



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 20 de mayo de 2014 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Grupo Antolín Ara, S.A. (C.C. 09000762011987) así como las tablas salariales para el año 2014.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, correspondiente a la empresa Grupo Antolín Ara, S.A. suscrito, de una parte, por la representación de la empresa y de otra, por la representación legal de los trabajadores, el día 4 de abril de 2014, presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos el día 7 de mayo de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12-06-2010), R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCyL 22-11-1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 20 de mayo de 2014.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO ANTOLÍN ARA, S.L.

AÑOS 2014-2015-2016-2017

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – Partes contratantes.

El presente texto de este Convenio Colectivo de Trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de Grupo Antolín Ara, S.L. y la representación de los trabajadores de la misma, integrado por el Comité de Empresa, a los que reconoce la empresa plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

Artículo 2. – Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será aplicable al centro de trabajo de Grupo Antolín Ara, S.L., sito en Burgos calle López Bravo, número 71 (Pol. Villalonquéjar) y encuadrado en actividades siderometalúrgicas (Industria Auxiliar del Automóvil), así como a los centros de trabajo de dicha empresa que pudieran abrirse en el futuro con la misma denominación social.

Artículo 3. – Ámbito funcional.

Los preceptos contenidos en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores afectados por el mismo.

Las estipulaciones de este Convenio, en cuanto se refiere a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos en tales materias se hayan establecido, cualquiera que fuere su fuente de origen desde la fecha de entrada en vigor.

Artículo 4. – Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todo el personal perteneciente a la plantilla que preste sus servicios en Grupo Antolín Ara, S.L., mediante contrato verbal o escrito con inclusión del Personal Técnico Superior, Diplomado Universitario, Medio, Jefes de Departamento, Maestros y asimilados, excepto en las materias económicas salariales referidas al personal descrito anteriormente.

Artículo 5. – Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2014 y tendrá una duración de cuatro años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2017.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 6. – Denuncia.

Este Convenio se considera denunciado por ambas partes en tiempo y forma con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.



Artículo 7. – Garantía «ad personam».

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 8. – Condiciones pactadas.

Las condiciones pactadas en este acuerdo forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica será considerado en su totalidad, a excepción de la garantía «ad personam» que se indica en el artículo anterior.

Artículo 9. – Facultades de la Dirección de la Empresa.

Son facultades propias de la Dirección de la Empresa: La contratación del personal, la decisión sobre los productos a fabricar, el establecimiento de los programas, los métodos, procesos, medios de producción y la organización del trabajo, dentro de la extensión y limitaciones contenidas en el presente Convenio y en la legislación vigente. Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente (artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 10. – Calidad total.

El objetivo fundamental para la continuidad de la empresa es el aumento de la competitividad que depende de la obtención de la calidad total y está basada en la mejora permanente y el progreso continuo; por ello las mejoras de productividad que sean obtenidas con los programas de mejora continua serán incorporados inmediatamente, sin que ello represente para el trabajador un mayor esfuerzo físico ni perjuicio económico.

Artículo 11. – Formación.

La formación es un objetivo fundamental de la empresa, y se considera imprescindible para desarrollar la calidad total, ya que ello redundará en el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

Se abonarán «horas de formación» a las personas que asistan a los cursos con carácter voluntario fuera de la jornada laboral, excepto al Gerente y Jefes de Departamento. La cuantía de la hora de formación será de 5 euros/hora durante la vigencia del Convenio.

CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES

Artículo 12. – Retribuciones brutas.

Las tablas salariales con el aumento salarial para el 2014 tanto en salario base y retribución complementaria se adjuntan en el Anexo II del presente Convenio y las tablas de incentivos en el Anexo III del presente Convenio.

Las tablas de los años 2015, 2016 y 2017 se publicarán una vez estén calculados los aumentos en enero de cada año, respectivamente.

Estas tablas corresponden desde Peón Especialista a Oficial de 1.^a en Talleres y desde el Personal Subalterno hasta Técnico de Organización, tanto en Técnico como Administrativos en Oficinas.



El importe de los mismos son brutos, de forma que sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por cuotas a la Seguridad Social, I.R.P.F., y cualquier otra que en lo sucesivo pudiera establecerse legalmente.

El salario base no podrá ser, en ningún caso, inferior al que se establezca en el Convenio Provincial del Metal, detrayéndose la cantidad necesaria de la retribución complementaria para igualar dicho salario base.

Para el Personal de Oficinas se elimina el concepto de «incentivo fijo», incorporándose esta cantidad a la retribución complementaria.

Artículo 13. – Aumento salarial.

Para el año 2014: 0,25%.

Para el año 2015: 0,25%.

Para el año 2016: 0,50%.

Para el año 2017: IPC real año 2017.

Los aumentos de los años 2014, 2015, 2016 y 2017 se aplicarán proporcionalmente sobre: Salario base, retribución complementaria y absentismo.

La parte correspondiente al incentivo fijo se aplicará a la retribución complementaria.

Artículo 14. – Revisión salarial.

No se aplica durante el presente Convenio.

Artículo 15. – Pagas extraordinarias.

La paga de primavera se equiparará a un salario medio mensual de un Operario Polivalente de U.E.T. con dos quinquenios y con una prima de producción al 120.

La cobrarán todos los trabajadores que estén de alta en la empresa y será proporcional al tiempo de permanencia en la misma durante el correspondiente año.

Se abonará el 15 de marzo respectivo.

Aquellos trabajadores que no estén de alta el 15 de marzo, pero sí algún tiempo durante el año en curso, cobrarán al final del año o en la liquidación, en caso de despido, la parte proporcional correspondiente.

Las pagas de verano y Navidad, serán de treinta días y se pagará el 100% del salario base, antigüedad, retribución complementaria, incentivo y plus de absentismo. El plus de absentismo se abonará proporcionalmente al registrado en los meses de enero a mayo para la paga de verano y de julio a noviembre para la de Navidad.

El importe del incentivo será la media de los días trabajados al 120 de productividad de los tres meses anteriores, es decir: Marzo, abril y mayo para la de verano y septiembre, octubre y noviembre para la de Navidad.

Se abonarán el 15 de junio y el 15 de diciembre, respectivamente.

Al personal que ingrese o cese en la empresa a partir de la entrada en vigor de este Convenio se le abonarán estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan.



Artículo 16. – Paga de septiembre.

La empresa abonará al colectivo de trabajadores a fecha 15 de septiembre una paga consolidable con las siguientes cantidades:

Años 2014, 2015, 2016 y 2017: 450 euros.

Aquellos trabajadores que no estén de alta el 15 de septiembre, pero sí algún tiempo durante el año en curso, cobrarán al final del año o en la liquidación, en caso de despido, la parte proporcional correspondiente.

Artículo 17. – Paga de vacaciones.

La paga de vacaciones será de treinta días y se pagará el 100% del salario base, antigüedad, retribución complementaria, absentismo e incentivo.

El importe del incentivo será la media de los días trabajados al 120 de productividad de los meses de marzo, abril y mayo.

Para el personal eventual que no haya trabajado el año completo, cobrará la parte proporcional al tiempo trabajado respecto a los 365 días del año.

Si por necesidades de producción el personal eventual disfrutara de la totalidad de las vacaciones previstas en el calendario, la diferencia existente entre éstas y las que le corresponden serán recuperadas de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Las vacaciones de los trabajadores de Grupo Antolín Ara devengarán de 1 de enero a 31 de diciembre.

Artículo 18. – Horas extraordinarias.

En caso de realización de horas extraordinarias según extrema necesidad, la hora extraordinaria se disfrutará al 175% en tiempo libre, si así lo decide el trabajador. Si estas horas extraordinarias se realizaran en sábados, domingos o festivos, se disfrutará al 175% en tiempo libre + 1 plus de 3 euros/hora o se cobrará según fórmula + 1 plus de 3 euros/hora.

Si las horas extraordinarias correspondieran a una jornada de 8 horas, los 15 minutos de bocadillo se considerarán tiempo efectivo de trabajo, calculándose la prima de producción sobre 7,75 horas igual que una jornada habitual.

Las horas extraordinarias se calcularán en función de la fórmula siguiente y aplicando una antigüedad media del 2,9%.

$$\frac{\text{S. base} + \text{antigüedad (2,9\%)} + \text{retribución complement.} \times 425}{\text{Horas de calendario}} + 75\%$$

El tiempo libre acumulado por la realización de horas extraordinarias se dispondrá para el disfrute de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Artículo 19. – Antigüedad.

La antigüedad se calculará por quinquenios del 5% sobre el salario base.



Los aumentos periódicos por años de servicios prestados comenzarán a devengarse el 1 de enero del año que se cumpla cada quinquenio si la fecha de vencimiento es el primer semestre y el 1 de julio si la fecha de vencimiento es el segundo semestre.

Artículo 20. – Nocturnidad.

Todo trabajador que realice trabajos nocturnos recibirá un complemento salarial consistente en el 32% del salario base, retribución complementaria y antigüedad.

Si se realiza una noche se cobrará una noche, si se realizan dos noches se cobrarán dos noches y a partir de la tercera noche se cobrarán seis noches.

El horario de trabajo será de 22:00 a 6:00 horas.

No afecta el plus de nocturnidad a aquellos contratos que se realicen con personal para cubrir el puesto de guarda o vigilante.

CAPÍTULO III. – CALENDARIO Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 21. – Jornada.

Durante los años 2014, 2015, 2016 y 2017 las horas de trabajo efectivo serán 1.728 para el personal a turno y 1.724 para el personal de jornada partida.

La jornada de verano para el turno de oficinas corresponderá a los meses de junio, julio y septiembre, de 8 a 15 horas hasta completar las horas de calendario.

Para el personal que trabaje a turnos, el tiempo de bocadillo se considerará como de trabajo efectivo.

Artículo 22. – Bolsa de horas.

Si por causa de fuerza mayor (como por ejemplo huelga de transporte, condiciones climatológicas adversas...) se necesita suspender uno o varios turnos de trabajo, se creará una bolsa de horas de la siguiente manera:

2 días año 2014.

2 días año 2015.

2 días año 2016.

2 días año 2017.

Estas horas, si se recuperan fuera de jornada, será a 1,75 horas.

Si es imposible recuperarlas se descontarán al final del año. (Se descontarán según salario de cada trabajador con la fórmula siguiente: Salario bruto anual dividido entre 216 jornadas).

CAPÍTULO IV. – SISTEMAS DE INCENTIVOS DE PRODUCCIÓN

Artículo 23. – Comisión Paritaria de productividad.

La Comisión Paritaria de productividad existe para estudiar los aspectos relativos a mejoras de productividad.



Esta Comisión estará formada por dos miembros del Comité y dos miembros que nombre la Dirección de la Empresa.

Las posibles mejoras que se produzcan en los puestos de trabajo tendrán que ser informadas a la Comisión Paritaria o a los representantes de los trabajadores antes de su implantación para intentar solucionar los problemas de métodos y tiempos por parte de la empresa y de los representantes de los trabajadores.

Artículo 24. – Normas a aplicar.

Los tiempos establecidos como definitivos/exigibles no podrán ser modificados, mientras no haya cambios sustanciales en los sistemas de producción.

Se tendrán en cuenta las siguientes normas:

a) La Comisión Paritaria estará formada por dos miembros del Comité y dos miembros por parte de la empresa en cada turno de trabajo, los cuales estudiarán y solucionarán todos los casos relacionados con métodos y tiempos.

b) La Comisión Paritaria creada atenderá cuantas reclamaciones en el sistema de incentivos a la producción pueda haber y se comprometerá a dar una solución consensuada en 15 días.

c) Los análisis de cronometraje estarán a disposición del Comité de Empresa.

d) Los trabajos nuevos no tendrán exigible hasta que no hayan sido cronometrados y establecido su método de trabajo.

Caso de existir algún trabajo esporádico y de corta duración, el Dpto. de Métodos y Tiempos propondrá un exigible que deberá aprobar la Comisión Paritaria.

e) En todos los trabajos de una hora o menos de duración, la operación se realizará a no control.

Siempre que el tiempo empleado no supere el 10% del tiempo cronometrado se pagará la media del mes anterior; en caso de desacuerdo se someterá a la Comisión Paritaria.

Los días que por circunstancias especiales (falta de trabajo, etc.) se pagará la media de cada trabajador.

f) Si por razón de necesidades de la producción a un productor que esté realizando un trabajo cronometrado se suspende éste y se desplaza a otro sin control de tiempo, se aplicará a este trabajo la misma actividad que venía obteniendo en el trabajo precedente.

g) Las hojas de reclamaciones serán contestadas en un tiempo máximo de 48 horas. Durante este periodo el operario seguirá a control, abonándose en caso de tener razón la diferencia con efectos retroactivos.

h) En los puestos de trabajo se irán poniendo paulatinamente los métodos e instrucciones de trabajo correspondientes.

i) Los tiques se entregarán en un plazo de 48 horas.



Artículo 25. – Periodos de adaptación en puestos de trabajo.

a) Durante el periodo de adaptación se pagará la media del mes anterior para todo el personal con antigüedad en la empresa y para todo el personal nuevo en fábrica se abonará al 100 de rendimiento.

b) Se informará al Comité de Empresa cuando se introduzcan nuevas tecnologías.

c) La modificación o introducción de nuevas tecnologías no supondrá la destrucción de empleo fijo.

Artículo 26. – Primas al personal indirecto.

El personal indirecto que se pueda asimilar a una sección cobrará la media de esta sección.

Al resto del personal indirecto la prima le será asignada por el mando, de la siguiente forma:

La media de la prima del resto del personal indirecto será igual a la media del personal directo tomando como base los seis meses anteriores, siempre que la variación de la plantilla no sea sustancial.

CAPÍTULO V. – VARIOS

Artículo 27. – Complemento por accidente.

En caso de accidente, se abonará el 100% del salario base, retribución complementaria, antigüedad, plus de absentismo e incentivo del mes anterior por la totalidad de los días de baja, excluyendo las lumbalgias, artritis de rodilla, tobillos y manos, junto con lumbociáticas.

Artículo 28. – Complemento por enfermedad.

Durante la vigencia del Convenio se pagará el 100% del salario base, retribución complementaria, antigüedad e incentivo del mes anterior, desde el 1.^{er} día de baja.

En enero de cada año de vigencia del Convenio se hará el estudio del absentismo por enfermedad del año anterior y si este superase el 2% sin incluir las bajas de larga duración, es decir las superiores a 20 días, se volverá al sistema de pagar el 100% de los salarios cuando la enfermedad dure 7 días, pagándose incluido el día 7.

Los trabajadores entregarán los partes de baja por IT o de accidente con un plazo máximo de 72 horas.

Artículo 29. – Seguro de vida y accidentes.

La empresa tiene establecido un seguro colectivo para todos los trabajadores y con los costes a cargo de la misma, con las siguientes coberturas y límites:

– Póliza de vida:

Fallecimiento por cualquier causa: 22.300 euros.

Fallecimiento por accidente: 32.000 euros.

Fallecimiento por accidente de circulación: 36.000 euros.



Invalidez absoluta y permanente: 22.300 euros.

Invalidez profesional total y permanente: 20.800 euros.

Estas garantías no son acumulativas.

– Póliza de accidentes:

Invalidez permanente parcial por accidente: 36.000 euros.

Se considerará la invalidez en sus grados de absoluta, total o parcial cuando lo dictamine la Comisión de Evaluación de Incapacidades de la Seguridad Social y en el caso de invalidez parcial se tendrá derecho a percibir la indemnización en función del baremo establecido en la póliza.

Artículo 30. – Consultas médicas.

Se dispondrá del tiempo necesario para consultar a médicos especialistas de la Seguridad Social justificando la ausencia.

Artículo 31. – Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso con 24 horas de antelación (siempre que no haya una causa mayor) y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 3 días naturales en caso de nacimiento de hijos.
- 5 días naturales por fallecimiento de cónyuge.
- 4 días naturales por fallecimiento de padres, padres políticos e hijos.
- 3 días naturales por fallecimiento de hermanos y hermanos políticos.
- 1 día natural por fallecimiento de tíos, sobrinos, primos carnales y políticos.
- 1 día natural por asistencia a bodas de: Padres, hijos o hermanos, incluso políticos.
- 8 horas para acompañar al cónyuge o hijos a centros clínicos especializados públicos o privados.
- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2 días laborables en los casos de enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador tenga que desplazarse, el plazo será de 4 días.

El resto de los permisos, como el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente.

La remuneración comprenderá el salario base, antigüedad, retribución complementaria, incentivo promedio y absentismo.

A estos permisos tendrán derecho tanto los matrimonios formalizados por vía religiosa o civil como las parejas de hecho.



Artículo 32. – Garantías sindicales.

El Comité de Empresa podrá desempeñar libremente sus funciones sindicales. Por el tiempo empleado, durante las horas de trabajo, se retribuirá el incentivo a la media del día.

Las 20 horas mensuales podrán ser flexibles acumulables entre 15 y 25 horas mes.

Artículo 33. – Ropa de trabajo.

La empresa proveerá al trabajador de dos buzos, batas, pantalones, chaquetilla, así como botas, guantes y demás elementos de protección que necesiten, adecuado a su puesto de trabajo.

Esta ropa será de uso obligatorio.

Artículo 34. – Seguridad e higiene.

Se realizará una revisión médica anual por los servicios médicos de la empresa, y otra segunda revisión a los puestos que se definan, dándose a conocer los resultados a los interesados.

Existe un Comité de Seguridad y Salud Laboral, conforme a lo establecido por la legislación vigente.

Artículo 35. – Plus de absentismo.

El plus de absentismo será de 30,41 euros para cada mes.

Lo cobrarán todos aquellos trabajadores que no sobrepasen el 2,5% de absentismo sobre las horas de trabajo de cada mes.

Se considerará absentismo:

- a) Baja por enfermedad desde el momento en el que el trabajador deje de asistir al trabajo.
- b) Todas aquellas faltas que no puedan ser recuperadas en el mes siguiente de la fecha de la baja.

No se perderá el absentismo por permisos de asistencia médica.

Artículo 36. – Fondo social.

Este fondo estará formado por 2.200 euros cada año de vigencia del presente Convenio que administrará el Comité de Empresa, dando conocimiento de su uso a la Dirección y a los trabajadores.

La empresa abonará en concepto de ayuda especial una paga de 50 euros mes por cada hijo de trabajador que acredite una discapacidad superior al 33% y que no realice actividad laboral remunerada.

La empresa establece una ayuda de 10 euros al mes a partir del 2.º hijo y hasta cumplir los 3 años de edad. En el caso de matrimonio entre trabajadores de la empresa, la percibirá sólo uno de ellos. La acreditación se realizará mediante la presentación del libro de familia.



Artículo 37. – Jubilaciones.

Plan de jubilación parcial:

Los trabajadores que a continuación detallamos incluidos en el ámbito personal de aplicación del presente Convenio/Pacto Colectivo, vigente hasta que causen derecho a la pensión de jubilación antes del 1 de enero de 2019, podrán acceder a la jubilación parcial anticipada cuando la empresa así lo considere oportuno y reúnan las condiciones previstas por la Ley.

A estos trabajadores, en virtud del artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, les será de aplicación la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de la entrada en vigor del mencionado Real Decreto-Ley.

Por lo tanto, los requisitos de acceso, condiciones y las reglas de determinación de las prestaciones que determinarán el derecho de los trabajadores incluidos en este Anexo a la pensión de jubilación parcial anticipada serán los establecidos en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social en la redacción dada por el artículo 4 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social y normas posteriores que la han modificado. A saber:

a) Haber cumplido la edad de 61 años, o de 60 si se trata de los trabajadores a que se refiere la norma 2 del apartado 1 de la disposición transitoria tercera, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

b) Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%, o del 85% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b) y d). Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

d) Acreditar un periodo previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

e) Que en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador



relevista no podrá ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial. Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

Los trabajadores afectados son los siguientes: Hermosilla Hermosilla Francisco, Álvarez Pérez José María, García Cuesta Genadio, Barcina González Jacinto, Tobar García José Tomás, Mecerreyes Manso Alberto, Lázaro Moreno José Antonio, Sadornil Hierro José Antonio, Saiz Mena Santiago, Blázquez Barrantes Ángel, Gutiérrez Dueñas Araceli, Bermejo Delgado Francisco Javier, González Moro Manuel Pedro, Del Pozo Morales Bermúdez Alejandro, Santillán Barrio Ángeles, Sadornil García Eliecer, Santos Francés Amelia, Carranza López María Pilar, Ortega Lara Felipe, González González Alfonso, Santiuste García Leopoldo, García Cuesta Félix, Mozas Armenteros José Félix, Páramo Páramo Eusebio, Martín Martín Teresa, Asenjo Cuesta Pedro, Arnaiz Arnaiz Alfredo, Delgado Delgado Carlos Ángel, García Pampliega Pascual, Santamaría Galerón Justino, Angulo Manso María Ginebra, Gutiérrez Pérez Ricardo y Dolz Belinchón Félix.

Si en el futuro la Ley lo permite el acuerdo se irá renovando año a año.

Se establece un premio de jubilación, consistente en una mensualidad, que se cobrará en el momento de la jubilación del trabajador.

Artículo 38. – Contratos indefinidos.

a) Por las bajas de empleados fijos que se produzcan, se formalizarán igual número de contratos indefinidos.

b) Las contrataciones que se hagan a partir de la firma del Convenio no harán discriminación de sexo y atenderán exclusivamente a la capacidad profesional.

c) La empresa declara su intención de continuar con su política de cumplimiento de la Ley de inserción laboral de personas con discapacidad.

Artículo 39. – Extinción de la relación laboral/finiquitos.

Todas aquellas personas que causen baja laboral durante el año tendrán derecho a percibir los atrasos generados por aplicación de este Convenio y se pagarán en enero del año siguiente. En la redacción de los finiquitos se tendrá en cuenta este artículo.

Artículo 40. – Premio a la fidelidad en el trabajo.

La empresa realizará un acto de reconocimiento a toda persona que lleve prestando sus servicios 25 años o más en su vida laboral.

Artículo 41. – Grupos profesionales.

Clasificación profesional:

En cumplimiento de lo establecido por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada al mismo por la Disposición Adicional 9.ª de la Ley 3/2012, de 6 de



julio, se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores afectados por el presente Convenio por medio de grupos profesionales, en los que se integran las diferentes categorías profesionales en la forma y condiciones recogidas en el Anexo I del presente Convenio.

A) Grupo profesional 7:

Se crea un nuevo grupo profesional, con categoría profesional de Peón y con una retribución que será la siguiente:

Primer año: 19.000 euros + prima de producción.

Segundo año: 20.000 euros + prima de producción.

Tercer año: 21.000 euros + prima de producción.

Cuarto año: 22.000 euros + prima de producción.

Quinto año: Peón Especialista.

Este grupo profesional de entrada se aplicará a aquellos trabajadores que sean contratados mediante contrato de relevo indefinido.

De todos los contratos de relevo que se formalicen durante la vigencia de este Convenio 19 de los mismos se realizarán por orden de antigüedad.

B) Operario Polivalente de UET:

Las funciones básicas del Operario Polivalente de UET son, entre otras, las siguientes:

1) Actividades que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles.

2) Tareas de automoción, instrumentación, montaje o soldadura, cosido, corte, mecánica, pintura... con capacitación para actualizar aspectos relacionados con su actividad productiva y cambios tecnológicos.

3) Tareas de verificación, consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa (plantilla autocontrol, poka-yokes...) ya establecidos, de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabados de conjuntos y subconjuntos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, tomando acciones correctoras para solucionar problemas existentes en un primer nivel y cualesquiera otro relacionados con el control de calidad.

4) Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones y/o croquis sencillos.

5) Realizar trabajos de corte, doblado, estampado, remachado u otros análogos, utilizando maquinaria adecuada a dichos trabajos.

6) Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos y carretillas elevadoras.

7) Adecuación de la rotación y polivalencia a necesidades y/o estrategias de la organización y ciclo productivo de la empresa.



8) Implicación en trabajos o tareas relacionadas con la Calidad Total, basadas en la Mejora Permanente y el progreso continuo (colaboración en Grupos de Mejora, propuestas de mejora, desarrollo de TPM, mejoras de actividades productivas, actividades medioambientales...). El resultado de estas mejoras puede ser incluido en el método de trabajo.

La capacitación de la nueva categoría se realizará sobre el grado de cumplimiento de las siguientes funciones:

- a) Polivalencia, en tres o más puestos. Se estudiarán los casos concretos según los puestos sin polivalencia por intereses organizativos.
- b) Rotación.
- c) Tareas de verificación y autocontrol, consistentes en comprobaciones visuales y/o patrones de medición.
- d) Capacidad para actualización de aspectos relacionados con su actividad productiva y cambios tecnológicos.
- e) Implicación en tareas relacionadas con la calidad total.

Los conceptos salariales de esta categoría aparecerán recogidos en el Anexo I.

A los Operarios Polivalentes de UET que realicen operaciones de soldadura, si así lo solicitan, se les reflejará en nómina la denominación «Oficial de 3.^a» sin dejar por ello de asumir funciones relativas a la polivalencia.

Artículo 42. – Proceso de capacitación del Operario Polivalente de UET.

Se realizará por parte de los departamentos implicados y RR.HH. las pruebas señaladas para evaluar la capacitación de los trabajadores con categoría de Peón Especialista que hayan trabajado en la empresa durante al menos 36 meses.

Para el orden de realización de esta prueba se tomará como criterio la antigüedad en la empresa. Superada la mencionada prueba, se informará de los resultados al Comité de Empresa y el trabajador adquirirá la categoría profesional de Operario Polivalente de UET. La diferencia salarial entre la categoría de Peón Especialista y la del Operario Polivalente de UET le será abonada con efecto retroactivo de primero del mes en el que haya superado la prueba.

Las personas que, cumpliendo el requisito de antigüedad de 36 meses, no hubiesen superado las pruebas correspondientes podrán pedir su nueva evaluación cada seis meses, pasando desde el momento que superen las pruebas a tener la retribución correspondiente a la categoría profesional de Operario Polivalente de UET.

CAPÍTULO VI. – MEDIDAS DE IGUALDAD Y DISPOSICIONES FINALES

Artículo 43. – Medidas de igualdad. Igualdad de oportunidades.

De acuerdo con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 45.1 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres se establecen los siguientes objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.



Las partes firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas Administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Artículo 44. – Disposiciones finales.

a) En todo lo que no esté previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Convenio Provincial y demás disposiciones legales de aplicación que estén en vigor.

b) La interpretación y modificación del presente Convenio Colectivo no podrá realizarse aisladamente sino de forma global, guardando el equilibrio del conjunto de sus normas.

Como consecuencia no podrá modificarse ni interpretarse ninguna de sus cláusulas sin tener en cuenta el conjunto de todo lo acordado.

c) Las condiciones totales que se establecen en este Convenio no podrán ser en su conjunto inferiores a las señaladas en el Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica.

d) Se constituye una Comisión Mixta interpretativa del presente Convenio que estará integrada por el Comité de Empresa y la representación de la Dirección de la misma.

Este Convenio en su totalidad entrará en vigor con efectos del 01/01/2014.

Fecha firma de Convenio 04/04/2014.

* * *



ANEXO I

GRUPOS PROFESIONALES 2.014 GRUPO ANTOLIN ARA		
Grupo Profesional	Clasificación Profesional	CATEGORÍAS ACTIVAS
GRUPO 1		SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO
	Técnicos	Gerente
	Técnicos	Jefe de departamento
	Técnicos	Ingenieros
	Técnicos	Licenciados
	Técnicos	Médico
GRUPO 2		SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO
	Técnicos	Ingenieros técnicos
	Técnicos	A.T.S. y/o D.U.E.
GRUPO 3		SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO
	Operarios	Maestro de Taller
GRUPO 4		SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO
	Empleados	Técnicos de Organización
GRUPO 5		SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO
	Empleados	OF. Administrativo De 1ª
	Empleados	OF. Administrativo De 2ª
	Operarios	Profesional de Oficio de 1ª
	Operarios	Profesional de Oficio de 2ª
GRUPO 6		SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO
	Empleados	Auxiliar Administrativo
	Operarios	Operario polivalente de UET / Oficial de 3ª
	Operarios	Especialista UET
GRUPO 7		SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO
	Operarios	Peón 4
	Operarios	Peón 3
	Operarios	Peón 2
	Operarios	Peón 1

* * *



ANEXO II



SALARIOS 2014 (SUBIDA DEL 0,25%)

ANEXO 2

FÁBRICA								OFICINAS							
CATEGORÍAS	SALARIO BASE 2013	0,25%	SALARIO BASE 2014	RETRIBUC. COMPLEM. 2013	0,25%	PRIMA 1,00 0,05	RETRIBUC. COMPLEM. 2014	CATEGORÍAS	SALARIO BASE 2013	0,25%	SALARIO BASE 2014	RETRIBUC. COMPLEM. 2013	0,25%	RETRIBUC. COMPLEM. 2014	
OFICIAL 1ª	39,60	0,10	39,70	24,56	0,06	0,05	24,67	TÉCNICO ORGANIZ.	39,60	0,10	39,70	11,37	0,03	11,40	
OFICIAL 2ª	38,45	0,10	38,55	19,76	0,05	0,05	19,86	OFICIAL 1ª ADMNST.	39,45	0,10	39,55	26,39	0,07	26,46	
OFICIAL 3ª	37,04	0,09	37,13	15,33	0,04	0,05	15,42	OFICIAL 2ª ADMNST.	38,77	0,10	38,87	13,78	0,03	13,81	
OPER. POLIV. U.E.T.	37,04	0,09	37,13	15,33	0,04	0,05	15,42	AUXILIAR ADMNST.	37,16	0,09	37,25	12,55	0,03	12,58	
ESPECIALISTA	36,77	0,09	36,86	14,49	0,04	0,05	14,58								
PEÓN 1: 19.000			26,00				10,04								
PEÓN 2: 20.000			28,00				10,40								
PEÓN 3: 21.000			30,00				10,75	PAGA DE PRIMAVERA 2014							
PEÓN 4: 22.000			32,00				11,10	Salario Base	37,13	30	1113,98	€uros			
								Retribución Comple.	15,42	30	462,55	€uros			
ALMACENERO	35,89	0,09	35,98	25,59	0,06	0,05	25,70	Prima Producción	7,60	20	152,00	€uros			
ALMACENERO AYUD.	36,28	0,09	36,37	21,57	0,05	0,05	21,67	Antigüedad	3,71	30	111,40	€uros			
CHOFER	39,32	0,10	39,42	13,57	0,03	0,05	13,65	Absentismo	30,41		30,41	€uros			
PORTERO	36,82	0,09	36,91	14,49	0,04	0,05	14,58	P. PRIMAVERA 2014 =			1871,46	€uros			

* * *



ANEXO III
TABLA DE INCENTIVOS
año 2002 (euros)

ACTIVIDAD	€ / HORA 01.02	€ / DIA 01.02
100	0,41	3,18
101	0,43	3,33
102	0,45	3,49
103	0,48	3,72
104	0,51	3,95
105	0,53	4,11
106	0,55	4,26
107	0,57	4,42
108	0,60	4,65
109	0,62	4,81
110	0,66	5,12
111	0,69	5,35
112	0,71	5,50
113	0,75	5,81
114	0,77	5,97
115	0,80	6,20
116	0,84	6,51
117	0,87	6,74
118	0,91	7,05
119	0,94	7,29
120	0,98	7,60

OTROS CONCEPTOS € (Euros)	
Plus absentismo	23,10
H/Formación	3,61
Plus Festivos	3,01