

CONVENIO COLECTIVO 2008 - 2010 KME-LOCSA

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

Las prescripciones del presente Convenio Colectivo (en adelante “el Convenio”), afectan al centro de trabajo de Córdoba de la Empresa KME LOCSA. Las partes declaran expresamente que el presente Convenio, en su totalidad, se aplicará durante su vigencia con exclusión de cualquier otro de ámbito superior que pueda establecerse.

Artículo 2. Ámbito personal.

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

Artículo 3. Ámbito temporal, prórroga y denuncia.

La vigencia del presente Convenio se extiende desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2010. Será prorrogable por la tácita, de año en año, en caso de no mediar denuncia previa por escrito de cualquiera de las partes con 3 meses de antelación, al menos, a la fecha de vencimiento.

Artículo 4. Normativa aplicable - Derecho supletorio.

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

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

Artículo 5. Carácter global del acuerdo.

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

Artículo 6. Comisión de Vigilancia.

Se crea una Comisión Paritaria integrada por 3 miembros de cada una de las partes negociadoras, que será competente para conocer de cuantas cuestiones le

sean sometidas por cualquiera de ellas ó, directamente, por los trabajadores.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 7. Aumento de Productividad.

La aplicación del principio de mejora continua en la organización del trabajo, encuadrado dentro del Programa de Calidad que se viene desarrollando en los Grupos Funcionales de Trabajo, exige el compromiso y participación de todos los componentes de la plantilla, a fin de obtener los aumentos de Productividad necesarios que nos permitan estar presentes en un Mercado cada vez más competitivo. Para lograrlo es preciso profundizar en los siguientes puntos:

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

Artículo 8. Grupos Profesionales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

Grupo I.- Técnicos y Administrativos.

Grupo II.- Jefes de Equipo y Oficiales de Mantenimiento.

Grupo III.- Jefes de Grupo, Oficiales Producción, Especialistas y Especialistas Técnicos.

Grupo I.- Técnicos y Administrativos.

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

Grupo II.- Jefes de Equipo y Oficiales de Mantenimiento.

Se incluyen en el mismo los trabajadores cuya actividad fundamental consiste en la realización de los trabajos propios de los profesionales de oficio (eléctrica, mecánica, instrumentación, gas, etc.).

Grupo III.- Jefes de Grupo, Oficiales en Producción y Especialistas.

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

Especialistas Técnicos.

Se incluyen los trabajadores de las diversas ramas de Formación Profesional.

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

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

Artículo 9. Movilidad funcional.

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

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

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

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

Artículo 10. Control de la Jornada de Trabajo.

La jornada diaria de trabajo se controlará por presencia de 8 horas en el puesto



de trabajo para el personal obrero, excepto el tiempo de descanso.

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

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

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

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

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

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

Artículo 11. Distribución de la jornada.

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

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

De 06:00 a 14:00 horas, de 14:00 a 22:00 horas y de 22:00 a 06:00 horas.

El horario del personal en jornada ininterrumpida de mañana será;

De 07:00 a 15:00 horas y de 08:00 a 16:00 horas.

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

La jornada partida se realizará de forma flexible y comenzando a las 8 horas y hasta las 13:30-14:00 horas y de las 15:30-16:00 horas a las 18:00 horas, esta jornada tanto en su implantación como en su duración, solo se realizará en los Departamentos que sea necesario.





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

Artículo 12. Regulación del Corretornos.

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

La jornada anual de trabajo será de 1.768 horas.

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

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

El tiempo mínimo de permanencia en el corretornos será de 3 meses.

La entrada o salida de un trabajador al sistema de corretornos deberá serle comunicada con 5 días de antelación.

Los descansos compensatorios del personal acogido a este régimen de trabajo los concederá la Empresa dentro de los 3 meses siguientes a su realización, si en este tiempo no lo ha concedido, el trabajador elegirá el día de descanso dentro de los siguientes 3 meses, debiendo comunicarlo a la Empresa con una semana de antelación. A petición del trabajador y con el consentimiento de la Empresa, se podrá fijar una fecha posterior.

Cuando se ponga una máquina a Corretornos por un periodo inferior a 1 año y esto conllevara que el trabajador le faltara algún día para completar la jornada anual, este podrá realizarla fijando el día de acuerdo con la Empresa.

Artículo 13. Jornada Anual - Calendario y Vacaciones.

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

La jornada real de trabajo durante la vigencia de este Convenio será de 1.768 horas anuales, mas 28 días laborables de vacación retribuida equivalente a 224 horas laborables, lo que hace un total de horas retribuidas al año, entre trabajo y vacación, de 1.992 horas.

Todos los operarios tomarán 15 días laborables y continuados en las fechas comprendidas entre Julio y Agosto y 2 días coincidentes en el jueves y viernes de





Feria. El resto de los días hasta completar la vacación deberán ir relacionados en el calendario laboral confeccionado por la Empresa y el Comité de Empresa teniendo en cuenta Navidad, Reyes, Semana Santa, Puentes, días libres etc.

A los operarios que soliciten vacaciones en fechas distintas se les podrá conceder siempre y cuando las necesidades de producción de la Empresa lo permitan

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

Artículo 14. Saturación del Personal.

La saturación del puesto de trabajo que cada trabajador tenga asignado o se le asigne será un principio básico de la organización y del régimen de trabajo.

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

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

En circunstancias excepcionales se trabajará en días no laborables (Punto 7), descansando después en días laborables. En todo caso se avisará el miércoles de cada semana para trabajar en sábado y domingo y para trabajar en festivo con 3 días de antelación.

Se concederá vacación compensatoria dentro de los 3 meses siguientes. Si en este tiempo no se le ha concedido la vacación, el trabajador elegirá el día avisándolo con una semana de anticipación.

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

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

Por ambos conceptos, los operarios de producción de laminación y fundición no trabajarán más de 32 horas al mes y 24 horas al mes respectivamente.

En ambos supuestos se abonará un Plus por Punto 7 por un importe de 45,40 €/día, para el año 2010.





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

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

No se trabajarán los días de fiesta y fines de semana siguientes: Semana Santa, Feria y Navidad.

Con independencia de lo anterior, y también en circunstancias excepcionales, se podrá trabajar ó descansar voluntariamente con la misma regulación y compensación económica antes establecidas.

Cuando la aplicación del Punto 7 sea repetitiva en determinadas instalaciones, la Empresa y los trabajadores de dichas instalaciones, con la participación del Comité de Empresa, podrán llegar a acuerdos a fin de regular dicha situación.

Cuando la Empresa comunique un Punto 7 y después anule la orden, se descontarán 4 horas de las 96 horas establecidas, si lo comunica durante la jornada de trabajo. Si lo comunicase después abonaría un complemento de 22,70 €.

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

La Prima de incentivo o beneficio mensual se abonará sólo por material bueno, de acuerdo a las normas de fabricación de los Clientes. Por ser la calidad responsabilidad de todos los que intervienen en la fabricación de un producto y no sólo del operario que directamente actúa, se hacen las siguientes puntualizaciones:

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

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

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

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



Cuando un operario detecte que el material o el equipo con el cual va a trabajar no están en las condiciones adecuadas, informará a su Jefe. Si éste decide que se debe continuar y el producto sale defectuoso, no se le descontará al operario que informo.

Se deberá anotar la decisión de continuar en el parte de trabajo y firmarlo el responsable.

En caso de Prima de Grupo, el material malo afectará a la prima de todo el grupo.

Cuando se produzca un desacuerdo sobre si el defecto es imputable o no al operario, se decidirá conjuntamente entre el representante del Comité de Empresa, el Jefe de Fábrica o el Jefe de Relevos. En los casos en que el Jefe de Fábrica tenga duda se decidirá siempre a favor del operario.

Capítulo III. Estructura retributiva.

Artículo 17. Conceptos salariales.

Durante la vigencia del presente Convenio, serán de aplicación en la Empresa los conceptos salariales que en concepto de retribución corresponderá percibir en cada caso que figuran recogidos en las tablas salariales (Anexos I y II), y que engloban las cantidades proporcionales de Sábados, Domingos y Festivos. En consecuencia, la cuantía de los diversos complementos salariales será la específicamente pactada para cada uno de ellos.

Artículo 18. Revisiones Salariales.

En los años 2008 y 2009 no se realizarán incrementos salariales.

En el año 2010 se incrementarán todos los conceptos de nómina con el IPC real, aplicándose desde Enero un incremento provisional del 1% a el cual se actualizará una vez que se conozca el IPC real en Febrero de 2011.

Los conceptos de nocturnidad y valor de hora extraordinaria se incrementan respectivamente en el 100% y el 60 %.

Artículo 19. Sueldo para personal Empleado y Obrero.

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

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

El sueldo de cada categoría será el que está reflejado en las tablas salariales (Anexos I y II).

Artículo 20. Antigüedad.

El importe convenido de un quinquenio para cada categoría, viene determinado en la correspondiente columna de las tablas salariales (Anexos I y II).

Artículo 21. Pluses de Peligrosidad, Penosidad y Toxicidad.

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

El importe horario convenido para cada uno de estos conceptos figura en las tablas salariales (Anexos I y II). En caso de concurrir 2 ó los 3 Pluses en un puesto de trabajo se calculará el importe multiplicando respectivamente por 1,25 ó por 1,50 el que corresponda en las tablas salariales (Anexos I y II).

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

Artículo 22. Plus de Nocturnidad.

El importe horario convenido para el Plus de Nocturnidad en las diferentes categorías profesionales, viene determinado en la correspondiente columna de las tablas salariales adjuntas (Anexos I y II), y se aplicará igualmente a las horas normales y a las horas extraordinarias.

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

Artículo 23. Plus de Turnicidad.

A todo el personal de Convenio que preste su cometido de forma habitual y continua en régimen de trabajo a turnos rotativos, se le abonará el Plus de Turnicidad por hora realmente trabajada, durante la jornada normal de trabajo. Su cuantía figura en las tablas salariales (Anexos I y II).

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

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

Artículo 24. Complemento Personal.

Los conceptos de Plus de Reconversión, Polivalencia, Garantía Personal y Complementos pasan a denominarse Complemento Personal y se incrementarán



en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos salariales. El paso a Complemento Personal de estos conceptos no presupone dejar de realizarlos como se viene haciendo habitualmente.

Artículo 25. Complemento Personal por Consolidación de Prima de Incentivo.

Se crea un complemento “ad personam”, como derecho adquirido con carácter personal e individual, para todos los trabajadores que han venido percibiendo hasta el momento cantidades en concepto de Prima de incentivo.

Dicho complemento “ad personam” se establece en los importes siguientes:

- Especialista de fundición: 4,28 €/hora
- Especialista técnico de fundición: 1,84 €/hora
- Oficial de mantenimiento: 2,79 €/hora
- Especialista técnico de mantenimiento: 1,84 €/hora
- Especialista de laminación: 2,01 €/hora
- Especialista técnico de laminación: 1,38 €/hora
- Mandos intermedios: 2,02 €/hora
- Carencia de incentivo: 1,69 €/hora
- Delineante: 2,31 €/hora

El complemento “ad personam” se abonará a cada trabajador durante su vida laboral en la Empresa y en la cuantía que le corresponda, incrementándose en el mismo porcentaje que se acuerde para la revisión del resto de los conceptos salariales en los sucesivos Convenios Colectivos.

Artículo 26. Plus de Transporte - Locomoción.

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

El valor mensual del Plus de Transporte - Locomoción queda fijado en 108,12 € para los trabajadores que prestan servicios en jornada continuada.

El Valor a deducir por cada día de inasistencia al trabajo queda fijado en 5,12 €.

En la liquidación mensual de este concepto no se descontará cantidad alguna por





los días disfrutados como vacación.

Artículo 27. Plus de Corretornos.

Las condiciones económicas del Plus de Corretornos para el año 2010 será de:

Especialista Técnico: 1,25 €/hora.

Operarios que trabajan en Laminación: 1,44 €/hora.

Operarios que trabajan en Fundición: 1,59 €/hora.

Operarios de Mantenimiento: 1,59 €/hora.

Mandos Intermedios: 1,49 €/hora.

Artículo 28. Bolsa de Vacación.

Con la finalidad que su nombre indica, se establece una Bolsa de Vacación que será entregada a todo trabajador al tiempo de disfrutar su vacación anual, cuya cuantía para el año 2010 asciende a 734,76 €.

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

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

Artículo 29. Pagas Extraordinarias.

Se harán efectivas dos Pagas Extraordinarias, una en el mes de Julio y otra en el mes de Diciembre, en los días que habitualmente se vienen abonando cada una de ellas.

El importe de cada una de las Pagas Extraordinarias del personal, será el resultante de multiplicar por 166 horas el valor horario de las columnas salario y antigüedad de las tablas salariales (Anexos I y II).

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

Artículo 30. Prima de Incentivo a la producción para el personal obrero (Beneficio Mensual).





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

Su cuantía, cálculo y regulación convenidos vendrán determinados por la aplicación de los actuales sistemas de incentivos, con las modificaciones que se puedan establecer en lo sucesivo en cada máquina, instalación o servicio. Ambas partes han constatado la conveniencia de ajustar la Prima de Incentivo a la producción (beneficio mensual) del personal obrero por lo que acuerdan descontar a partir de 1 de Enero de 2010 los siguientes importes para cada categoría:

- Prima de Especialista de fundición: 4,28 €/hora
- Prima de Especialista Técnico de fundición: 4,28 €/hora
- Prima de Oficial de mantenimiento: 2,79 €/hora
- Prima de Especialista Técnico de mantenimiento: 2,79 €/hora
- Prima de Especialista de laminación: 2,01 €/hora
- Prima de Especialista Técnico de laminación: 2,01 €/hora

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

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

La Prima de Incentivo se cobrará de acuerdo al puesto de trabajo que en cada momento se ocupe o desarrolle.

Formula de productividad: A la Prima de incentivo o beneficio mensual de todas las categorías se le aplicará un coeficiente corrector en función de la productividad real obtenida medida en Kg./hora. La fórmula de cálculo de dicho coeficiente se define como el cociente de los Kg. pesados en cada mes (netos de devoluciones) entre el número de horas realizadas por el personal directo de producción.

A partir de Enero de 2010 se establece un índice de productividad objetivo mínimo de 193 Kg./hora a partir del cual la Prima de incentivo a la producción (beneficio mensual) aumentará en el mismo porcentaje en que se incremente el coeficiente Kg./hora obtenido cada mes, pero con un tope máximo de mejora del 10% del valor obtenido.

Artículo 31. Prima de Incentivo para el personal empleado.



Son complementos mensuales convenidos de cantidad y calidad de trabajo. Existen los siguientes:

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

Estas Primas, que se aplican en función de la Valoración de puesto de trabajo existente en la actualidad, se rigen por su regulación específica y por su valor hora que se está aplicando en la actualidad, para cada grupo de personal empleado. Ambas partes han constatado la conveniencia de ajustar la Prima de Incentivo del personal empleado por lo que acuerdan descontar mensualmente a partir de 1 de Enero de 2010 los siguientes importes para cada categoría:

- Prima de Mandos Intermedios: 2,02 €/hora
- Prima de carencia de incentivo: 1,69 €/hora
- Prima de Delineantes: 2,31 €/hora

Las Primas se cobrarán por el puesto de trabajo que en cada momento se ocupe o desarrolle.

Artículo 32. Horas Extraordinarias.

El valor único convenido de la hora extraordinaria, para cada categoría profesional, es el que figura en las tablas salariales (Anexos I y II).

La retribución en horas extraordinarias estará integrada por el valor salarial más el importe horario de la Prima de Incentivo y, en caso de corresponder, los Pluses de Nocturnidad, Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad en cuantía idéntica al de las horas normales.

Cuando se realicen horas extraordinarias dentro de los límites indicados por la ley, el trabajador podrá optar entre cobrarlas ó cambiarlas por descanso compensatorio con un complemento de 5,68 €.

Artículo 33. Abono de Nómina.

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

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



Capítulo IV. Acción social en la empresa.

Artículo 34. Ayuda por enfermedad.

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

Artículo 35. Ayuda por accidentes de trabajo.

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

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

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

Artículo 36. Garantía en caso de Invalidez.

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

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

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

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

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

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

Al objeto de determinar la disminución de capacidad, así como si el puesto es adecuado, con un criterio técnico y uniforme, se someterá esta determinación a



los criterios de los Servicios Médicos de Empresa y al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 37. Permisos retribuidos.

De acuerdo con el artículo 37, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración de la totalidad de las retribuciones en todos los supuestos a que hace referencia dicho apartado excepto en los casos de 2º grado que se descontara la Prima de Incentivo.

En los casos de fallecimiento de 2º grado se seguirá pagando la totalidad de las retribuciones.

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

También se concederá permiso retribuido de un día, en las condiciones anteriormente indicadas, en los casos de boda de hijos, hermanos o padres del trabajador.

Las partes firmantes del Convenio son conscientes de que el derecho a la ausencia de un permiso retribuido, no debe en ningún caso, interrumpir el proceso productivo.

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

Cuando ésta se produzca:

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

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

A los operarios que alarguen la jornada para suplir la ausencia se les facilitará la comida y las horas realizadas se le abonarán como Punto 7 u horas extraordinarias.

Artículo 38. Permisos no Retribuidos.

La Empresa podrá conceder permiso particular no retribuido por tiempo a acordar, al trabajador que lo solicite con garantía de vuelta a su grupo profesional.





Dicho puesto podrá ser cubierto por la Empresa de forma interina.

Artículo 39. Préstamos Extraordinarios.

Por circunstancias económicas extraordinarias, debidamente justificadas, se concederán 2 ayudas mensuales por una cuantía de 314,62 € cada una, que serán descontadas a razón de 22,03 € mensuales y 25,14 € en las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre.

Artículo 40. Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador en activo durante el año 2010, se abonará a sus herederos la cantidad de 25.243,50 €. El abono de esta cantidad está garantizado mediante póliza suscrita por la Empresa con una entidad aseguradora.

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

Cuando el fallecimiento se produzca dentro de la jornada de trabajo se incrementará la aportación durante el año 2010 en 10.068,52 €.

Capítulo V. Actividad sindical.

Artículo 41. Actividad Sindical.

1. Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de 20 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones. El control de horas para el ejercicio de la actividad sindical, se efectuará en forma colectiva dentro de cada Central Sindical, en función de las horas que les correspondan a cada una de ellas, a razón de 20 horas mensuales por representante de dicha Central, en cualquier caso se cumplimentarán los impresos al efecto.
2. A petición de las Centrales Sindicales, y con el consentimiento del afiliado, la Empresa descontará la cuota correspondiente e ingresará ésta en la entidad indicada por la respectiva Central Sindical.
3. La Empresa facilitará tableros de anuncios para todas las actividades sindicales.
4. La Empresa facilitará un local para el desarrollo de las actividades del Comité de Empresa
5. Las Centrales Sindicales que hayan obtenido más de un 20% de votos en las últimas elecciones sindicales, dispondrán de un local para sus Secciones Sindicales de Empresa.



**Artículo 42. Información sobre indicadores Factoría.**

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

Capítulo VI. Formación & ingresos.**Artículo 43. Formación.**

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

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

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

Artículo 44. Ayuda personal por Formación - Becas.

La Empresa aplicará 14.609,77 € anuales por este concepto, incrementándose esta partida en el mismo porcentaje que se acuerde para la revisión del resto de los conceptos salariales en los sucesivos Convenios Colectivos.

Artículo 45. Prácticas de aprendizaje.

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

Las prácticas serán por espacio de un mes, pudiendo alargarse si se considerase necesario y siempre que los trabajos a realizar guarden relación con los estudios que se estén cursando.

Quedan fuera del ámbito del presente Convenio las personas que realicen prácticas de aprendizaje.





Artículo 46. Nuevas Contrataciones.

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

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

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

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

Capítulo VII. Salud laboral.

Artículo 48. Salud Laboral.

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

Todos los integrantes de la plantilla son objeto y sujeto de la salud laboral, debiendo asumir en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiéndose que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

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

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

Artículo 49. Seguridad y salud en el trabajo.

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

- Editar Normas de Seguridad y Salud Laboral de cada máquina ó instalación.
- Uso de las prendas de protección.



- Organizar cursos en colaboración con la entidad aseguradora.
- Estudio preventivo de riesgos.
- Análisis de los accidentes que se produzcan.

Artículo 50. Lugares de uso colectivo.

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

Artículo 51. Prendas de Trabajo.

La Empresa proporcionará anualmente a los trabajadores las prendas de trabajo reglamentarias y de seguridad necesarias.

Capítulo VIII. Código conducta laboral.

Se adjunta en Anexo III.

Capítulo IX. Clausulas transitorias.

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

Segunda: Se acuerda aplicar el método de Jubilación Parcial (la edad legalmente establecida) y Contrato de Relevó. De forma justificada y con la conformidad del interesado, la Empresa podrá retrasar la aplicación de la Jubilación Parcial. Los Contratos de Relevó se realizarán por orden de antigüedad y a la finalización de los mismos los operarios relevistas pasarán a contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Tercera: Durante la vigencia del presente Convenio no se trasladará ningún trabajador de laminación a fundición.

Cuarta: Los trabajadores que a fecha 1 de Enero de 2010 estén en la plantilla de la Empresa con la categoría de Especialista Técnico, trabajando en producción, pasarán a la categoría de Especialista y los que trabajen en Mantenimiento, pasarán a la categoría de Oficial de 3ª, cobrándose en ambos casos la antigüedad desde la fecha de primera contratación.

Quinta: Las categorías que durante la vigencia del Convenio no tengan ningún titular desaparecerán como tales categorías, excepto la de Especialista Técnico.



30/01/2010

ANEXO - I

Personal Empleado - Tabla de Retribuciones de aplicación 2010

CATEGORIA	SUELDO	ANTIGÜEDAD	PLUS	PRIMA	PLUS	PLUS	HORAS EXTRAS
	VALOR MES	IMPORTE QUINQUENIO	TRANSPORTE ASISTENCIA	INCENTIVO	NOCTURNIDAD	PENOSIDAD TOXIC.PELIGRO	
TITULADO Y ASIMILADO	1.365,43	23,65		VALOR HORA	VALOR HORA	VALOR HORA	VALOR HORA
JEFE ADMINISTRATIVO 1º	1.315,79	19,82	108,116	La correspon	1,34	0,16	13,68
JEFE ADMINISTRATIVO 2º	1.294,45	18,63	Euros mensuales	diente a cada	1,20	0,14	13,12
OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	1.265,49	17,03		Puesto de	1,16	0,12	12,96
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	1.249,62	16,19		Trabajo	1,09	0,10	12,75
DELINEANTE PROYECT.	1.299,65	18,94	A deducir por día	P.C.I	1,05	0,10	12,62
CONTRAMAESTRE	1.310,77	19,62	€/día	P.M.I	1,18	0,12	13,00
MAESTRO TALLER	1.310,77	19,62	Euros/hora	P.D	1,25	0,14	13,08
CORRETORNOS- EMPLEADOS		1,49		JORNADA PARTIDA		5,88	euros
COMPLEMENTO PERSONAL		S/ valores personales		PUNTO 7		45,40	euros/día
COMPLEMENTO PERSONAL CPI:		S/ valores personales		BOLSA VACACION		734,76	euros
				TURNICIDAD		0,11	euros/hora

ANEXO - II

Personal Obrero - Tabla de Retribuciones de aplicación en 2010

CATEGORIA	SUELDO	ANTIGÜEDAD	PLUS	PRIMA	PLUS	HORAS EXTRAS	
	VALOR MES	IMPORTE QUINQUENIO	TRANSPORTE ASISTENCIA	INCENTIVO	NOCTURNIDAD		PENOSIDAD TOXIC.PELIGRO
ESPECIALISTA	1.196,41	13,41	108,116	VALOR HORA	VALOR HORA	VALOR HORA	
OFICIAL 3ª	1.201,96	13,85	Euros mensuales	La correspon	0,94	0,08	12,24
OFICIAL 1ª	1.213,03	14,44		diente a cada	0,94	0,08	12,27
JEFE GRUPO	1.222,76	15,06	A deducir por día	Puesto de	0,96	0,08	12,36
JEFE EQUIPO OFICIAL 1ª	1.244,95	16,32	€/día	Trabajo	0,98	0,09	12,43
ESPECIALISTA TECNICO	930,98	13,36	Euros/hora	JORNADA PARTIDA	1,05	0,10	12,60
CORRETORNOS-OPERARIOS LAMINACION		1,44		PUNTO 7		5,88	euros
CORRETORNOS-OPERARIOS FUNDICION		1,58		BOLSA VACACION		45,40	euros/día
CORRET-OPERARIOS MANTENIMIENTO		1,59		TURNICIDAD		734,76	euros
COR-OPERARIOS TECNICO-ESPECIALISTA		1,25				0,11	euros/hora
COMPLEMENTO PERSONAL:							
COMPLEMENTO PERSONAL CPI							

