑO 2009**

	Incremento 1%	
	EUROS	
	DÍA	AÑO
<b>OTROS CONCEPTOS</b>		
Trabajos en Domingos y Festivos .....	38,51	
Plus de trabajo en Sábados personal turno continuo .....	3,83	
Gratificación 2º relevo días 24 y 31 de Diciembre .....	63,09	
Gratificación 3º relevo días 24 y 31 de Diciembre .....	225,24	
Gratificación 1º relevo días 25 de Diciembre y 1 de Enero .....	119,83	
Plus Hora Flexible (€/hora) .....	8,78	
Horas Lectivas Formación (€/hora) .....	13,66	
Ayuda de Vacaciones .....		1.628,68
Fiestas Locales .....		737,55
Plus Desplazamiento y Bocadillo .....	8,96	
<b>Bonos de Llamada:</b>		
Normal .....	98,27	
Especial .....	137,60	
Traslado Medios propios .....	13,41	
<b>Dietas:</b>		
Clase A .....	32,33	
Clase B .....	91,98	
<b>Plus de Asistencia a Turno Continuo:</b>		
Niveles:		
2 .....	7,66	1.853,72
3 .....	7,89	1.909,38
4 .....	8,07	1.952,94
5 .....	8,57	2.073,94
6 .....	8,83	2.136,86
7 .....	9,21	2.228,82
8 .....	10,14	2.453,88
<b>Plus Asistencia a Turno no Continuo:</b>		
Niveles:		
2 .....	4,75	1.154,25
3 .....	4,98	1.210,14
4 .....	5,17	1.256,31
5 .....	5,46	1.326,78
6 .....	5,71	1.387,53
7 .....	5,94	1.443,42
8 .....	6,62	1.608,66
<b>Ayuda Escolar:</b>		
- Educación Infantil .....		109,81
- Educación Primaria .....		219,50
- F. Profesional/Educación Secundaria/Enseñanza de Régimen Especial .....		310,04
- Educación Universitaria .....		581,60
- Ayudas por desplazamiento .....		364,88
<b>Protección a Minusválidos y Discapacitados Psíquicos:</b>		
- Minusválidos/Discapacitados Psíquicos .....		634,11
- Minusválidos/Discapacitados Psíquicos Escolarizados .....		877,62
<b>Estudiantes en Prácticas:</b>		
- Estudios Formación Profesional .....		180,00
- Estudios Universitarios .....		240,00
<b>Sistema de disponibilidad:</b>	Semana	Festivo
- Importe fijo semanal .....	250	
- Importe por festivo en semana de guardia .....		38

**Anexo 4****Atlantic Copper, S.A.U., Huelva.****Normas sobre Invalidez Permanente.**



## **I. Objeto.**

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

## **II. Ámbito personal.**

La presente Norma podrá ser aplicada a los trabajadores fijos y en activo del Centro de Trabajo de Huelva sujetos a Convenio Colectivo, a quienes les sea reconocido, de oficio o a instancia de parte, una Incapacidad Permanente, Parcial, Total, Absoluta o Gran Invalidez, por la Unidad Médica de Valoración de Incapacidades y órgano competente en cada momento del I.N.S.S.

## **III. Garantías.**

### **A) Invalidez Permanente Parcial:**

En este caso, la Empresa garantiza el reingreso.

### **B) Invalidez Permanente Total:**

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

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

<b>ESCALA AÑOS DE EDAD</b>	<b>MENSUALIDADES</b>
53 años o más	12
52 años	13
51 años	14
50 años	15
49 años	16
48 años	17
47 años o menos	18

## **Salario neto garantizado.**



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

- Salario Base
- Complemento de Valoración
- Complemento a Título Personal ó C.R.A.V.P.T. si existiere.

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

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

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

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

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

c) Invalidez Permanente Absoluta:

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

d) Gran Invalidez:

Igual que en el apartado c).

#### **IV. Otras garantías.**

A) A favor de familiares:

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

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

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

- A la madre del pensionista que conviva con el causante y a sus expensas, al menos con dos años de antelación al fallecimiento de aquel.
- A los huérfanos de padre y madre, menores de 18 años y a los hermanos del causante menores de 18 años, cuando convivan con él y a sus expensas. Estos complementos dejarán de percibirse cuando cumpla la edad de 18 años el menor de ellos.
- A los hijos y hermanos del causante incapacitados para todo trabajo cuando convivan con él y a sus expensas y mientras dure la situación descrita.

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

#### B) Ayuda Escolar:

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

#### C) Uso de Economato:

A las personas que se encuentren en las condiciones recogidas en el Apartado anterior, se les reconoce el disfrute del Economato Laboral que pueda estar establecido en cada momento, con carácter vitalicio.

### V. Procedimiento.

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

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

B) Cumplido el trámite anterior, y una vez que la baja tenga el carácter de amortizable, la garantía prevista en el apartado III b) de esta Norma, se aplicará desde la fecha de presentación de la Solicitud de Declaración de Invalidez

Permanente de forma provisional hasta el reconocimiento o denegación del Grado

de Invalidez.

## **VI. Vigencia.**

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

## **VII. Régimen transitorio para el convenio 2008-2011.**

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

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

1. Existencia de puesto adecuado según situación de la organización de la empresa. No se moverá a personas de sus puestos actuales para incorporar a los afectados.
2. Compatibilidad del estado de salud de la persona afectada con las condiciones del puesto a criterio del Servicio Médico de Empresa.
3. La reubicación se entenderá a prueba y condicionada a que la persona desempeñe con eficacia todas las tareas del puesto.
4. El trabajador percibirá las retribuciones del nuevo puesto de trabajo.
5. En caso de fracaso en la reubicación en un plazo a determinar por el Servicio Médico de Empresa, se causará baja definitiva de la empresa, por aplicación de condición resolutoria.

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

## **Anexo 5**

### **Régimen de faltas y sanciones.**





de Ley de Presupuestos Generales del Estado. Anualmente la propuesta de subvención, debidamente cuantificada y justificada deberá estar en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales antes del 15 de junio del año anterior al que se refiera la misma, a efectos de incluirla en el Anteproyecto de Presupuestos del referido Departamento.

Vigencia.

La vigencia del presente Acuerdo se extiende del 1 de enero de 2001 a 31 de diciembre de 2004, prorrogándose a partir de esa fecha en los mismos términos en que pudiera quedar prorrogado el ASEC-II.

## 8535

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 1. *Naturaleza del Acuerdo.*

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

#### Artículo 2. *Ámbito funcional.*

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

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

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

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

#### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

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

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

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

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

#### Artículo 6. *Principios ordenadores.*

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 7. *Graduación de las faltas.*

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

#### Artículo 8. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- 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.
- 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.
- Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- 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.
- 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.
- 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 con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

#### Artículo 9. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

#### Artículo 10. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, 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/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, 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.

#### Artículo 11. *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.

#### Artículo 12. *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.

### 8536

*RESOLUCIÓN de 6 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Plastic Omnium Soplado, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Plastic Omnium Soplado, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9011612) que fue suscrito con fecha 9 de marzo de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

#### CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «PLASTIC OMNIUM SOPLADO, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Disposición preliminar.—Dada la situación de dependencia económica y de responsabilidad, derivada de ser proveedor único de determinados y esenciales componentes de automóvil para las industrias de Automoción, las necesidades puestas de manifiesto por los clientes, serán tomadas en cuenta como prioritarias a los efectos de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

## Plan de Igualdad.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres las partes intervinientes en la negociación del V Convenio Colectivo han acordado el siguiente Plan de Igualdad:





## **Plan de igualdad efectiva entre mujeres y**

### **Hombres en Atlantic Copper, S.A.**

#### **I. Introducción.**

#### **II. Diagnóstico.**

a) Descripción de la presencia femenina en razón de actividad realizada, categorías y departamentos.

b) Situación de la mujer en la negociación colectiva.

c) Presencia de la mujer en puestos directivos.

e) Acciones tomadas a favor de la mujer.

Diagnóstico

#### **III. Objeto del plan de igualdad.**

#### **IV. Objetivos generales y específicos del plan de igualdad.**

#### **V. Prácticas a adoptar o adoptadas: plan de actuación.**

##### **1. Selección, contratación, promoción profesional y formación.**

##### **2. Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

2.1. Valoración de Puestos de Trabajo.

2.2. Sistema retributivo en las actuales condiciones de equidad interna y competitividad externa.

2.3. Sistemas de retribución variable basados en objetivos concretos y medibles.

##### **3. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.**

3.1. Lactancia

3.2. Descanso por maternidad

3.3. Permiso de Paternidad

3.4. Reducción de jornada

3.5. Vacaciones



### 3.6. Licencias no retribuidas

## **VI. Prevención del acoso sexual y del acoso por razones de sexo.**

## **VII. Sensibilización y comunicación.**

## **VIII. Evaluación y seguimiento de las acciones del plan.**

### **I. Introducción.**

Atlantic Copper, S.A. es una empresa con más de 250 trabajadores. Por ello, fruto del mandato previsto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se establece este plan, que da cumplimiento a los requisitos exigidos por la ley orgánica antes citada.

Atlantic Copper, S.A. es una empresa que trae causa de la actividad minero-metalúrgica de la faja pirítica del suroeste andaluz, cuyo antecedente histórico más cercano fue el establecimiento a finales del siglo XIX de capital británico en las Minas de Riotinto.

La fundición de cobre existente en dichas minas se trasladó a la capital de la provincia en 1970, llevando aparejado un importante trasvase de población.

Desde un punto de vista socio-laboral, la minería y la metalurgia son actividades donde el empleo masculino ha contado con elevada representación en términos numéricos. Fruto de esta característica, actualmente el peso cuantitativo del empleo masculino en Atlantic Copper, S.A. es muy elevado: en términos generales el empleo femenino representa alrededor del 10% del empleo total.

Sin embargo, desde un punto de vista cualitativo, el empleo femenino (como se verá con más detalle en el siguiente apartado de diagnóstico) sí presenta caracteres relevantes.

### **II. Diagnóstico.**

Enlazando con lo apuntado en el apartado anterior, trataremos de realizar en este apartado una descripción de la situación de la mujer en Atlantic Copper, S.A. con especial enfoque en su situación laboral igualitaria con respecto a los trabajadores varones.

Como ya se apuntaba, la actividad a la que se dedica la empresa y sus antecedentes históricos, unidos además a la realidad social de la España de la primera mitad del siglo XX, ha dado como resultado que el empleo masculino representa en nuestra empresa un porcentaje elevado en relación al total de empleados.

Sin embargo, fruto de los cambios experimentados en la sociedad, la presencia

femenina va ganando en peso cualitativo.

Analizaremos la situación en los siguientes apartados:

- a) Descripción de la presencia femenina en razón de actividad realizada, categorías y departamentos.
- b) Situación de la mujer en la negociación colectiva.
- c) Presencia de la mujer en puestos directivos.
- d) Acciones tomadas a favor de la mujer.

Finalmente, en función de los datos comprobados a octubre 2007, estableceremos un diagnóstico de situación a la luz de los principios que inspiran la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- a) Descripción de la presencia femenina en razón de actividad realizada, categorías y departamentos.

Como era de esperar a la vista de los antecedentes socio-históricos de Atlantic Copper, S.A., la presencia de la mujer en la empresa se concentra en las labores de tipo administrativo y técnico. Así el empleo femenino es abundante en los departamentos y actividades de secretaría, recursos humanos, administración, contabilidad y laboratorio.

Sin embargo, cada vez de manera más natural la mujer se va incorporando a puestos de planta y de hecho existen ejemplos en la empresa que así lo avalan.

- b) Situación de la mujer en la negociación colectiva.

De una lectura del convenio aplicable al Complejo Metalúrgico de Atlantic Copper, S.A. no pueden extraerse diferencias de trato entre la mujer y el hombre más allá de las que la naturaleza y la biología imponen: la maternidad ha de ser femenina y ciertas expresiones reflejan la mayor esperanza de vida de la mujer respecto al hombre, por ejemplo.

Tanto en el acceso al empleo, como en la promoción profesional o en la materia dedicada a retribuciones, etc., no existe cláusula alguna que trate de manera diferente a los trabajadores de Atlantic Copper, S.A. por razón de sexo.

Resulta muy destacable el sistema retributivo pactado en el convenio colectivo. Es un sistema de valoración de puestos de trabajo mediante puntuación por factores, que está basado en la descripción y valoración de las tareas del puesto de trabajo. Este sistema garantiza que todas las personas que ocupan un mismo puesto de trabajo tengan la misma remuneración, con independencia no sólo del sexo del ocupante, sino de cualquier otra característica de tipo personal o de

diferencia de rendimiento u otros factores no relacionados con las tareas del puesto y un desempeño estándar.

Aunque el espíritu y la aplicación del Convenio Colectivo son igualitarios, desde un punto de vista lingüístico, sí podrían proponerse ciertas mejoras en el estilo de redacción del mismo, sobre todo en el uso de la referencia al trabajador en singular.

c) Presencia de la mujer en puestos directivos.

Sí nos parece destacable la presencia de la mujer en los puestos directivos de Atlantic Copper, S.A. A tal fin, es necesario reflejar unos datos a la fecha de realización de este plan:

- El porcentaje de mujeres en el colectivo de técnicos y directivos es mayor que el general. En concreto cerca de un 20%, en comparación con el 10% en relación con el empleo total.
- Dentro del colectivo de directores, la presencia de la mujer es relevante. De los 15 directores, 5 son mujeres, un 33%.
- Dentro del Comité de Dirección, formado por el Consejero Delegado y cuatro Directores Generales, hay una mujer, la Directora General Económico Financiera, un 20%.

A la vista de todo lo anterior, parece concluirse que la mujer tiene una presencia relevante en los puestos de gestión y decisión de la empresa.

e) Acciones tomadas a favor de la mujer.

En Atlantic Copper, S.A. se han implantado medidas que favorecen la situación de la mujer trabajadora, principalmente en relación con la maternidad (incremento en dos semanas de permiso de maternidad por cuenta de la empresa, acuerdos individuales para el disfrute de los permisos de maternidad de manera parcial, acuerdos individuales para acumulación de la reducción de jornada por periodo de lactancia y acuerdos para la aplicación de la reducción de jornada por guarda legal de un menor)

En Atlantic Copper, S.A. entendemos que no sólo no se debe penalizar la condición maternal de la mujer trabajadora, sino que debemos en alguna manera hacerla más fácil o compatible con sus responsabilidades laborales.

### **Diagnóstico.**

Teniendo en cuenta los antecedentes y datos anteriores, podemos concluir que en Atlantic Copper, S.A. no existen situaciones de discriminación negativa de la

mujer trabajadora con respecto al hombre, aunque sí existe una menor representación en los puestos de planta, pero debida a factores histórico-sociales, compensada en cierta manera por una mayor presencia en los niveles directivos.

### **III. Objeto del plan de igualdad.**

El objeto de este Plan de Igualdad es de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en ATLANTIC COPPER, S.A.

### **IV. Objetivos generales y específicos del plan de igualdad.**

Para garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en ATLANTIC COPPER, S.A., este Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, teniendo como OBJETIVOS GENERALES los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Empresa.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir el acoso laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la Empresa.

A la vista de los antecedentes, del diagnóstico realizado y de estos objetivos generales, este plan se propone los siguientes OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- A. Mantenimiento de la situación de no discriminación negativa de la mujer trabajadora.
- B. Mantener un sistema retributivo objetivo basado en las tareas del puesto y en función de su valor relativo dentro de la organización, con independencia de las características personales del ocupante.
- C. Seguir favoreciendo la conciliación de las obligaciones laborales de la mujer trabajadora en relación con la maternidad.

## **V. Prácticas a adoptar o adoptadas: plan de actuación.**

A fin de conseguir los objetivos anteriormente expuestos, en Atlantic Copper, S.A. se mantendrán o adoptarán las siguientes prácticas:

### **1. Selección, contratación, promoción profesional y formación.**

Se garantiza en todo momento el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y en especial en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento a este principio la Dirección de la Empresa se compromete a mantener en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo; se utilizarán en todo caso canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres; se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

La Empresa promueve la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Se asegurarán las posibilidades de formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar algún tiempo, a causa de responsabilidades familiares.

### **2. Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

Para garantizar la igualdad de retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo, en la empresa se establecen las medidas siguientes:

#### **2.1. Valoración de Puestos de Trabajo.**

Mantenimiento en el convenio colectivo del sistema de Valoración de Puestos de

Trabajo, de puntuación por factores.

## **2.2. Sistema retributivo en las actuales condiciones de equidad interna y competitividad externa.**

Mantenimiento del sistema retributivo del colectivo de personas no sujetas a convenio colectivo en las actuales condiciones de equidad interna y competitividad externa.

## **2.3. Sistemas de retribución variable basados en objetivos concretos y medibles.**

Mantenimiento de los sistemas de retribución variable basados en objetivos concretos y medibles.

## **3. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.**

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

### **3.1. Lactancia.**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho, a elección de la trabajadora, podrá sustituirse por una de las siguientes opciones:

a) Una reducción de jornada de media hora, al inicio o al final de la jornada de trabajo, durante el referido periodo de lactancia.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

b) Una acumulación de los permisos de lactancia por jornadas completas de libranza al periodo de descanso maternal de común acuerdo con el empresario.

Esta última opción, podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o el padre en el caso de que trabajen en la Empresa, previa solicitud por escrito, con una antelación mínima de 15 días a la finalización del periodo de suspensión del contrato por maternidad.

La acumulación de días tendrá las mismas garantías y protección legal que la reducción de jornada o el permiso de lactancia.

### **3.2. Descanso por maternidad.**



Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, si hubiera acuerdo con la empresa, a tiempo parcial, en los términos establecidos en el RD 1251/2001, de 16 de Noviembre.

Se mantienen las dos semanas adicionales al permiso de maternidad por cuenta de la empresa.

### **3.3. Permiso de Paternidad.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

### **3.4. Reducción de jornada.**

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

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

### **3.5. Vacaciones.**

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por maternidad, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

### **3.6. Licencias no retribuidas.**

Podrán autorizarse, siempre que queden a salvo las necesidades del servicio a criterio de la empresa, licencias no retribuidas de hasta 1 mes de duración dentro del año natural, en los casos siguientes:

- Adopción en el extranjero.
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.

En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas, podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia.

## **VI. Prevención del acoso sexual y del acoso por razones de sexo.**

La Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece este protocolo de actuación:

- El procedimiento se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa.
- La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que

se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

- En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Este proceso deberá estar sustanciado en un plazo máximo de quince días.
- El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de la sanción que proceda.

La empresa informará a la Comisión de seguimiento del Plan sobre los casos de acoso sexual que se hubieran producido si así lo considerase la persona afectada.

## **VII. Sensibilización y comunicación.**

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Esta comunicación y sensibilización se llevará a cabo mediante la publicación como anexo de este plan de igualdad en el V Convenio Colectivo, así como con las acciones que la empresa y la parte social consideren necesarias.

## **VIII. Evaluación y seguimiento de las acciones del plan.**

Las actividades de seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad se llevarán a cabo en el seno de la Comisión Paritaria prevista en el artículo 4 del V Convenio Colectivo, que se reunirá al menos anualmente.

La empresa informará en dicha reunión de la evolución de la situación de la mujer trabajadora en Atlantic Copper, S.A., las prácticas adoptadas y su eficacia.