



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 7 de junio de 2023 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de la empresa Grupo Antolín Dapsa, S.A. (C.C. 09000782011987).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Grupo Antolín Dapsa, S.A. suscrito el día 20 de abril de 2023 entre la representación empresarial y los representantes legales de los trabajadores, presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010) y Real Decreto 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 PRE/813/2022 de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero: ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

En Burgos, a 7 de junio de 2023.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Florentina Saiz Saiz

\* \* \*



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE  
GRUPO ANTOLÍN DAPSA 2022-2023

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

*Artículo 1.º – Partes contratantes.*

El presente texto de este convenio colectivo de trabajo ha sido establecido libremente de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de Grupo Antolín Dapsa, S.A. (en lo sucesivo DAPSA) y la representación de la misma, integrados por el comité de empresa, a los que reconoce la empresa la plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

*Artículo 2.º – Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo afecta al centro de trabajo de DAPSA sito en calle Alcalde Martín Cobos, s/n (Burgos), encuadrado en actividades siderometalúrgicas (Industria Auxiliar del Automóvil), así como a los centros que pudieran abrirse en el futuro con el nombre de dicha compañía.

*Artículo 3.º – Denuncia.*

Este convenio se considera denunciado automáticamente por ambas partes a 31 de diciembre del 2023.

*Artículo 4.º – Ámbito funcional.*

Los preceptos contenidos en el presente convenio colectivo, regularán las relaciones laborales entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas por el mismo. Las estipulaciones de este convenio en que se refiere a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos que en tales materias se hayan establecido, cualquiera que fuera su fuente de origen, en la entrada en vigor de este convenio.

*Artículo 5.º – Ámbito personal.*

El presente convenio afecta a todo el personal perteneciente a la plantilla que presta sus servicios en DAPSA, mediante contrato verbal o escrito, con inclusión de jefes de departamento, jefes de sección, médico y ATS, excepto en las materias económico salariales, quedando expresamente excluido el personal de alta dirección afectado por el Real Decreto 1382/85, de 1 de agosto.

*Artículo 6.º – Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2022 y tendrá una duración de dos años, es decir, desde el 1 de enero del 2022 hasta 31 de diciembre del 2023.

Este convenio se mantendrá en vigor hasta la firma de un nuevo convenio que le sustituya.

*Artículo 7.º – «Ad personam».*

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



*Artículo 8.º – Condiciones pactadas.*

Las condiciones acordadas en este convenio forman un todo orgánico e 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.º – Facultad de la dirección de la empresa.*

La contratación del personal, la decisión sobre los productos a fabricar, los programas, los métodos, procesos, medios de producción y la organización del trabajo son, dentro de la extensión y limitaciones contenidas en el presente convenio y en la legislación vigente, facultades de la dirección de la empresa.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes de las personas trabajadoras tendrán funciones de orientación, propuestas, emisión de informes, etc. en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo siempre de conformidad con la legislación vigente (artículo 64 E.T.).

CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES

*Artículo 10.º – Retribuciones brutas.*

Las tablas resultantes en la regulación salarial, tanto en salario base, retribución complementaria, pagas extras e incentivos fijos y variables, se adjuntarán en el anexo I del presente convenio, corresponden a todos los grupos profesionales.

Los importes 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 pudiese establecerse legalmente.

*Artículo 11.º – Regulación salarial.*

– Año 2022: incremento salarial del 5,7% sobre todos los conceptos, incluida paga de primavera.

– Año 2023: incremento salarial del 2% sobre todos los conceptos, incluida paga de primavera.

Estos incrementos salariales se aplicarán sobre todos los conceptos salariales a 1 de enero de cada año.

Las tablas de prima de producción quedan congeladas traspasando en incremento correspondiente a la actividad 120 en cada año a retribución complementaria.

En el año 2023 se traspasará de la prima de producción a retribución complementaria el mismo importe resultante de la congelación de las tablas de prima ajustando la tabla en todos sus tramos en el porcentaje que resulte del traspaso en su cómputo anual.

*Artículo 12.º – Revisión salarial.*

El concepto salario base será, como mínimo, el que contemple las tablas salariales del convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Burgos vigente, deduciéndose de la retribución complementaria el importe resultante que hubiera correspondido de la aplicación del presente artículo al citado concepto salario base.



– Año 2023: se efectuará una revisión salarial porcentual en todo lo que el IPC real del año 2023 exceda del 2%, con tope de revisión del 4%, en todos los conceptos, incluida paga de primavera.

Si el IPC real excediera del 4%, se abonarán las diferencias correspondientes hasta el IPC real en paga no consolidable en el año 2024, tan pronto como se confirme el IPC real y se abonará durante el primer trimestre de 2024.

Ejemplo: si el IPC real de 2023 quedara en un 5%, la revisión retroactiva a tablas se haría en un 2%.

El 1% de diferencia hasta el 5%, se abonaría en función del salario de cada persona trabajadora, como diferencias anteriores no consolidables.

*Artículo 13.º – Paga de vacaciones.*

A) La paga de vacaciones para el personal con incentivo variable se abonará de la siguiente manera: salario base por 30 días, más antigüedad por 30 días (al que le corresponda), más retribución complementaria por 30 días, más el plus de absentismo, más una prima equivalente a 20 días a una actividad del 108.

B) Para el resto de las personas trabajadoras la paga de vacaciones será de la siguiente manera: salario base por 30 días, más antigüedad por 30 días (al que corresponda), más retribución complementaria por 30 días, más incentivo fijo, más plus de absentismo.

*Artículo 14.º – Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mes.*

Con carácter de complemento salarial se abonarán tres gratificaciones extraordinarias de verano, navidad y primavera.

A) Las pagas extraordinarias de verano y navidad para el personal con incentivo variable se abonarán de la siguiente manera: salario base por 30 días, más antigüedad por 30 días (al que corresponda), más retribución complementaria por 30 días, más el plus de absentismo más una prima equivalente a 20 días a una actividad del 108.

B) El resto del personal cobrará una mensualidad de 30 días compuesta de salario base, más retribución complementaria, más antigüedad al que corresponda, más el plus de absentismo más incentivo fijo.

La paga de verano se percibirá antes del 24 de junio y la de Navidad antes del 20 de diciembre.

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

*Artículo 15.º – Paga de primavera.*

La paga de primavera tendrá la misma cuantía para todas las personas trabajadoras que tengan derecho a su percepción, sin distinción de grupos profesionales.

– Año 2022: incremento del 5,7% importe bruto anual 2.408,25 euros (1.353,34 euros en marzo y 1.054,91 euros en septiembre).



– Año 2023: incremento de 2%. Importe bruto anual 2.456,42 euros (1.353,34 euros en marzo y 1.103,08 euros en septiembre).

De estas cantidades 1.353,34 euros se pagarán en la tercera semana de marzo y el resto en la tercera semana de septiembre.

La paga de primavera comenzará a devengarse a partir del primer día del segundo año de antigüedad en G.A. DAPSA, para el grupo siete (grupo profesional de entrada).

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le prorrateará de enero a diciembre del año que se devengue, deduciéndose de la liquidación la parte correspondiente caso de que el trabajador cause baja antes de cumplir un año de permanencia en la empresa.

*Artículo 16.º – Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias que se realicen serán trabajadas a prima por el personal a incentivo variable, cobrándose la cantidad correspondiente al rendimiento obtenido más el precio de la hora extraordinaria, calculándose ésta según la fórmula siguiente.

– Para el personal a incentivo variable:

$$\text{H. extra} = \frac{(\text{S.B.} + (\text{S.B. al } 2,5\%) + \text{R.C.}) \times 425}{\text{Horas anuales de presencia}} \times 1,75$$

– Para el personal a incentivo fijo:

$$\text{H. extra} = \frac{(\text{S.B.} + (\text{S.B. al } 2,5\%) + \text{R.C.}) \times 420 + \text{I.F.} \times 14}{\text{Horas anuales de presencia}} \times 1,75$$

Para los años 2022 y 2023 el cálculo de las horas extras se realizará de acuerdo con la fórmula arriba citada, con los valores actualizados y las horas pactadas para cada uno de los años.

Siempre que haya un acuerdo entre la persona trabajadora y la dirección, por cada hora extraordinaria se podrá disfrutar de 1,75 horas de tiempo libre. Se disfrutará cuando las necesidades de producción lo permitan.

*Artículo 17.º – Antigüedad.*

Se establecen quinquenios al 5% sobre el salario base.

Los aumentos periódicos por años de servicio prestado comenzarán a devengarse en el mes o fecha en que se cumpla dicho quinquenio.

*Artículo 18.º – Nocturnidad.*

Todo persona trabajadora que realice trabajo nocturno, recibirá un complemento salarial, consistente en el 30% de salario base, retribución complementaria y antigüedad.

– Si se trabaja 1 noche, se percibirá 1 plus nocturno.

– Si se trabajan 2 noches, se percibirán 2 pluses nocturnos.

– Si se trabajan de 3 a 5 noches, se percibirán 6 pluses nocturnos.



Por cada día trabajado en jornada nocturna, se percibirá un complemento salarial mediante la fórmula antes descrita.

Una vez iniciada la jornada nocturna la persona trabajadora que tenga que abandonar el puesto de trabajo se le considerará la jornada laboral como nocturna, exceptuando si el abandono es por asuntos personales.

El horario de trabajo para el personal que trabaje de noche será el que figure en el calendario laboral, debiendo realizar en cómputo anual las mismas horas que el resto de la plantilla, teniendo derecho al cuarto de hora del bocadillo.

*Artículo 19.º – Plus de mando.*

Se pagará el 20% del salario base del convenio de empresa, anexo I. Este plus lo percibirán las personas trabajadoras que desarrollen funciones y tengan asignada la función de jefe de equipo o encargado.

Se pagará mensualmente por 14 mensualidades.

*Artículo 20.º – Plus de absentismo.*

Para los años 2022 y 2023 se incrementarán en el porcentaje pactado en los artículos 11.º y 12.º.

Percibirán el plus de absentismo los trabajadores que no sobrepasen el 2,5% de absentismo mes, considerando como causas de absentismo las siguientes: bajas I.T. por enfermedad, maternidad y accidente desde el momento en que el trabajador deje de asistir al trabajo.

Este plus se pagará al que corresponda por 14 pagas.

*Artículo 21.º – Dietas y kilometraje.*

Se establece el sistema de gastos pagados previa justificación de los mismos en caso de desplazamientos de la persona trabajadora por motivos de empresa.

Si por necesidades del servicio, el trabajador realizase desplazamientos fuera de Burgos con su vehículo se le abonarán a 0,30 euros por km realizado.

Siempre que sea obligada la asistencia al trabajo, se pondrá los medios de transportes necesarios.

*Artículo 22.º – Jubilación.*

Toda persona trabajadora que se jubile entre los 60 y 64 años y su permanencia en la empresa haya sido de un mínimo de 15 años, recibirá una paga de primavera. Las condiciones de jubilación de las personas trabajadoras entre 60 y 64 años serán negociadas individualmente entre la empresa y dicho persona trabajadora. Cuando la persona trabajadora cause baja por invalidez absoluta o gran invalidez y lleve un mínimo de 15 años en la empresa, tendrá derecho a una paga bruta equivalente al importe de una paga de primavera.



La empresa, a voluntad de la persona trabajadora, aceptará todas las candidaturas de aquellos trabajadores que, cumpliendo los requisitos, puedan acogerse a la jubilación parcial según legislación vigente.

Para la jubilación parcial sería de aplicación el acuerdo colectivo sobre plan de jubilación parcial recogido en el convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos en vigor.

El contrato del relevista tendrá carácter indefinido.

A su finalización, se convertirán en indefinidos todos los contratos de relevo vigentes a la firma del presente convenio, manteniéndose las condiciones salariales que se tengan en ese momento.

### CAPÍTULO III. – CALENDARIO Y HORARIOS DE TRABAJO

#### *Artículo 23.º – Jornada.*

La jornada laboral anual para el personal que trabaja a turno continuado será de 1.728 horas de tiempo efectivo en 2022 y 2023 y para el personal con jornada partida de 1.722,75 horas en 2022 y 2023, trabajando el mismo número de días que el personal a turno continuado.

Para los años 2022 y 2023, la jornada de trabajo será de 8 horas de presencia para el turno continuado.

Para el personal que trabaje a turno continuado, el tiempo de bocadillo (15 minutos) se considerará como trabajo efectivo.

Los horarios de trabajo para los distintos calendarios serán los que se fijan en los mismos.

Para el personal de turno partido se establece un horario flexible en los siguientes términos:

– Se adelanta 15 minutos la entrada por la mañana (de 7:45 a 7:30 horas), de tal forma que el personal que entre a las 7:30 horas podrá salir por la tarde 15 minutos antes (a las 17:55 horas).

– Flexibilidad de 60 minutos a la entrada (de 7:30 horas a 8:30 horas) debiendo respetar en el día el tiempo efectivo de trabajo, que en jornada completa es de 8 horas y 25 minutos.

La empresa pondrá a disposición de todos los empleados a turno partido unos tickets restaurant válidos de lunes a jueves y en horario de 13:30 a 15:30 horas.

El valor de estos tickets será de 6 euros de los cuales, 3 euros serán subvencionados por la empresa.

#### *Artículo 24.º – Horas extraordinarias.*

La realización de horas extraordinarias, así como el número de éstas, se ajustará a lo establecido en cada momento por la legislación vigente en esta materia.





La empresa se compromete a convertir un contrato eventual en fijo por cada 1.750 horas extraordinarias que se realicen y no será de aplicación durante la vigencia de este convenio.

*Artículo 25.º – Vacaciones.*

Todo el personal de fábrica disfrutará de 30 días naturales de vacaciones según los calendarios que se pacten.

El personal de las secciones de mantenimiento y utillaje disfrutará las vacaciones conforme a las necesidades que puedan plantearse en el disfrute de todo el personal (agosto), se avisará al personal afectado con dos meses de antelación.

Para las personas trabajadoras que no les corresponda la totalidad de las vacaciones estas se computarán o prorratearán. Considerando el año natural de 1 de agosto a 31 de julio del año siguiente.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con una incapacidad temporal, se estará a lo recogido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV. – TIEMPOS DE TRABAJO Y PRIMAS A LA PRODUCCIÓN

*Artículo 26.º – Determinación de los tiempos de trabajo.*

1.1. Comprenden tres etapas:

- a) Determinación del método estándar, perfectamente descrito en la hoja de cronometraje e instrucciones correspondientes.
- b) Toma de datos en el puesto de trabajo.
- c) Análisis del cronometraje y determinación del tiempo de la operación, del ciclo óptimo y producciones óptimas y exigibles.

1.2. Valoración de actividad.

En los cronometrajes se aplicará el sistema 100-140 del Servicio Nacional de Productividad Industrial.

1.3. Producción exigible.

Es el resultado de dividir la producción óptima por 1,2.

1.4. Modificación de tiempos.

Los tiempos establecidos como definitivos podrán modificarse en los casos siguientes:

- a) Cuando exista una mejora técnica o un cambio de método.
- b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indudable en error de cálculo o medición.

1.5. Periodos de aprendizaje y adaptación.

Con el fin de garantizar la correcta preparación de los operarios y contribuir al objetivo de la calidad total, se establecen los siguientes periodos de aprendizaje y adaptación.





a) Operarios nuevos para trabajos a control.

1.5.1. Aprendizaje junto a un operario experimentado en esa operación o similar entre 4 y 8 horas ampliables a criterio del encargado de la sección. Este tiempo se pagará a la actividad exigible correspondiente.

1.5.2. Todo operario que realice un trabajo nuevo tendrá tres días de adaptación. Los días se entenderán como jornadas de 8 horas acumulables a lo largo de 5 días laborables continuados. En caso de no completar las 8 horas en los 5 días laborables, éstas no computarán. La actividad exigible será el 60% del exigible establecido en el método y se pagará la media del mes anterior o la cantidad correspondiente a la actividad exigible en caso de personal nuevo.

1.5.3. En los trabajos en que el encargado programe adaptación/aprendizaje menor a una semana, el 4.º y 5.º día la actividad exigible será el 80% del exigible establecido en el método, pagándose la prima sobre la actividad obtenida.

1.5.4. En los trabajos en que el encargado programe adaptación/aprendizaje por tiempo superior a una semana, este tiempo.

1.5.5. Se dividirá en cuatro tramos:

Primer periodo son los 3 primeros días.

Segundo periodo: 40% del tiempo programado.

Tercer periodo: 30% del tiempo programado.

Cuarto periodo: 30% del tiempo programado.

En el primer tramo o periodo se considerará actividad exigible el 60% del exigible establecido en el método y se pagará la media del mes anterior o la cantidad correspondiente a la actividad exigible en caso de personal nuevo si se consigue la actividad.

En el segundo tramo o periodo se considerará la actividad exigible el 80% del exigible establecido en el método.

En el tercer tramo o periodo se considerará actividad exigible el 85% del exigible establecido en el método.

En el cuarto tramo o periodo se considerará actividad exigible el 90% del exigible establecido en el método.

En el segundo, tercer y cuarto tramo o periodo se pagará la prima de acuerdo a la actividad obtenida.

b) Cambio de puesto de trabajo a control.

Cuando por necesidades de fabricación se cambie a un operario de su puesto de trabajo habitual a otro, y siempre que no haya trabajado en el mismo o similar en el periodo anterior a seis meses se le aplicará lo estipulado en el apartado a) de este artículo.



1.6. Disponibilidad de la documentación.

Los análisis de los puestos de trabajo y los cronometrajes se considerarán documentación confidencial de la empresa y deben estar archivados en la Sección de Métodos y Tiempos.

Sin embargo, tales documentos estarán a disposición para consulta en dicha sección, del operario afectado y del Comité de Empresa cuando sea necesario y estos lo requieran.

*Artículo 27.º – Sistemas de primas de producción.*

1. Actividades:

A efectos de la prima se considerará:

Actividad óptima = 120 (equivalente al 140 del Servicio Nacional de Productividad Industrial).

Actividad 100 = Es el resultado de dividir actividad óptima entre 1,2.

Actividad exigible = Es el 100% de la actividad 100. Corresponde a la producción exigible definida en el punto 1.3 del artículo 26.

2. Tablas prima de producción:

La tabla de primas a aplicar será la que figura en el anexo II.

3. Generalidades:

La prima se devenga por jornada de trabajo, siendo el parámetro de pago utilizado la actividad promedio lograda en cada jornada.

Los valores a aplicar por la actividad obtenida figuran en la tabla anexa a este convenio.

Para los operarios que durante la misma jornada laboral hayan trabajado en puestos con y sin método de trabajo implantado, la prima devengada será la suma de las primas medias devengadas por la persona trabajadora según la tabla anexo II. Para el abono de esta prima será necesario alcanzar el exigible correspondiente.

Cada tramo de tiempo se pagará por la actividad obtenida sin mezclar tiempos. Los paros se pagarán a la actividad media o se emplazará a la persona trabajadora a realizar otra actividad.

4. Operaciones:

a) Operaciones a control: son las que tienen un tiempo establecido por el Departamento de Métodos y Tiempos.

b) Operaciones a no control: son las que no tienen tiempo establecido por el Departamento de Métodos y Tiempos.

c) Se debe reflejar el tiempo de cambio en los métodos.

d) Si en cualquier trabajo se produce una anomalía que modificase sustancialmente las condiciones del método de trabajo se efectuará una estimación de tiempo por parte del



Departamento de Métodos y Tiempos que se aplicará durante el tiempo que perdure la anomalía y quedando en actividad el estudio de tiempos registrado anteriormente.

5. Casos especiales y otros puntos:

a) Paros: se pagarán a la actividad media o se emplazará a la persona trabajadora a realizar otra actividad.

b) Operaciones a no control: se pagará a la actividad media obtenida por el operario en el mes anterior.

c) Material defectuoso imputable al productor: si por negligencia de algún productor no se obtiene la calidad impuesta por el Departamento de Calidad este recuperará el material dentro del último fichaje que hubiera hecho en ese trabajo, caso de que no se detecte la anomalía una vez terminado el proceso el productor causante recuperará el material con prima cero.

d) Control de piezas: si el control de producción demuestra que un productor realizó en cualquier orden o fase de fabricación, menos piezas que las anotadas por el operario en un boletín de trabajo, se descontarán las mismas para confeccionar el cálculo de la prima.

e) Caso de repetirse este tipo de acciones por parte de un productor se le aplicará la legislación vigente en materia de sanciones.

f) Al realizarse el descuento, no se considerarán las piezas recogidas por el Departamento de Calidad para su inspección ni las defectuosas imputables a defectos de máquina o utillaje.

g) Todos los productores que soliciten el método de trabajo a su encargado, les será explicado por este. Dicho método de trabajo estará a disposición del operario cuando este lo solicite.

h) Los incentivos obtenidos por los productores en cada jornada de trabajo serán entregados a los mismos con una demora máxima de cuatro días laborables, siempre y cuando no existan causas justificativas que lo impidan.

i) La comisión paritaria, si la persona trabajadora lo solicita, podrá presenciar los cronometrajes efectuados a los trabajadores en caso de que el trabajador no considere satisfactoria la contestación a su reclamación.

j) Todas las reclamaciones serán revisadas y contestadas por el Departamento de Ingeniería de Fabricación en el plazo máximo de siete días laborables.

k) Los trabajos de menos de una hora que coincidan con el inicio o final de una jornada, se pagará la media del mes anterior.

l) Los productores antes de realizar cualquier reclamación deberán constatar cuidadosamente la anomalía existente en el cronometraje.

Caso de que un productor concreto se le demuestre suficiente número de veces lo injustificable de sus reclamaciones, tanto el comité de empresa como la empresa se



reservan el derecho de no responder a futuras reclamaciones y atenerse únicamente a la legislación vigente en materia de cronometrajes.

m) Como todo el personal sabe, la actividad mínima exigible es la correspondiente a la actividad exigible definida en el punto 1.3 del artículo 26, lo que ha de tenerse muy en cuenta para no tener necesidad de aplicar las sanciones que por disminución voluntaria o continuada en el rendimiento normal del trabajo contemple la legislación vigente.

*Artículo 28.º – Reclamación sobre métodos y tiempos – Comisión paritaria.*

1. Objetivo:

Analizar, juzgar y resolver las reclamaciones de los operarios sobre condiciones de racionalización de puestos de trabajo (exigibles, actividades óptimas, aplicaciones de la prima establecida), cuando tales reclamaciones hayan sido hechas previamente por escrito por el operario afectado siguiendo el trámite establecido y no haya quedado resuelto por los mandos de fabricación ni por métodos y tiempos.

2. Composición y nombramiento:

La comisión paritaria quedará compuesta por cuatro personas: dos vocales sociales, nombrados por el Comité de Empresa y otros dos vocales técnicos, nombrados por la dirección de la empresa. Las personas afectadas por el método de trabajo objeto de estudio no formarán parte de dicha comisión (operario, analista de métodos).

3. Actuación:

El operario afectado, si cree tener motivos justificados para mantener la reclamación después de haber sido estudiada y resuelta por los mandos de fabricación y métodos y tiempos, entregará a los vocales sociales la hoja de reclamación en la que figuran las actuaciones y resoluciones previas. Los vocales sociales se reunirán con los vocales técnicos para los análisis de la reclamación, recabando para ello la información necesaria de quien proceda e inspeccionando el puesto de trabajo.

El resultado de la actuación de la comisión paritaria será anotado en la hoja de reclamación correspondiente, firmando los cuatro vocales de la misma. Si dicho resultado fuera de no acuerdo, la comisión paritaria expondrá el asunto a la dirección de fábrica y al jefe de Recursos Humanos, quienes tratarán de lograrlo. En caso negativo, la parte social podrá recurrir ante los organismos oficiales competentes.

La Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos, tendrá además de las facultades recogidas en dicho artículo las siguientes.

a) Conocer y emitir informe dentro de los 15 días de periodo de consultas previo a la implantación de nuevos métodos, sobre éstos y los estudios de tiempos correspondientes.

b) Conocer y emitir informe previo a su implantación en caso de revisión de métodos y/o tiempos correspondientes, en el mismo plazo mencionado anteriormente.

c) Observar, previo aviso, el puesto o línea de trabajo objeto de la medida a adoptar en el mismo plazo señalado durante el periodo de consultas.



d) Deberá estar a disposición de los miembros de la comisión el método de trabajo y los datos utilizados para la determinación del exigible a implantar en el respectivo método, en las mismas condiciones que la prevista en el artículo 26.1.6 del vigente Convenio Colectivo de Empresa.

e) Las partes podrán razonablemente manifestar su acuerdo o disentir de la medida a adoptar.

*Artículo 29.º – Incentivo de producción a prima indirecta.*

Al personal de fábrica no sujeto a incentivo directo de producción, se le abonará este concepto de acuerdo a los siguientes criterios:

a) El 60% de las horas trabajadas en el mes por el productor se le multiplicará por el valor medio hora obtenido por los productores a prima directa según tabla anexo II.

b) El 40% de horas restantes se pagarán considerando una actividad de producción que será la media obtenida por el personal a prima directa en el mismo periodo de tiempo.

Este último concepto podrá ser modificado por valoración subjetiva del Jefe de Departamento o responsable inmediato superior desde el 0 al 130 de su cuantía.

Cuando la media obtenida por el personal a prima directa sea inferior a la actividad 108, el cálculo y el pago se efectuará sobre el valor que recoge la tabla de primas anexo II a la actividad 108.

*Artículo 30.º – Tiempo de paradas.*

Las paradas serán de 10 minutos cada 2 horas, son obligatorias y las deberán efectuar exclusivamente las personas que trabajen a prima directa habitualmente.

CAPÍTULO V. – BAJAS

*Artículo 31.º – Complemento por accidente.*

En caso de accidente laboral desde el primer día de baja se abonará el 100% del salario base, retribución complementaria, antigüedad si la tuviera y prima de producción del mes anterior.

También se abonará el 100% desde el primer día a aquellas personas trabajadoras que sufran un accidente en la fábrica, así como en los que se produzca «in itinere».

*Artículo 32.º – Bajas por enfermedad común.*

1.º al 3.º día: 50% S.B. + R.C. + Antigüedad.

4.º al 15.º día: 60% de la base de cotización del mes anterior.

16.º al 20.º día: 60% de la base del mes anterior.

Complemento hasta el 100% del salario del mes anterior:

(S.B.+R.C.+antigüedad+prima de producción o I.F. según corresponda).

21.º al 31.º día: 75% de la base del mes anterior.

Complemento hasta el 100% del salario del mes anterior:

(S.B.+R.C.+antigüedad+prima de producción o I.F. según corresponda).



Se abonarán al 100% (S.B. + R.C.+ antigüedad) los cinco primeros días de baja dentro del año natural, independientemente de que se empleen en una, dos, tres, cuatro o cinco bajas.

La persona trabajadora que requiera intervención quirúrgica por causa de enfermedad común percibirá el 100% desde el tercer día.

De igual forma percibirá el 100% desde el tercer día en los casos de hospitalización por enfermedad común. Se entenderá que existe hospitalización cuando el trabajador esté ingresado tres o más días en un centro sanitario.

Si la persona trabajadora no hubiese consumido los 5 días que se complementan al 100% (S.B.+R.C.+antigüedad), se utilizarán estos para el complemento, quedando el resto para otras posibles bajas dentro del año.

La maternidad queda excluida, dándole el tratamiento que legalmente esté establecido.

*Artículo 33.º – Bajas por enfermedad profesional.*

La persona trabajadora que caiga de baja por enfermedad profesional desde el primer día de baja se le abonará el 100% del salario base, retribución complementaria, antigüedad si la tuviera y prima de producción del mes anterior.

*Artículo 34.º – Fondo de bajas por enfermedad y accidente.*

Para los años 2022 y 2023 se incrementará la cuantía actual de este fondo por cada persona trabajadora (8,88 euros en 2022 y 9,06 euros en 2023) en el porcentaje pactado en los artículos 11.º y 12.º (considerando el mayor número de personas trabajadoras que haya en cada año).

Se seguirán las siguientes normas para su aplicación:

- a) Este fondo lo administrarán los componentes del Comité de Empresa.
- b) En el supuesto de que no se utilice el presupuesto total de este fondo la cantidad se acumulará para años posteriores.
- c) Enfermedad común: a partir del día 6.º de baja en el año natural se abonará un suplemento de 6 euros por día a todas las personas trabajadoras de DAPSA hasta el día 15.º inclusive.
- d) La maternidad queda excluida.
- e) El comité de empresa se reserva el derecho de poder conceder o estudiar alguna petición cuando las circunstancias así lo requieran.
- f) En ningún caso el productor como consecuencia del complemento que recoge este artículo podrá percibir en su conjunto un salario superior al del mes anterior de la baja.

CAPÍTULO VI. – SEGURO SE VIDA Y ACCIDENTES

*Artículo 35.º – Seguro de vida y accidentes.*

Se establece un seguro colectivo para todas las personas trabajadoras de la empresa.



La empresa correrá con los costos correspondientes que supone las pólizas de seguros que se contraten y que son:

<i>Riesgos</i>	<i>Euros</i>
Fallecimiento por cualquier causa	22.300
Fallecimiento por accidente (incluido circulación)	32.000
Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo(*)	22.300
Incapacidad permanente total para la profesión habitual(*)	20.800
Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual por accidente(*)	30.000

(\*) Considerándose ésta según resolución firme de organismos competentes de la Seguridad Social o los que la sustituyan y/o por la Jurisdicción Social.

#### CAPÍTULO VII. – PERMISOS Y LICENCIAS

##### *Artículo 36.º – Permisos y licencias.*

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

##### A) Matrimonio:

En caso de matrimonio o parejas de hecho reconocidas por la legislación vigente previa inscripción en el registro correspondiente. 15 días naturales, a contar desde el primer día laborable. Si éstos fueran durante las vacaciones no se interrumpirían las mismas.

##### B) Nacimiento de hijos:

3 días, de los cuales, por lo menos 2, serán laborables.

##### C) Enfermedad grave:

2 días naturales en los casos de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (esposo/a o pareja de hecho, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos y nietos). Estos días podrán ser no consecutivos mientras dure la hospitalización.

Si por este motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

##### D) Fallecimientos:

D.1) 5 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, hijos, padres y padres políticos.

D.2) 3 días naturales en caso de fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos.

D.3) 2 días naturales en caso de fallecimiento de hijos políticos, hermanos políticos, sobrinos y abuelos políticos.

D.4) 3 horas para asistencia al entierro de tíos carnales y tíos políticos si se produce en la capital y un día si fuese en la provincia o fuera de ella.

Cuando por motivo de los apartados D.2) y D.3) la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.





E) Bolsa horaria de 8 horas retribuidas para acompañar al cónyuge o pareja de hecho, hijos y padres consanguíneos (así como parejas legales de los padres/madres consanguíneos), a centros médicos, o dónde se preste asistencia médica. Se deberá presentar el justificante correspondiente.

F) Deberes de carácter público y personal.

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46 apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la empresa.

G) Funciones sindicales:

El tiempo para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

H) Lactancia:

Según regulación artículo 46.º apartado h del convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos en vigor.

I) Personas con discapacidad física o psíquica:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.6 del E.T.:

«Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla».

J) Bodas:

1 día por asistencia a bodas de padres, hijos o hermanos (incluso políticos).

K) Cambio de domicilio:

1 día.

L) Excedencias:

La persona trabajadora con, al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho podrá ser



ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

El tiempo que la persona trabajadora permanezca en excedencia no será computable a ningún efecto.

La empresa concederá la excedencia por una sola vez, por tiempo no superior a cinco años, a su personal cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados, de orden familiar, estudios, etc.

Con independencia de los supuestos anteriores, y en cualquier caso por una sola vez, en una proporción equivalente al 3% de la plantilla, la empresa autorizará la excedencia hasta seis meses.

La excedencia será forzosamente concedida por la dirección de la empresa, cuando sea solicitada a petición de la autoridad competente, para el desempeño por el trabajador de un cargo público o sindical y alcanzará en el tiempo el periodo de desempeño de aquél.

La petición de excedencia en todo caso, será formulada por escrito y presentada al jefe correspondiente con un mes de antelación como mínimo, quién la hará llegar a la dirección.

La reincorporación deberá ser igualmente solicitada con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador en este caso en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma.

M) Nacimiento de hijos/as:

Según regulación artículo 46.º apartados I y J del convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos en vigor.

La persona trabajadora, por el tiempo que disfrute en los permisos y licencias que recoge este artículo, no cobrará prima de producción excepto la letra G) que se pagará la media del mes anterior.

En el presente convenio se estará en lo dispuesto en la Ley de Igualdad de Género y la Ley de Dependencia.

#### CAPÍTULO VIII. – VARIOS

*Artículo 37.º – Ropa de trabajo.*

La empresa proveerá a las personas trabajadoras de dos equipos de trabajo al año, así como de dos toallas y dos camisetas.



Al personal que por el trabajo que realiza lo requiera tendrá derecho a un par de botas de seguridad y a la sustitución de las mismas en caso de deterioro.

En las secciones de soldadura y otros trabajos que lo requieran se proveerá a los trabajadores de prendas especiales de trabajo para evitar las quemaduras.

*Artículo 38.º – Salud laboral.*

Se realizará una revisión médica anual por parte del servicio médico de la empresa, de cuyos resultados se informará a los interesados a través de dicho servicio, guardando el debido y correspondiente sigilo profesional.

Cuando las circunstancias del trabajo y en puestos catalogados como tóxicos, penosos o peligrosos así lo requieran, las revisiones serán semestrales.

La temperatura en el interior de la fábrica será la adecuada para el desarrollo del trabajo, según normativa vigente.

*Artículo 39.º – Formación e información.*

Las charlas, seminarios, cursos etc. se realizarán indistintamente dentro o fuera de la jornada de trabajo, según las necesidades de la organización.

Las horas que se realicen fuera de la jornada laboral se abonarán a 4,76 euros durante 2022 y 4,86 euros durante 2023.

Las personas trabajadoras a incentivo variable y por el tiempo que asistan a los cursos, seminarios o charlas, se les pagará la prima de producción de acuerdo con la media del mes anterior

La formación será voluntaria fuera de la jornada laboral.

*Artículo 40.º – Extinción de contratos.*

De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

*Artículo 41.º – Paga de antigüedad.*

El trabajador que cumpla 25 años de servicio en la empresa se le abonarán 370 euros brutos en la nómina correspondiente al mes que les cumpla.

*Artículo 42.º – Premio a la iniciativa.*

Según el programa general de sugerencias.

*Artículo 43.º – Promoción interna.*

Cuando se vaya a cubrir o crear una plaza, la empresa lo comunicará a través del tablón de anuncios, indicando condiciones, normas y conocimientos profesionales para que puedan optar a él todas las personas trabajadoras que lo deseen.

CAPÍTULO IX. – GRUPOS PROFESIONALES

*Artículo 44.º – 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.<sup>a</sup> de la Ley 3/2012, de 6 de julio, se establece el sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras afectadas 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:

Mantenimiento de este grupo profesional por 1 año de antigüedad de la persona trabajadora.

Condiciones salariales según lo recogido en el anexo I del presente convenio.

Este artículo entrará en vigor a partir del 1-01-2023. Todas las personas trabajadoras que, a fecha 1-01-2023, tengan en esta categoría grupo 7, al menos 1 año de antigüedad, pasarán a categoría especialista con fecha de efectos 1-01-2023.

Las personas trabajadoras que, a fecha 1-01-2023, no hayan cumplido 1 año de antigüedad, pasarán a categoría especialista en la fecha en que lo cumplan.

B) Operario polivalente UET:

Las funciones básicas del operario polivalente de UET, serán entre otras las siguientes:

1) Actividades que exijan regulación y comprensión de determinados parámetros de la máquina, así como puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles.

2) Tareas de automoción, instrumentación, montaje o soldadura, mecánica, embutición, 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, del aspecto y geometría de las piezas terminadas, 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 los problemas detectados en un primer nivel o avisando en caso de ser necesario al responsable de la sección y cualesquiera otros 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 otras análogas, utilizando maquinaria adecuada a dichos trabajos, acondicionando correctamente las piezas en el embalaje, identificación y transporte de las mismas en base a normas establecidas, denunciando las anomalías encontradas.

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



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

8) Implicación en trabajos o tareas derivadas de la aplicación de las diferentes líneas de la calidad total, basadas en la mejora permanente y el progreso continuo (colaboración en grupos de mejora, propuestas de mejora, aplicación del TPM, mejoras de actividades productivas, actividades medioambientales,...). El resultado de algunas de estas mejoras pueden ser incluidas en el método de trabajo.

9) Colaborar y participar en el buen funcionamiento de la UET en la que el trabajador este asignado, aportando propuestas de mejoras de todo tipo, incluidas las actividades productivas.

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

Tras un periodo mínimo en la empresa de 24 meses con la categoría especialista o carretillero y superando una prueba de capacitación realizada por los Departamentos de Producción y Recursos Humanos, informando del resultado de las mismas al comité de empresa, el trabajador adquiera la categoría profesional de operario polivalente de UET.

El proceso de evaluación consiste en valorar el grado de cumplimiento de:

a) Polivalencia, en tres o más puestos. Por parte de los departamentos de Producción y Recursos Humanos se estudiarán los casos concretos de los puestos sin polivalencia por intereses organizativos.

b) Rotación. Que al menos pase una vez al mes por los puestos que tienen definido como polivalente.

c) Tareas de verificación y autocontrol sistemáticas en algún puesto por los que rota consistentes en comprobaciones visuales y/o patrones de medición directa.

d) Capacidad para actualización de aspectos relacionados con su actividad productiva y cambios tecnológicos.

e) Implicación en tareas derivadas de la aplicación integral del programa de calidad total.

Los conceptos salariales de esta categoría aparecerán recogidos en el anexo correspondiente.

*Artículo 45.º – Proceso de capacitación del operario polivalente de UET.*

Los Departamentos de Producción y Recursos Humanos realizarán las pruebas señaladas en el artículo anterior para evaluar los conocimientos de las personas trabajadoras que deseen acceder a esta categoría profesional y tras un periodo mínimo en la empresa de 24 meses con la categoría especialista o carretillero.

Las personas trabajadoras que no hubiesen superado las pruebas correspondientes, podrán pedir una nueva evaluación cada seis meses. La retribución correspondiente a la categoría profesional de operario polivalente de UET se percibirá desde el mes siguiente a aquel en que han superado las pruebas.



Para los casos de aquellos trabajadores que habiéndose presentado a las pruebas de capacitación una vez no hubiesen superado esta, la dirección de la empresa consensuará con el comité de la misma el plan de formación necesario para obtener la capacitación necesaria.

#### CAPÍTULO X. – MEDIDAS DE IGUALDAD, GARANTÍAS Y DISPOSICIONES FINALES

##### *Artículo 46.º – Medidas de igualdad. Igualdad de oportunidades.*

En todo lo referido a esta materia, se estará a lo recogido en el I plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa Grupo Antolín-DAPSA, S.A., en vigor desde 20 de abril de 2023 a 19 de abril de 2027.

Para la elaboración del plan de igualdad, se ha tenido en cuenta el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. A tal efecto, tanto en el informe diagnóstico de situación como en el plan de igualdad, se han recogido las materias dispuestas en los artículos 7 y 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

##### *Artículo 47.º – Disposiciones finales.*

En todo lo que no esté previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Burgos y demás disposiciones vigentes.

Se mantendrá el texto de la ordenanza laboral siderometalúrgica como texto supletorio.

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.

El salario base que se establece en este convenio, no podrá ser nunca inferior al señalado en el Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Burgos.

Así mismo las condiciones totales que se establecen en este convenio no podrán ser nunca inferiores a las señaladas en el Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Burgos. Se constituye una comisión mixta interpretativa del presente convenio que estará integrada por el comité de empresa y la representación legal de la dirección de la misma.

Inaplicación del convenio:

En cuanto a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo dispuesto en el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León.

Estipulaciones. –

Flexibilidad:



Establecimiento de una bolsa de horas de 4 días (32 horas) para cada año de vigencia del convenio colectivo con los siguientes condicionantes:

– Se creará una bolsa de horas individualizada para cada persona trabajadora cuyo saldo inicial será de 0 horas.

– Los días en los que la empresa decida hacer uso de la flexibilidad y ordenar que no se trabaje sólo podrán ser lunes o viernes y su recuperación deberá ser en sábado en turnos de mañana y tarde en jornada de 8 horas, no ligado a vacaciones, puentes o festivos.

– Compensación: 40 euros por cada sábado que se trabaje.

– Plazo de preaviso: 5 días.

– Regularización a 31 diciembre de cada año: el saldo de la bolsa de horas de cada trabajador se extenderá automáticamente al año siguiente, sin que pueda arrastrarse a más de un año.

– Asistencia obligatoria.

– El seguimiento de la bolsa de horas se hará de forma individualizada.

Se firma el presente convenio colectivo por el comité de empresa y los representantes de la misma en su última página y el resto de las hojas por la señora Susana Quintano Calleja, como Directora por parte de la empresa y por el señor José María Pinedo Tajadura como presidente del comité de empresa.

En Burgos, a 20 de abril de 2023.

Por la empresa,  
Susana Quintano Calleja  
Mar Pérez Romero

Por el Comité de Empresa,  
José M.<sup>a</sup> Pinedo Tajadura  
Julio Álvarez Bermejo  
José Antonio de la Torre Martín  
Inmaculada Monedero Ruiz  
Enrique Nebreda Rojo  
Jesús Montes González  
Julián Fuente Pereda  
Rafael González Álvarez  
Alberto Ruifernández Arroyo

\* \* \*





## ANEXO I

PERSONAS TRABAJADORAS		IMPORTES EN MONEDA €											
GRUPO PROFESIO.	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	DÍAS	SALARIO BASE	RETRIB. COMPLEJI.	TOTAL DÍA	INCENTIVO F.U.O	PLUS DE MANDO	PLUS NOCTURNO	HORAS EXTRAS	PLUS ABSENTIS.	PAGA PRIMAVERA	
1	Técnico	Jefe Departá	420	53,95	32,15	86,10	74,68				38,38	20,99	2.408,25
2	Técnico	Técnico Titu	420	53,97	9,75	63,72	70,40				28,76	20,99	2.408,25
3	Operario	Maestro Tall	420	56,66	36,32	92,98	74,68				41,33	20,99	2.408,25
4	Operario	Jefe de Equi	425	51,35	16,21	67,56		10,26	20,27		29,56	20,99	2.408,25
4	Operario	Jefe de Equi	425	51,35	13,48	64,83		10,26	19,45		28,38	20,99	2.408,25
4	Empleado	Encargado	420	53,96	25,17	79,13	74,68	10,79			35,40	20,99	2.408,25
4	Empleado	Jefe de Seco	420	53,96	26,62	80,58	74,68				36,01	20,99	2.408,25
4	Empleado	Delinante 1	420	53,96	26,62	80,58	74,68				36,01	20,99	2.408,25
4	Empleado	Delinante 1	420	53,96	22,90	76,86	74,68				34,43	20,99	2.408,25
4	Empleado	T. De Organ	420	53,96	26,62	80,58	74,68				36,01	20,99	2.408,25
4	Empleado	T. De Organ	420	53,96	22,91	76,87	74,68				34,43	20,99	2.408,25
4	Empleado	T. De Organ	420	51,38	14,90	66,28	70,40				29,83	20,99	2.408,25
5	Operario	Oficial 1ª A	425	53,85	21,67	75,53			22,66		33,01	20,99	2.408,25
5	Operario	Oficial 1ª B	425	53,85	18,73	72,59			21,78		31,74	20,99	2.408,25
5	Operario	Oficial 1ª C	425	53,85	15,82	69,67			20,90		30,49	20,99	2.408,25
5	Operario	Oficial 2ª A	425	51,35	16,65	68,00			20,40		29,74	20,99	2.408,25
5	Operario	Oficial 2ª B	425	51,35	13,91	65,25			19,58		28,56	20,99	2.408,25
5	Operario	Oficial 2ª C	425	51,35	11,94	63,29			18,99		27,72	20,99	2.408,25
5	Empleado	Jefe de Alma	420	51,38	22,91	74,29	70,40				33,24	20,99	2.408,25
5	Empleado	Delinante 2	420	51,38	14,90	66,28	70,40				29,83	20,99	2.408,25
5	Empleado	Oficial Admó	420	53,96	25,37	79,33	74,68				35,48	20,99	2.408,25
5	Empleado	Oficial Admó	420	53,96	21,74	75,70	74,68				33,93	20,99	2.408,25
5	Empleado	Oficial Admó	420	51,38	21,10	72,48	70,40				32,47	20,99	2.408,25
5	Empleado	Oficial Admó	420	51,38	10,74	62,12	70,40				28,06	20,99	2.408,25
6	Operario	Oficial 3ª	425	48,27	12,31	60,59			18,18		26,52	20,99	2.408,25
6	Operario	Operario Pol	425	48,26	12,28	60,54			18,16		26,50	20,99	2.408,25
6	Operario	Especialista	425	47,67	11,57	59,24			17,77		25,94	20,99	2.408,25
6	Operario	Carretilero	425	47,67	12,54	60,21			18,06		26,35	20,99	2.408,25
6	Operario	Almacenero	425	47,77	15,71	63,48			19,04		27,76	20,99	2.408,25
6	Operario	Chófer	420	51,38	10,58	61,96	70,40				27,99	20,99	2.408,25
6	Empleado	Auxiliar oficir	420	48,34	6,89	55,23	68,67				25,05	20,99	2.408,25
6	Empleado	Auxiliar de O	420	48,34	13,11	61,45	68,67				27,71	20,99	2.408,25
6	Empleado	Auxiliar Adm	420	48,34	6,89	55,23	68,67				25,05	20,99	2.408,25
7	Operario	Peón	425	46,73	8,75	55,48			16,64		24,38	20,99	2.408,25



**TABLA SALARIAL AÑO 2023 GRUPO ANTOLIN DAPSA, S.A.-INCREMENTO 2%**

PERSONAS TRABAJADORAS		IMPORTES EN MONEDA €										
GRUPO PROFESIO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	DÍAS	SALARIO BASE	RETRIB. COMPLEM.	TOTAL DÍA	INCENTIVO FLUO	PLUS DE MANDO	PLUS NOCTURNO	HORAS EXTRAS	PLUS ABSENTIS.	PAGA PRIMAVERA
1	Técnico	Jefe Departamento	420	55,03	32,80	87,83	76,17			39,14	21,41	2.456,42
2	Técnico	Técnico Titulado	420	55,05	9,94	64,99	71,81			29,33	21,41	2.456,42
3	Operario	Maestro Taller	420	57,79	37,04	94,84	76,17			42,16	21,41	2.456,42
4	Operario	Jefe de Equipo A	425	52,38	16,59	68,97		10,47	20,69	30,25	21,41	2.456,42
4	Operario	Jefe de Equipo B	425	52,38	13,81	66,18		10,47	19,85	29,05	21,41	2.456,42
4	Empleado	Encargado	420	55,04	25,67	80,71	76,17	11,00		36,11	21,41	2.456,42
4	Empleado	Jefe de Sección	420	55,04	27,15	82,19	76,17			36,73	21,41	2.456,42
4	Empleado	Delimitante 1ª A	420	55,04	27,15	82,19	76,17			36,73	21,41	2.456,42
4	Empleado	Delimitante 1ª B	420	55,04	23,36	78,40	76,17			35,12	21,41	2.456,42
4	Empleado	T. De Organiz. 1ª A	420	55,04	27,15	82,19	76,17			36,73	21,41	2.456,42
4	Empleado	T. De Organiz. 1ª B	420	55,04	23,37	78,41	76,17			35,12	21,41	2.456,42
4	Empleado	T. De Organiz. 2ª	420	52,41	15,20	67,61	71,81			30,43	21,41	2.456,42
5	Operario	Oficial 1ª A	425	54,93	22,16	77,09			23,13	33,78	21,41	2.456,42
5	Operario	Oficial 1ª B	425	54,93	19,16	74,09			22,23	32,48	21,41	2.456,42
5	Operario	Oficial 1ª C	425	54,93	16,20	71,13			21,34	31,21	21,41	2.456,42
5	Operario	Oficial 2ª A	425	52,38	17,04	69,41			20,82	30,44	21,41	2.456,42
5	Operario	Oficial 2ª B	425	52,38	14,25	66,62			19,99	29,24	21,41	2.456,42
5	Operario	Oficial 2ª C	425	52,38	12,24	64,62			19,39	28,38	21,41	2.456,42
5	Empleado	Jefe de Almacén	420	52,41	23,36	75,77	71,81			33,91	21,41	2.456,42
5	Empleado	Delimitante 2ª	420	52,41	15,19	67,60	71,80			30,42	21,41	2.456,42
5	Empleado	Oficial Admón. 1ª A	420	55,04	25,87	80,91	76,17			36,19	21,41	2.456,42
5	Empleado	Oficial Admón 1ª B	420	55,04	22,17	77,21	76,17			34,61	21,41	2.456,42
5	Empleado	Oficial Admón. 2ª A	420	52,41	21,52	73,93	71,81			33,12	21,41	2.456,42
5	Empleado	Oficial Admón. 2ª B	420	52,41	10,96	63,37	71,81			28,62	21,41	2.456,42
6	Operario	Oficial 3ª	425	49,24	12,62	61,86			18,56	27,16	21,41	2.456,42
6	Operario	Operario Polivalente UE	425	49,23	12,59	61,81			18,54	27,14	21,41	2.456,42
6	Operario	Especialista	425	48,62	11,86	60,48			18,14	26,57	21,41	2.456,42
6	Operario	Carretillero	425	48,62	12,85	61,47			18,44	26,99	21,41	2.456,42
6	Operario	Almacenero	425	48,73	16,08	64,81			19,44	28,42	21,41	2.456,42
6	Operario	Chófer	420	52,41	10,80	63,20	71,80			28,55	21,41	2.456,42
6	Empleado	Auxiliar oficina técnica	420	49,30	7,03	56,33	70,05			25,56	21,41	2.456,42
6	Empleado	Auxiliar de Organización	420	49,31	13,37	62,68	70,04			28,26	21,41	2.456,42
6	Empleado	Auxiliar Administración	420	49,31	7,03	56,34	70,04			25,56	21,41	2.456,42
7	Operario	Peón	425	47,66	8,99	56,65			17,00	24,90	21,41	2.456,42



ANEXO II

<b>TABLA DE PRIMAS 2022</b>	
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>IMPORTE</b>
100	0,2088
101	0,2088
102	0,2088
103	0,4914
104	0,5041
105	0,5165
106	0,5290
107	0,5415
108	0,5540
109	0,5665
110	0,5790
111	0,5916
112	0,6041
113	0,6165
114	0,6172
115	0,6178
116	0,6184
117	0,6190
118	0,6197
119	0,6204
120	0,6210