

**JUNTA DE ANDALUCIA**

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO  
CADIZ**

**CONVENIO O ACUERDO: ACERINOX EUROPA SAU**

Expediente: 11/01/0180/2024

Fecha: 16/10/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: FELICIDAD CRISTINA ESPINEL VAZQUEZ

Código 11100132012012.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa ACERINOX EUROPA SAU, con vigencia desde el 1 de enero 2024 a 31 de diciembre 2027, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 29 de diciembre de 2023, y presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 19 de julio de 2024, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

**RESUELVE:**

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo a la empresa ACERINOX EUROPA SAU, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 16 de octubre de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

**IV CONVENIO COLECTIVO ACERINOX EUROPA, S.A.U.**

**ÍNDICE**

Art. 1	Ámbito Territorial
Art. 2	Ámbito Personal
Art. 3	Ámbito Temporal
Art. 4	Prórroga y Denuncia
Art. 5	Unicidad
Art. 6	Revisión
Art. 6BIS	Cláusula garantía salarial
Art. 7	Interpretación de los términos del convenio. Comisión Mixta Paritaria
Art. 8	Organización del trabajo
Art. 9	Grupos profesionales, puestos de trabajo, niveles salariales y promociones
Art. 10	Provisión de vacantes
Art. 11	Provisión de vacantes por concurso-oposición
Art. 12	Periodo de prueba en los supuestos de cambio de puesto de trabajo
Art. 13	Sustituciones y movilidad del personal
Art. 14	Reclamaciones
Art. 15	Personal con capacidad disminuida
Art. 16	Comedor
Art. 17	Indemnizaciones por accidentes y fallecimientos
Art. 18	Ayuda para personas con discapacidad
Art. 19	Ayuda escolar
Art. 20	Plus de transporte
Art. 21	Préstamos
Art. 22	Prendas de trabajo
Art. 23	Relevos
Art. 24	Comienzo de trabajo
Art. 25	Jornada de trabajo y turnos
Art. 26	Vacaciones
Art. 27	Licencias y permisos
Art. 28	Excedencia
Art. 29	Régimen retribución salarial
Art. 30	Enumeración de las distintas retribuciones
Art. 31	Salario Convenio
Art. 32	Complemento personal de antigüedad
Art. 33	Incremento por nocturnidad

Art. 34	Plus de turno
Art. 35	Plus de festivos cuatro y cinco turnos y festivos compensados
Art. 36	Plus convenio
Art. 37	Prima general de producción
Art. 38	Polivalencia
Art. 39	Horas extraordinarias
Art. 40	Complemento económico por I.T.
Art. 41	Políticas de reducción de absentismo
Art. 42	Retribuciones en caso de falta de puntualidad
Art. 43	Gratificaciones extraordinarias
Art. 44	Paga de beneficios
Art. 45	Salidas, viajes y dietas
Art. 46	Preaviso, cese, obligaciones y responsabilidades
Art. 47	Formación
Art. 48	Régimen de faltas y sanciones
Art. 49	Jubilaciones parciales con contrato de relevo
Art. 50	Promociones de operadores auxiliares y asimilados
Art. 51	Promociones de niveles salariales para puestos de trabajo de nivel mínimo hasta el 5
Art. 52	Adscripción voluntaria a los grupos de disponibilidad para la sustitución por falta de relevo del 5º turno
Art. 53	Garantía salarial por adaptación voluntaria de la jornada
Art. 54	Cuestiones comunes a las situaciones de disponibilidad y adaptación voluntarias de la jornada
Art. 55	Teletrabajo
<b>Cláusulas adicionales</b>	
Primera	Nuevas contrataciones
Segunda	Jubilación por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación
Tercera	Programa de liderazgo para mandos intermedio para el mejor desempeño de las funciones de este colectivo
Cuarta	Seguridad en el trabajo
Quinta	Vigilancia de la salud
Sexta	Selección y contratación de personal
Séptima	Igualdad efectiva de hombres y mujeres
Octava	Código de conducta y buenas prácticas
Novena	
Décima	Plan de rejuvenecimiento de plantilla
Undécima	
Duodécima	
Decimotercera	Plan Industrial
<b>Anexos</b>	
I	Relación de grupos profesionales, grupos funcionales, puestos de trabajo y movilidad funcional
II	Tabla de salario base y plus de asistencia
III	Tabla de pluses de turnos
IV	Tabla de plus festivo – festivo compensado
V	Tabla de horas extraordinarias
VI	Plus de formación
VII	Tabla de Plus de Asistencia + Plus de no Absentismo
VIII	Relación de puestos de trabajo y niveles salariales
IX	Tabla de puestos de trabajo
X	Protocolo concurso oposición
XI	Calendario laboral 5º Turno 2024 – 2027

**ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en la factoría de ACERINOX EUROPA, S.A.U. (en adelante, ACERINOX EUROPA o la Empresa) en Palmones, Los Barrios (Cádiz).

**ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.**

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores mayores de 18 años contratados por la Empresa que estén prestando servicio en el momento de la entrada en vigor del mismo, o se contratasen durante su vigencia. En todo caso, quedan excluidos del presente Convenio Colectivo los trabajadores que tengan suscrito con la Empresa un contrato individual en el que expresamente se pacte esa exclusión.

**ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL.**

La vigencia del Convenio Colectivo de ACERINOX EUROPA se fija desde la fecha de su firma y hasta las seis horas del día 1 de enero de 2028, desplegando efectos retroactivos al 1 de enero de 2023, salvo en aquellas materias en las que expresamente en este Convenio se haya acordado otra fecha, aplicando, en ese caso, la fecha que se haya hecho constar.

**ARTÍCULO 4.- PRÓRROGA Y DENUNCIA.**

El presente convenio quedará prorrogado tácitamente de año en año si no se denunciara por alguna de las partes firmantes en la forma prevista por las disposiciones legales.

La denuncia habrá de formalizarse con una antelación de un mes, como mínimo, respecto a la fecha de finalización de la vigencia inicial del convenio colectivo o de cualquiera de sus prórrogas.

**ARTÍCULO 5.- UNICIDAD.**

Las cláusulas de este convenio constituyen un solo conjunto, de manera que no entrará en vigor en sus disposiciones si no son aprobadas en su totalidad.

**ARTÍCULO 6.- REVISIÓN**

Los conceptos económicos y salariales del presente Convenio Colectivo tendrán los siguientes incrementos para los periodos que se indican:

A) Incremento Salarial desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023:

Todos los conceptos salariales y tablas del Convenio Colectivo, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementaran en un 3,1 % con efectos de 1 de enero de 2023. Dicho incremento será consolidable en tablas y será abonado a la firma del Convenio Colectivo.

B.1.) Incremento Salarial desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024:

Todo los conceptos salariales y tablas del Convenio Colectivo, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementaran en un 2,75 % con efectos de 1 de enero de 2024. Dicho incremento será consolidable en tablas y será abonado a la firma del Convenio Colectivo.

B.2.) Incremento salarial adicional sujeto a beneficios (resultado neto después de impuestos>0):

Con carácter adicional al incremento salarial previsto en el apartado B.1), todos los conceptos salariales, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarían de acuerdo a los porcentajes que se indican a continuación, siempre y cuando la Empresa obtenga beneficios (resultado neto después de impuestos >0) en el año 2024.

-0,5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 35 millones de euros.

-1% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 70 millones de euros.

-1,5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 105 millones de euros.

-2% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 140 millones de euros.

Para resultados netos después de impuestos inferiores o superiores a alguno de los importes indicados anteriormente, el incremento se aplicaría con criterio de proporcionalidad y se abonaría en una sola paga en abril del año siguiente.

Estos incrementos no serán consolidables en tablas, salvo lo especificado en el artículo 6 Bis.

C.1.) Incremento Salarial desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025:

Todo los conceptos salariales y tablas del Convenio Colectivo, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementaran en un 2% con efectos de 1 de enero de 2025. Dicho incremento será consolidable en tablas y será abonable en el mes de enero del año 2025.

C.2.) Incremento salarial adicional sujeto a beneficios (resultado neto después de impuestos>0):

Con carácter adicional al incremento salarial previsto en el apartado C.1), todos los conceptos salariales, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarían de acuerdo a los porcentajes que se indican a continuación, siempre y cuando la Empresa obtenga beneficios (resultado neto después de impuestos >0) en el año 2025.

-0,5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 35 millones de euros.

-1% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 70 millones de euros.

-1,5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 105 millones de euros.

-2% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 140 millones de euros.

Para resultados netos después de impuestos inferiores o superiores a alguno de los importes indicados anteriormente, el incremento se aplicaría con criterio de proporcionalidad y se abonaría en una sola paga en abril del año siguiente.

Estos incrementos no serán consolidables en tablas, salvo lo especificado en el artículo 6 Bis.

D.1.) Incremento Salarial desde el 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026:

Todo los conceptos salariales y tablas del Convenio Colectivo, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementaran en un 2% con efectos de 1 de enero de 2026. Dicho incremento será consolidable en tablas y será abonable en el mes de enero del año 2026.

D.2.) Incremento salarial adicional sujeto a beneficios (resultado neto después de impuestos>0):

Con carácter adicional al incremento salarial previsto en el apartado D.1), todos los conceptos salariales, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarían de acuerdo a los porcentajes que se indican a continuación, siempre y cuando la Empresa obtenga beneficios (resultado neto después de impuestos >0) en el año 2026.

-0,5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 35 millones de euros.

-1% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 70 millones de euros.

-1,5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 105 millones de euros.

-2% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 140 millones de euros.

Para resultados netos después de impuestos inferiores o superiores a alguno de los importes indicados anteriormente, el incremento se aplicaría con criterio de proporcionalidad y se abonaría en una sola paga en abril del año siguiente.

Estos incrementos no serán consolidables en tablas, salvo lo especificado en el artículo 6 Bis.

E.1.) Incremento Salarial desde el 1 de enero de 2027 al 31 de diciembre de 2027:

Todo los conceptos salariales y tablas del Convenio Colectivo, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementaran en un 2,5% con efectos de 1 de enero de 2027. Dicho incremento será consolidable en tablas y será abonable en el mes de enero del año 2027.

E.2.) Incremento salarial adicional sujeto a beneficios (resultado neto después de impuestos>0):

Con carácter adicional al incremento salarial previsto en el apartado E.1), todos los conceptos salariales, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarían de acuerdo a los porcentajes que se indican a continuación, siempre y cuando la Empresa obtenga beneficios (resultado neto después de impuestos >0) en el año 2027.

-0,5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 35 millones de euros.

-1% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 70 millones de euros.

-1,5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 105 millones de euros.

-2% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 140 millones de euros.

Para resultados netos después de impuestos inferiores o superiores a alguno de los importes indicados anteriormente, el incremento se aplicaría con criterio de proporcionalidad y se abonaría en una sola paga en abril del año siguiente.

Estos incrementos no serán consolidables en tablas, salvo lo especificado en el artículo 6 Bis.

**ARTÍCULO 6 BIS. CLÁUSULA GARANTÍA SALARIAL**

Una vez conocido el IPC definitivo español de cierre de año de cada uno de los años de vigencia del Convenio, si superase los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo para cada uno de dichos años, se procederá a efectuar una revisión salarial, en los siguientes términos:

A. Si existen beneficios (resultado neto después de impuestos>0) y la diferencia entre la revisión salarial y el IPC es menor o igual a 0,5%

Cuando la diferencia entre el IPC definitivo español de cierre de año de cada uno de los años de vigencia del Convenio y la suma de los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo para cada año (incremento salarial fijo más incremento salarial adicional) sea  $\leq 0,5\%$ , se abonará la diferencia en una sola paga en abril del año siguiente.

La revisión salarial que resulte hasta el 0,5% consolidará en tablas y servirá como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

B. Si existen beneficios (resultado neto después de impuestos>0) y la diferencia entre la revisión salarial y el IPC es mayor de 0,5% y menor o igual a 1,5%

Cuando la diferencia entre el IPC definitivo español de cierre de año de cada uno de los años de vigencia del Convenio y la suma de los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo para cada año (incremento salarial fijo más incremento salarial adicional) sea  $>0,5\% \leq 1,5\%$ , se abonará la diferencia hasta un 1% en una sola paga en abril del año siguiente.

La revisión salarial que resulte por encima del 0,5% no consolidará en tablas.

C. Si existen beneficios (resultado neto después de impuestos>0) y la diferencia entre la revisión salarial y el IPC es mayor del 1,5%

Cuando la diferencia entre el IPC definitivo español de cierre de año de cada uno de los años de vigencia del Convenio y la suma de los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo para cada año (incremento salarial fijo más incremento salarial adicional) sea  $>1,5\%$ , se abonará en una sola paga la diferencia hasta un 1,5% en abril del año siguiente, así como el 50% de la diferencia que resulte por encima del 1,5%.

La revisión salarial que resulte por encima del 0,5% no consolidará en tablas.

Si la aplicación de los apartados A), B) y C) provoca que el resultado de la Compañía sea de pérdidas en el ejercicio de que se trate (resultado neto después de impuestos<0), se aplicará de forma proporcional hasta que el resultado neto después de impuestos sea igual a 0, siendo siempre el mínimo en caso de resultado neto después de impuestos<0 el que se describe a continuación.

Si existen pérdidas (resultado neto después de impuestos<0)

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, excluido el 2023, en que no se alcancen beneficios (resultado neto después de impuestos <0), cuando el IPC definitivo español de cierre del año sea superior a la suma de los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo para cada año (incremento salarial fijo más incremento salarial adicional), la empresa complementará con una cuantía de hasta el 0,50% no consolidable en tablas.

**ARTÍCULO 7.- INTERPRETACIÓN DE LOS TÉRMINOS DEL CONVENIO. COMISIÓN MIXTA PARITARIA.**

Cualquier problema basado en la interpretación de los términos del convenio será expuesto en reunión entre la representación del Comité de Empresa (Presidente y Secretario) y Representante de Recursos Humanos. Dicha reunión tendrá lugar a instancia de cualquiera de las partes en el plazo de cinco días hábiles a partir de la fecha de la solicitud por escrito, en la cual se haga constar el motivo de la reunión, siendo cauces válidos para formular la petición Recursos Humanos, por parte de la Empresa, y la Presidencia o la Secretaría del Comité, por parte de los trabajadores.

En el caso de que las diferencias de interpretación no hubiesen quedado resueltas en dicha reunión, se reunirá en el plazo de cinco días hábiles una Comisión Mixta Paritaria compuesta por cuatro vocales en representación de la Empresa y cuatro vocales en representación de los sindicatos firmantes del Convenio, designados de entre sus miembros, pudiendo estar asistidos por asesores en número no superior a tres por cada parte.

Se levantará acta en la que se hará constar en forma breve el acuerdo o discrepancia a que se hubiere llegado. En caso de discrepancia se someterá el conflicto al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía y, en su defecto, se iniciará el procedimiento previsto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para Conflictos Colectivos.

#### ARTÍCULO 8.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa. Esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas legales y respetando las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

#### ARTÍCULO 9.- GRUPOS PROFESIONALES, PUESTOS DE TRABAJO, NIVELES SALARIALES Y PROMOCIONES.

El personal será clasificado, según las funciones que desempeñe, en el puesto de trabajo que se le asigne en el Departamento correspondiente. Los puestos de trabajo son los relacionados en el ANEXO VIII del presente convenio, que a su vez expresa por cada puesto de trabajo los niveles salariales que al mismo corresponden (A, B, C y D). El nivel A es el nivel salarial mínimo o de entrada para cada puesto de trabajo. El nivel B o C será el nivel salarial intermedio, y el nivel C o D será el nivel salarial máximo de cada puesto de trabajo.

La adscripción de un trabajador al nivel salarial A, B, C o D dependerá de su absentismo, formación específica, polivalencia, tiempo de permanencia en su puesto de trabajo, tiempo transcurrido desde el último ascenso e informe de la cadena de mandos, factores todos ellos que deberán ser valorados y tenidos en cuenta por los Jefes de Departamento, permitiéndose con ello el derecho a la promoción profesional y ascensos a que todo trabajador aspira, según el Estatuto de los Trabajadores y la Constitución Española.

La Empresa se compromete a seguir aplicando su política de ascensos en la misma línea que ha sido práctica habitual a lo largo del tiempo.

Con objeto de llevar un seguimiento, se creará a tal efecto una Comisión de Progresión y Promoción Profesional, en la que participarán el Comité de Empresa, el Departamento de RR.HH. y los Departamentos implicados, en caso de que sea necesario.

Igualmente, todos los trabajadores serán encuadrados en cualquiera de los grupos profesionales que se contienen en el ANEXO I del presente convenio colectivo. El escalonamiento de niveles de los puestos de trabajo incluidos en el ANEXO VIII responde asimismo al anterior derecho expresado a la promoción profesional a que todo trabajador puede y debe aspirar.

No obstante, la Empresa podrá promocionar a sus trabajadores a un nivel salarial distinto de los A, B, C o D, propios del puesto de trabajo que ocupa el trabajador promocionado, siempre que se trate de un nivel salarial existente en el convenio colectivo, aunque sea para otros puestos de trabajo, excepto cuando el trabajador tenga los niveles 6 o 10 de conformidad con lo expresado en el artículo 52.

#### ARTÍCULO 10.- PROVISIÓN DE VACANTES.

1º.- Las vacantes que se produzcan en la plantilla por baja, habrán de proveerse por una de estas tres formas en orden relativo:

- Un tercio por antigüedad en categoría y línea, siempre que no se declare la ineptitud en el puesto.
- Un tercio por Concurso-Oposición restringido.
- Un tercio por Concurso-Oposición libre entre el personal de Factoría.

2º.- En los casos de puestos de nueva creación, con independencia del puesto que se requiera, se cubrirá por los siguientes sistemas en orden relativo:

- Un tercio por Concurso-Oposición libre entre el personal de la Factoría.
- Un tercio por designación directa entre el personal de la Factoría.
- Un tercio por Concurso libre entre personal ajeno a la Factoría.

3º.- Los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas, que estén incluidos en la clasificación de niveles por encima del 8 inclusive que se especifica en el ANEXO VIII de este convenio, se cubrirán por Concurso-Oposición restringido. Si quedara vacante se proveerá por designación directa de la Empresa.

#### ARTÍCULO 11.- PROVISIÓN DE VACANTES POR CONCURSO-OPOSICIÓN.

La Empresa se reserva la facultad de restringir el Concurso entre el personal, cuando concurren circunstancias especiales tales como: crisis, reorganización total o parcial de la plantilla y otros similares, previa información al Comité de Empresa.

Serán requisitos indispensables para poder optar al Concurso-Oposición:

- Llevar mínimo un año en el puesto de trabajo que desempeñe cuando se anunció la vacante.
- No pasar o no estar en situación de excedencia voluntaria.
- No tener contrato por duración determinada o interino.
- No haber renunciado en dos años inmediatos anteriores a cubrir una vacante obtenida por vía Concurso.
- No tener anotadas faltas graves o muy graves, en los 6 o 12 meses respectivamente anteriores a la convocatoria del Concurso.

A) PROCEDIMIENTO. El procedimiento para el anuncio de la vacante a cubrir y para el desarrollo del proceso selectivo, es el establecido en el ANEXO X de este convenio colectivo.

B) TRIBUNAL. La composición del tribunal que calificará los concursos será la siguiente:

- Presidente: El Director o persona en quien delegue.  
- Dos vocales: Uno designado por la Empresa y otro designado entre los vocales del Comité de Empresa, a quien se mandará copia del programa desarrollado y condiciones requeridas para aspirar al puesto.

C) BAREMO CALIFICATIVO. Los Concursos-Oposición serán calificados de acuerdo con los siguientes baremos:

C.1) Jefe de Turno y Coordinador, serán seleccionados por la Empresa.

C.2) Responsable de Grupo/Responsable de Grupo de Mantenimiento/Responsable de Inspección/ Responsable de Mantenimiento

- |  |  |
|--|--|
| a) Valoración de la cadena de mando.....     | 30%  |
| b) Examen: .....                             | 25% (la calificación en el examen debe ser superior a 3/10). |
| c) Antigüedad en el puesto de trabajo: ..... | 10%  |
| d) Absentismo .....                          | 10%  |
| e) Polivalencia.....                         | 25%  |
| TOTAL PUNTUACIÓN MÁXIMA: .....               | 100%   |

C.3) Responsable de Línea/Inspector Volante/Programador de SSII/Operador de SSII/ Supervisor de Inspección

- |  |      |
|--|------|
| a) Valoración de la cadena de mando: .....   | 20%  |
| b) Examen: .....                             | 20%  |
| c) Antigüedad en el puesto de trabajo: ..... | 15%  |
| d) Absentismo: .....                         | 15%  |
| e) Polivalencia: .....                       | 30%  |
| TOTAL PUNTUACIÓN MÁXIMA: .....               | 100% |

C.4) Operador de Línea/Oficial de Mantenimiento/Inspector RF-BA y P4/Programador Dpto.Técnico/Analista de Laboratorio/Gestor/Delineante/Operador Especial Mov. Materiales

- |  |      |
|--|------|
| a) Valoración de la cadena de mando:.....        | 5%   |
| b) Examen: .....                                 | 10%  |
| c) Antigüedad en el puesto de trabajo:.....      | 35%  |
| e) Absentismo: .....                             | 15%  |
| f) Polivalencia: .....                           | 20%  |
| g) Formación en el puesto a cubrir .....         | 5%   |
| h) Tiempo transcurrido desde último ascenso..... | 10%  |
| TOTAL PUNTUACIÓN MÁXIMA: .....                   | 100% |

Ambas partes acuerdan que sea facultad exclusiva de la Empresa la elección de los Jefes de Turno y Coordinadores.

D) En el caso de que el Concurso-Oposición se declarara desierto, por no presentarse concursantes o por no merecer la aprobación de ninguno de los presentados, se convocará un nuevo Concurso-Oposición para el personal ajeno a la Empresa.

E) El Concurso-Oposición será convocado y gestionado por Recursos Humanos para puestos de trabajo con nivel mínimo igual o superior al 8, y por el propio Departamento donde se haya producido la vacante en los casos en que la plaza disponible sea para puestos de trabajo con nivel mínimo 5. Solo en los casos en que quedará desierto el Concurso-Oposición, podrá aplicarse el artículo 10.

#### ARTÍCULO 12.- PERIODO DE PRUEBA EN LOS SUPUESTOS DE CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.

Todo trabajador que cambie de puesto de trabajo para cubrir una vacante como consecuencia de una baja del trabajador titular (baja por I.P., jubilación, prejubilación, fallecimiento, excedencia, baja voluntaria o movilidad por necesidades de servicio) o por la creación de un nuevo puesto, consolidará el nivel salarial del puesto cuando haya cumplido un período de dos meses (60 días) continuados, o de 4 meses alternos (120 días) en el plazo de 2 años.

En el caso de que el puesto sea como "Responsable de Línea" o superior, el período será de 6 meses continuados u 8 meses alternos (240 días) en el plazo de 2 años.

#### ARTÍCULO 13.- SUSTITUCIONES Y MOVILIDAD DEL PERSONAL.

A).- Sustituciones.- La Empresa, al objeto de mantener su proceso productivo podrá recurrir a un trabajador o conjunto de trabajadores, para sustituir total o parcialmente, a otra u otras personas en su puesto de trabajo.

En el supuesto de sustituciones parciales, las funciones a desempeñar serán compatibles y se considerará a los efectos oportunos una menor productividad en su conjunto.

Las sustituciones totales se abonarán de acuerdo con el nivel mínimo del puesto de trabajo que se sustituye, siempre que sea superior, salvo que la sustitución sea por enfermedad o accidente, maternidad, paternidad o lactancia, cesará al incorporarse el sustituido, pasando el sustituto a su situación (nivel) original, cualquiera que sea el tiempo transcurrido.

Cuando la sustitución implique cambio de puesto de trabajo, se pondrá inexcusablemente en conocimiento del sustituto las condiciones mínimas de seguridad en este puesto de trabajo mediante la entrega de la Norma de Seguridad NDT -6020 (Norma de cambio de puesto de trabajo) y se aplicará en toda su extensión.

B).- Movilidad del Personal.- En cuanto a la movilidad, se estará a lo dispuesto en los artículos 39, 40, 41 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Se denomina cambio de puesto de trabajo a la movilidad del personal dentro del límite del centro de trabajo de acuerdo con lo regulado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, y se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador y no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y profesionales y la pertenencia al grupo profesional.

El cambio de puesto podrá efectuarse con carácter provisional o permanente. La movilidad del personal podrá tener su origen en alguna de las causas siguientes:

- A petición del trabajador interesado.
- Por la necesidad del servicio y/o conveniencia de la Empresa.

Cuando el cambio de puesto de trabajo dentro de la movilidad funcional definida en el ANEXO I no modifique el régimen de turno ni de horario, no será necesario preaviso alguno.

Si hubiera que cambiar el régimen de jornada del trabajador, tendrá que haber un preaviso de cinco días como mínimo.

La remuneración en cada uno de estos supuestos será la siguiente:  
1º.- A petición del trabajador: Será la que corresponda al puesto de trabajo solicitado.

2º.- Por necesidad del servicio y/o conveniencia de la Empresa: La Empresa vendrá obligada a respetar todas las precepciones que por todos los conceptos tuviese asignado el trabajador incluido el Plus de Turnos, respetándole en cualquier caso su

nivel salarial y grupo profesional. No obstante lo anterior, las partes acuerdan (I) que el valor del Plus de Turnos del puesto de trabajo de origen se congelará, y (II) que en caso de que el trabajador volviera a trabajar en régimen de turnos la Empresa procederá a abonar el Plus de Turnos en la cuantía que se estuviera percibiendo en el régimen de turno correspondiente en el momento de volver a desempeñar su trabajo en este régimen.

En el caso de que la movilidad traiga como consecuencia un cambio de letra (horario) dentro de su turno, pero no de régimen de jornada, se le respetará el descanso semanal devengado y el coincidente con el descanso dominical, además del descanso legal diario de las doce horas ininterrumpidas, con independencia de que el cambio de letra pueda alterar la jornada en cómputo anual, y se le respetará como mínimo los pluses que hubiese generado en su turno (letra) de origen.

Cuando un trabajador tuviese que cambiar de régimen de jornada, cuyo complemento de jornada fuese de mayor entidad económica, y sólo estuviese en tal situación de forma transitoria y excepcional, percibirá el complemento de esta jornada sólo por el tiempo que dure dicha situación, volviendo a percibir su complemento de jornada habitual en el momento en que fuese reintegrado a su normal régimen de jornada y turno. La duración de tal período de transitoriedad no podrá exceder en más de tres meses continuados o seis alternos.

Las diferencias de nivel serán abonadas en función al número de días efectivamente trabajados, así como los descansos devengados.

#### ARTÍCULO 14.- RECLAMACIONES.

Todo trabajador podrá hacer uso del derecho a elevar reclamaciones, quejas, sugerencias, formulándolas ante el mando intermedio por escrito.

El interesado que en el plazo de cinco días hábiles no recibiese contestación o no estuviese conforme con la misma podrá dirigirse a la Dirección de la Empresa por escrito, en un plazo no superior a cinco días. Podrá hacer uso de este derecho, personalmente o a través de los Representantes del Comité de Empresa.

La Dirección de la Empresa, una vez recibidos los informes requeridos, contestará a la reclamación en un plazo no superior a diez días hábiles. Si sobre la resolución no existiese conformidad por el interesado podrá reproducirla ante el Comité de Empresa en el plazo de dos días.

#### ARTÍCULO 15.- PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA.

Con objeto de mantener en el trabajo a aquel personal que por deficiencia o reducción de sus condiciones físicas da lugar a la disminución del rendimiento normal de su capacidad o categoría, el afectado pasará a efectuar otro trabajo en la Empresa, con el nivel salarial retributivo que tenía en su anterior puesto de trabajo.

Si como consecuencia de accidente o enfermedad se produjera una limitación de aptitud física Permanente Total para su trabajo habitual, la Empresa, previo informe de su Servicio Médico y del Comité de Empresa, acoplará necesariamente al trabajador, si se encuentra en algunos de los supuestos descritos en este artículo, a un puesto de trabajo compatible con su capacidad, manteniéndole su nivel salarial y sueldo proporcionalmente. El porcentaje de tal acoplamiento será el 2% como máximo de la plantilla fija de la Factoría (personal DC, personal NT y prejubilados) a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo (01/01/2023), porcentaje que se actualizará cada 1 de enero de los años de vigencia del convenio.

Para el cálculo del mencionado 2% se contabilizarán aquellos trabajadores con I.P. Total y con un grado de discapacidad declarado por el IASS de al menos un 33%, no pudiendo formar parte de dicho colectivo cualquier trabajador con discapacidad que fuese contratado ex novo.

Las condiciones y circunstancias del citado acoplamiento quedan definidas por las siguientes estipulaciones:

- El trabajador dispondrá de un mes de plazo, contado desde la fecha de recepción de la carta donde se le comunica la resolución, para expresar y solicitar por escrito al Departamento de Personal su deseo de extinción de contrato o solicitud de reincorporación. Una vez cumplido el citado plazo solo podrá optar a la extinción del contrato.

- Trabajadores con 55 años cumplidos: deberán extinguir su relación laboral y recibir las indemnizaciones establecidas (111.324,15€ en caso de accidente y 47.472,37€ en caso de enfermedad).

- Trabajadores con edades entre 51 años cumplidos y menos de 55 años: deberán extinguir su relación laboral y recibir las indemnizaciones establecidas (111.324,15€ en caso de accidente y 47.472,37€ en caso de enfermedad). Además, recibirán una mejora, en función de las circunstancias personales, máxima de 11.521,03€.

- Trabajadores con edades inferiores a 51 años: existen las siguientes posibilidades:

a) Que el trabajador opte por extinguir voluntariamente el contrato: Recibirá las indemnizaciones establecidas (111.324,15€ en caso de accidente y 47.472,37€ en caso de enfermedad). Además, recibirán una mejora, en función de las circunstancias personales, máxima de 11.521,03€.

b) Que el trabajador solicite su reincorporación. En este caso se pueden dar dos casos:

b.1) Si la bolsa del 2% no está completa, la Empresa le reincorporará con un contrato a tiempo parcial del 33%. En caso de que el trabajador rechazase acogerse a esta reincorporación, su relación laboral quedaría automáticamente extinguida, con derecho únicamente a percibir las indemnizaciones establecidas (111.324,15€ en caso de accidente y 47.472,37€ en caso de enfermedad) sin derecho a ningún tipo de mejora económica por parte de la Empresa.

b.2) Si la bolsa estuviese completa, existen dos nuevas opciones:

b.2.1) Que el trabajador opte por extinguir voluntariamente el contrato: Recibirá las indemnizaciones establecidas (111.324,15€ en caso de accidente y 47.472,37€ en caso de enfermedad). Además, recibirá un complemento económico en concepto de mejora de la acción protectora de la Seguridad Social hasta que cumpla los 51 años. El importe sería de un máximo de 604,86 euros mensuales por 12 pagas y un fondo anual máximo y único de 175.000 euros. Esta cantidad podría llegar hasta los 200.000 euros como máximo en caso de que en el año anterior haya excedentes.

b.2.2) Que, aunque la bolsa esté completa, el trabajador mantenga su interés en la reincorporación. En este caso el trabajador quedará en una lista de espera, que

respetará el orden de llegada, pendiente de que quede alguna plaza en la bolsa. Durante este periodo de espera no percibirá ninguna cantidad por parte de la Empresa, según lo establecido en este artículo.

La fecha de referencia para las edades que se definen a continuación será la de la resolución efectiva de la declaración de incapacidad dada por el INSS o de discapacidad por el IASS.

La invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez derivada de contingencias comunes o profesionales y/o accidente de trabajo, las tratará la Empresa caso por caso en función de las circunstancias personales, familiares y económicas del afectado, dando audiencia a un miembro del Comité de Empresa, garantizándole un mínimo de 47.472,37€ de indemnización por la extinción laboral.

Las indemnizaciones fijadas en este artículo son las correspondientes al año 2023 y serán revisadas anualmente según lo establecido en el artículo 6 de este Convenio.

Este artículo entrará en vigor a la fecha de firma del presente Convenio.

#### ARTÍCULO 16.- COMEDOR

El comedor funcionará durante todo el año, salvo el periodo coincidente con la parada total de actividad de la Fábrica de 14 días en el mes de agosto, que se dedicará a mantenimiento de las instalaciones, bajo las siguientes normas:

1º.- La organización, control y responsabilidad serán llevados por una Comisión integrada por:

A) Dos representantes de la Empresa.

B) Dos representantes del Servicio Médico.

C) Cuatro representantes del Comité de Empresa.

2º.- Horario de Comida: Sólo almuerzos, de lunes a viernes, no festivos, en turnos establecidos dentro de las diferentes secciones, compatibles con el descanso del personal a jornada partida.

La Empresa se hará cargo de los gastos de las comidas o cenas efectuadas por el personal que por necesidades de servicio haya de quedarse para realizar trabajos extraordinarios no previstos en la jornada del día anterior y que coincidan con las horas de las comidas o cenas.

Tanto la comida, como la cena, se llevarán a cabo en las formas y lugares establecidos, debiéndose fichar al inicio y al término de ellas, entendiéndose que si se omite este requisito se considerará que ha habido un descanso de una hora no computable como hora de trabajo.

ACERINOX EUROPA podrá extender vales contra el Comedor de la Empresa, de la misma forma que en los Restaurantes exteriores.

La Empresa subvencionará parcialmente el coste de comida de las personas trabajadoras directamente a través del precio del menú diario, en el importe equivalente al 85% del precio de dicho menú. El resto, hasta el 100%, esto es, el 15% del precio del menú diario correrá a cargo de las personas trabajadoras.

La subvención del 85% anteriormente indicada del coste del comedor y, en su caso los vales o tickets restaurante (o sistema sustitutivo de los mismos) tendrán el tratamiento fiscal y de Seguridad Social establecido por la legislación vigente en cada momento (actual artículo 42.3 LIRPF).

El personal que preste sus servicios en régimen de jornada partida que no haga uso del comedor, percibirá una ayuda económica de comedor por día de asistencia efectiva al trabajo, incluido el período de vacaciones y permisos retribuidos, a excepción del período de jornada intensiva. El importe de esta ayuda económica será de 4.427 €/día.

El importe de esta ayuda económica, tendrá el tratamiento fiscal y de Seguridad Social que legalmente corresponda, computándose con carácter mensual a efectos de su tratamiento en nómina.

No obstante, aquellos trabajadores en régimen de jornada partida que almuercen durante el periodo de jornada intensiva, recibirán la subvención del 85% del precio del menú por cada día que asistan al Comedor.

Los trabajadores que elijan realizar una jornada continuada no tendrán derecho a percibir ni la subvención del Comedor (salvo el día que hagan uso del Comedor), ni la ayuda económica.

El importe del menú diario no superará los 11 euros diarios durante la vigencia del Convenio.

Personal con régimen de jornada a turnos:

a) El personal de turnos que se encuentre en horario de mañana o de tarde, cuando almuerce en el comedor recibirá la misma subvención del 85% anteriormente indicada que recibe el personal de Jornada Partida.

b) Cuando el personal de turnos que no se encuentre en horario de mañana o tarde, almuerce en el Comedor Laboral percibirá la misma ayuda económica de comedor que percibe el personal de Jornada Partida.

3º.- Contrata. La explotación del Comedor se sacará a concurso-subasta.

4º.- Serán por cuenta de ACERINOX EUROPA el suministro de combustible, adquisición del mobiliario, menaje de cocina y comedores suficientes al número de usuarios, así como la revisión y mantenimiento de las instalaciones.

#### ARTÍCULO 17.- INDEMNIZACIONES POR ACCIDENTES Y FALLECIMIENTO.

La Empresa pagará una indemnización que se gestionará mediante una póliza que cubra los capitales que se indican por cada una de las personas de la plantilla una vez superado el período de prueba.

A los efectos del seguro, se entiende por accidente toda lesión corporal que proceda de una causa fortuita, espontánea, exterior, violenta e independiente de la voluntad del asegurado, que haya producido directamente alguna de las consecuencias siguientes:

A) La muerte sobrevinida dentro de los 12 meses que siguen al accidente.

B) La mutilación o incapacidad permanente, parcial o total para su trabajo habitual en la Empresa, de acuerdo con el cuadro de incapacidades e indemnización de la póliza de seguro.

A efectos del capital asegurado será de 34.327,02€ para todos los niveles salariales.

La póliza del seguro de accidente que la Empresa paga por cada persona trabajadora dejará de estar cubierta en el momento en que cese el servicio del mismo.

Con independencia del Seguro de Accidentes antes mencionado, la Empresa pagará una póliza de Seguro de Vida que cubrirá un capital asegurado de 15.305,66 €, en caso de fallecimiento de cualquier trabajador incluido en el ámbito personal del presente convenio colectivo.

Todas las cuantías indicadas en el presente artículo serán revisadas anualmente conforme al artículo 6 de este convenio colectivo.

**ARTÍCULO 18.- AYUDA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Todo trabajador que tenga a su cargo cónyuge o hijos con una discapacidad igual o superior al 33% percibirá una ayuda mensual consistente en el abono de la cantidad de:

- a) 235,975 € mensuales, si el grado de discapacidad es mayor o igual al 33% y menor del 55%
- b) 321,796 € mensuales, si el grado de discapacidad es mayor o igual al 55% y menor al 75%
- c) 429,061 € mensuales, si el grado de discapacidad es mayor o igual al 75% y menor al 100%
- d) 536,326 € mensuales, si el grado de discapacidad es del 100%.

Asimismo, también tendrá derecho a recibir la ayuda en los términos establecidos en el anterior párrafo (I) en aquellos supuestos en los que la pareja de hecho del trabajador a su cargo tenga una discapacidad igual o superior al 33%, siempre que dicho vínculo se acredite mediante certificación de la inscripción en algunos de los registros específicos que a tales efectos existen en los Ayuntamientos; y (II) cuando el trabajador ostente la condición jurídica de tutor legal de la persona con discapacidad y así se acredite documentalmente.

La condición de la persona con discapacidad y grado de discapacidad se acreditará mediante Resolución del organismo competente a tales efectos.

El trabajador que solicite la ayuda deberá acreditar, además, que el cónyuge, hijo, hija o pareja de hecho viven a su cargo, entendiéndose por vivir a su cargo la convivencia en el mismo domicilio y a sus expensas, es decir, que no perciban rentas de trabajo por cuenta propia o ajena ni prestaciones públicas contributivas, derivadas del trabajo.

Los beneficiarios presentarán en Recursos Humanos la documentación que acredite el mantenimiento de la ayuda cuando dicha documentación le sea requerida por el citado Departamento.

Asimismo, el trabajador beneficiario de la ayuda tiene la obligación de notificar a la Empresa a la mayor brevedad posible cualquier cambio en las circunstancias tenidas en cuenta para la concesión de la ayuda.

En caso de internamiento del discapacitado en centros especiales de educación, la Empresa incrementará esta ayuda en 81,73 euros más, y si los gastos en dicho centro fueran superiores al total de 296,10 euros para el supuesto contemplado en el apartado a) del presente artículo; 376,10 euros para el supuesto contemplado en el apartado b) del presente artículo; 476,10 euros para el supuesto contemplado en el apartado c) del presente artículo; y 576,10 euros para el supuesto previsto en el apartado d) del citado artículo, en este caso la diferencia irá a cargo del Fondo de Asistencia Social establecido en la Empresa

**ARTÍCULO 19.- AYUDA ESCOLAR**

La Empresa abonará en un único pago anticipado a primeros de septiembre de cada año de vigencia del convenio, por cada hijo comprendido entre los 0 y 16 años inclusive, en concepto de ayuda escolar, la cantidad de 19,719 euros mensuales, a excepción de los meses de julio y agosto.

Asimismo, se aportará la misma cantidad mensual referida en el párrafo anterior a aquellos hijos mayores de 16 años y hasta los 21 años que justifiquen estar matriculados en cursos de formación profesional y en bachiller. Queda expresamente excluida de esta ayuda la enseñanza universitaria.

**ARTÍCULO 20.- PLUS DE TRANSPORTE.**

Con el fin de facilitar el desplazamiento de los empleados desde sus domicilios a la Factoría y viceversa, la Empresa pone a disposición de sus trabajadores un servicio gratuito de transporte desde varias localidades de la Comarca. No obstante, los trabajadores de ACERINOX EUROPA que residen en poblaciones en las que no exista el transporte establecido por la Empresa al que se refiere el párrafo anterior, percibirán un Plus de Transporte en función de la distancia a Factoría de 0,3 € por Km de distancia de ida y vuelta desde el domicilio a Factoría y viceversa, y con un máximo de 8,46 euros, por día asistido.

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio vinieran percibiendo las subvenciones establecidas para Transporte en función de los lugares de residencia, continuarán percibiendo dichas subvenciones cuyo importe máximo será 8,46 €/día. En caso de percibir dicho plus por un importe superior a 8,46 €/ día se mantendrá dicho abono, pero no se le aplicarán las revisiones salariales de este convenio, hasta que el valor máximo establecido para el abono del plus en función de los km de distancia de ida y vuelta supere el de 8,46 € por día asistido.

En el caso de que el trabajador cambie el domicilio que figura en el contrato de trabajo no se abonará dicho plus. Se exceptúa de lo anterior aquellos casos en los que el trabajador cambie el domicilio que constituye su vivienda habitual y que figura en el contrato de trabajo, a una población en la que no exista transporte de la Empresa, siempre y cuando acredite que el nuevo domicilio constituye su vivienda habitual.

Aquellos trabajadores que vivan o cambien su vivienda habitual a barriadas del extrarradio por expansión de una localidad que ya disponga de servicio de transporte, se le abonará al precio de 0,3 €/Km la distancia entre la urbanización y la parada más cercana, cuando esta sea superior a 500 metros.

La Comisión de Transporte estudiará la inclusión de las nuevas barriadas que puedan surgir por la expansión de los núcleos urbanos.

**ARTÍCULO 21.- PRÉSTAMOS.**

Se establecerá por parte de la Empresa un fondo de 180.000 euros para préstamos a los trabajadores afectados por el presente Convenio.

La cantidad máxima por percibir de una sola vez será de entre 1.800 a 2.400 euros, según el fondo mensual disponible y su cancelación se hará en plazos, como mínimo, del 8% de los pagos percibidos. La cancelación se hará en 12 cuotas mensuales desde la fecha de recepción del préstamo.

**ARTÍCULO 22.- PRENDAS DE TRABAJO**

La Empresa proveerá a todo su personal de dos conjuntos de ropa de trabajo al año (chaqueta, pantalón y polo), según su puesto de trabajo.

Además, en los puestos de trabajo que autorice Seguridad, se entregará a los trabajadores dos camisetas de manga corta por año, únicamente para su uso como ropa interior.

De igual forma, los trabajadores recibirán para su puesto de trabajo, una vez cada tres años una prenda de abrigo.

Todo trabajador que lo necesite por su puesto de trabajo recibirá un chaquetón de abrigo cada tres años.

La entrega de las prendas relacionadas anteriormente se hará con la confirmación de que las actualmente en uso fueron entregadas en un plazo no menor al estipulado para cada una de ellas. Asimismo, en caso de que se produzca antes de la finalización de los plazos previstos anteriormente un deterioro importante que afecte a sus prestaciones, se procederá a entregar una prenda nueva, previa devolución y comprobación de la prenda deteriorada.

Para los trabajos a la intemperie se proporcionará una prenda de protección adecuada.

Se establece como fecha límite de entrega de las dotaciones de ropa de trabajo el 31 de marzo de la anualidad correspondiente.

**ARTÍCULO 23.- RELEVOS.**

Los relevos del personal de turno se harán en los puestos de trabajo. Ningún trabajador en régimen de turno podrá abandonar el trabajo sin que haya sido ocupado el puesto por quien deba relevarlo, durante las cuatro primeras horas del turno siguiente en el primer día de ausencia de relevo, a menos que le sea notificado por escrito que puede abandonar su puesto de trabajo.

No obstante, la falta de relevo será cubierta siempre, como norma general, en las siguientes áreas:

- Hornos Eléctricos	- Preparación de Cargas
- Convertidores AOD	- Colada Continua de Desbastes
- Colada Continua de Palanquillas	- Esmerilado (en función de la programación/necesidades)
- Refractarios (en función de la programación/necesidades)	- Depuradora de Humos
- Movimiento de Materiales de Acería	- Laboratorio de Acería
- Tren de Laminación en Caliente	- Bobinadora LC
- Taller de Cilindros LC	- Planta de Agua LC
- Movimiento de Materiales LC	- CB Empalme de Bobinas
- GP2-GP-3	- AP-2-AP-3-P4-AP5 (si están en funcionamiento)
- ZM1-ZM2-ZM3-ZM4-ZM5-ZM6-ZM7	- BA'S
- BL Hornos Campana	- PRA-PN
- Inspección	- Personal del Dpto. de Mantenimiento en régimen de 5 turnos (si no hay ninguno en el turno).

En caso de prolongación de jornada por no haber sido sustituido el trabajador por el entrante o suplente, se cobrará el importe de media jornada, cualquiera que sea el tiempo trabajado en exceso, siempre que sea superior a quince minutos y no exceda de cuatro horas. No obstante, el descanso correspondiente será el correspondiente al tiempo efectivamente trabajado. La realización de estas cuatro horas completas conllevará el abono de cuatro horas extraordinarias y un plus de llamada con las percepciones indicadas en el ANEXO V.

Si excede este tiempo, percibirá el importe de la jornada completa, abonándose al valor equivalente de Hora Extraordinaria. Si el trabajador prolonga su jornada en día festivo se le abonará, además del festivo correspondiente, la parte proporcional de la jornada realizada en exceso, al valor establecido en el ANEXO IV de este Convenio. El trabajador que prolongue las primeras cuatro horas por falta de relevo, y complete voluntariamente el turno con las cuatro horas siguientes, percibirá, además de las cuatro primeras horas extraordinarias y el plus de llamada, otro plus de llamada, más cuatro horas retribuidas a un valor equivalente al de las horas extraordinarias y se computarán como horas a descansar. En ambos casos, cuando la ausencia del sustituido no sea debidamente justificada, se procederá disciplinariamente con arreglo a la normativa vigente.

La Empresa correrá con los gastos de las comidas cuando estas coincidan con una prolongación de la jornada de trabajo del personal de que se trate, no prevista en el día anterior, debiendo fichar al inicio y al término de ellas, entendiéndose que si se omite este requisito se considerará que ha habido un descanso de una hora no computable como hora de trabajo.

En caso de no estar el comedor de fábrica en funcionamiento, la Empresa facilitará vales de comida para los restaurantes de la zona o alternativamente facilitará un servicio de comidas preparadas.

La prolongación de la jornada por falta de relevo, ya sean las cuatro primeras horas que son obligatorias, como las restantes, hasta alcanzar las ocho, además de abonarse según lo establecido en este artículo, serán descansadas.

**ARTÍCULO 24.- COMIENZO DE TRABAJO.**

El tiempo de trabajo comienza y finaliza en el puesto de trabajo, estando obligado todo trabajador (I) a iniciar su jornada puntualmente, a la hora fijada en el horario correspondiente con una flexibilidad de 5 minutos antes y después de la hora establecida y con la ropa de trabajo, (II) así como a cumplir el horario de trabajo. Para

el control del tiempo de trabajo rigen las pantallas de Control de Presencia existentes en los distintos puestos de trabajo.

El lavarse y cambiarse de ropa ha de hacerse fuera de las horas de trabajo y en los vestuarios generales de Fábrica.

#### ARTÍCULO 25.- JORNADA DE TRABAJO Y TURNOS.

El régimen de trabajo de la factoría de ACERINOX EUROPA es de ciclo continuo e ininterrumpido, y la jornada de trabajo se realizará en cómputo anual, con arreglo a los horarios y calendarios siguientes:

##### A) PERSONAL CON JORNADA CONTINUADA.

La jornada anual ordinaria del personal a Jornada continuada será de 1720 horas en cómputo anual para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como no laborables a todos los efectos.

El día 5 de enero, si es laborable tendrá un horario de trabajo de 8:00h a 14:00h. (Anteriormente esto estaba en Anexo VII, el cual desaparece del nuevo Convenio)

El personal adscrito a este régimen de jornada continuada deberá adscribirse a una de las 3 posibles opciones horarias que a continuación se indican:

Jornada laboral de 8 horas diarias de lunes a viernes con una de las 3 siguientes opciones horarias:

- De 07:00 horas a 15:00 horas, con flexibilidad de entrada/salida de 5 minutos antes y después de la hora establecida.

- De 07:30 horas a 15:30 horas, con flexibilidad de entrada/salida de 5 minutos antes y después de la hora establecida.

- De 08:00 horas a 16:00 horas, con flexibilidad de entrada/salida de 5 minutos antes y después de la hora establecida.

La adscripción a uno de los horarios de entrada referidos anteriormente deberá estar autorizada por la Empresa, con posibilidad de un solo cambio de horario en el año natural. Dicho cambio comenzaría el primer día del mes siguiente en que haya sido autorizada la solicitud.

Jornada laboral intensiva de 7 horas diarias de lunes a viernes desde el 15 de junio al 15 de septiembre (ambos inclusive) de lunes a viernes de 07:00h a 14:00h, 07:30h a 14:30h o de 08:00h a 15:00h, según el horario al que esté adscrito, con flexibilidad de entrada/salida de 5 minutos antes y después de la hora establecida.

Por razones organizativas, la posibilidad de inicio de jornada diaria en el horario establecido anteriormente no será admitida por la Empresa en las áreas concretas que a continuación se señalan si no se dieran las circunstancias de presencia en el puesto de trabajo que se estipulan:

Sección de Compras y Almacén: Sólo se admitirá por la Empresa la adscripción del trabajador a uno de los horarios de entrada mencionados anteriormente si el personal adscrito a esta sección al menos 2 trabajadores prestan sus servicios hasta las 17 horas.

Sección de Control de Contratas y Aduanas: Sólo se admitirá por la Empresa la adscripción del trabajador a uno de los horarios de entrada mencionados anteriormente si el personal adscrito a esta sección al menos 2 trabajadores prestan sus servicios hasta las 17 horas.

Sección de Laboratorio Químico: Sólo se admitirá por la Empresa la adscripción del trabajador a uno de los horarios de entrada mencionados anteriormente si el personal adscrito a esta sección al menos 2 trabajadores prestan sus servicios hasta las 17 horas.

Departamento de Mantenimiento y los tres departamentos productivos: Sólo se admitirá por la Empresa la adscripción del trabajador a uno de los horarios de entrada mencionados anteriormente si desde el punto de vista organizativo pueden adoptarse las medidas necesarias para que el desempeño de la actividad se realice dentro de la jornada ordinaria de trabajo y no se generen situaciones de trabajo extraordinario.

Este apartado únicamente será de aplicación para los trabajadores que dentro de esta sección/departamento ocupen puestos de trabajo de gestores y técnicos.

##### B) PERSONAL CON DESCANSO AL MEDIODÍA (JORNADA PARTIDA).

La jornada anual ordinaria del personal a Jornada Partida será de 1.720 horas en cómputo anual para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como no laborables a todos los efectos.

El día 5 de enero, si es laborable tendrá un horario de trabajo de 8:00h a 14:00h. (Anteriormente esto estaba en Anexo VII, el cual desaparece del nuevo Convenio)

Desde el 1 de enero de 2023 hasta el 1 de enero de 2028, el personal adscrito a este régimen de jornada partida se regirá por el siguiente horario laboral:

Periodo comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de Junio del siguiente año:

- Jornada laboral de 8 horas y 15 minutos diarias de lunes a jueves de 08:00h a 16:55h, con descanso de 40 minutos al mediodía, y con flexibilidad de entrada y salida de 30 minutos antes y después de la hora nominal establecida anteriormente.

- Jornada laboral de 7 horas diarias todos los viernes del año, finalizando su jornada a las 15:00h y con flexibilidad de entrada y salida de 30 minutos antes y después de la hora nominal establecida anteriormente.

Jornada laboral intensiva de 7 horas diarias de lunes a viernes desde el 15 de junio al 15 de septiembre (ambos inclusive) de lunes a viernes de 08:00h a 15:00h, con flexibilidad de entrada/salida de 30 minutos antes y después de la hora establecida.

A) y B) El servicio de transporte funcionará en el horario de entrada al que se adscriba el mayor número de trabajadores.

##### C) PERSONAL EN RÉGIMEN DE 1, 2 Y 3 TURNOS.

La jornada anual ordinaria del personal a 1, 2 y 3 turnos será de 1.720 horas en cómputo anual para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

- Todo el personal con este régimen de jornada de 1, 2 y 3 turnos no trabajarán el 24 y 31 de diciembre de cada año. El personal de 3 turnos disfrutará de los descansos compensatorios que correspondan al turno de noche de los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

Todo el personal con régimen de jornada de 1, 2 y 3 turnos tendrán un horario especial el día 5 de enero, si es laborable de tal forma que el turno 1 trabajará de 06:00h a 14:00h, el turno 2 trabajará de 14:00h a 22:00h y el turno 3 no trabaja. (Anteriormente esto estaba en Anexo VII, el cual desaparece del nuevo -Convenio)

Los horarios de trabajo de este personal será el siguiente:

- Jornada de 1 y 2 turnos: De Lunes a Viernes: de 6:00 horas a 14:00 horas y de 14:00 a 22:00 horas.

- Jornada a 3 turnos: De Lunes a Viernes: de 6:00 horas a 14:00 horas; de 14:00 a 22:00 horas y de 22:00 a 06:00 horas

D) REGULACION DE JORNADAS ESPECIALES PARA PERSONAL DE JORNADA PARTIDA, JORNADA CONTINUADA, 1, 2 Y 3 TURNOS. El horario será el siguiente:

- Jornada partida/continuada: El 5 de enero trabajará en horario de 8:00 a 14:00 horas.

- Jornada de 1, 2 y 3 turnos: El 5 de enero trabajará:

Turno 1º: de 6:00 a 14:00 horas

Turno 2º: de 14:00 a 22:00 horas

Turno 3º: No trabaja.

E) PERSONAL EN RÉGIMEN DE CINCO TURNOS. El personal que trabaje en régimen de cinco turnos se regirá por los calendarios de turnos anexos al presente Convenio. Su jornada anual será de 1.696 horas, estando descontadas en dicho cómputo las horas correspondientes a todos los días de vacaciones por antigüedad.

Las Jornadas Especiales de los días 24 de diciembre (turno de noche), 25 de diciembre (turnos de mañana y tarde), 31 de diciembre (turno de noche) y 1 de enero (turnos de mañana y tarde) solo trabajarán las líneas BAs y los Servicios Mínimos que se requieran. Estas jornadas darán lugar a recibir una compensación equivalente a 8 horas extraordinarias con sus correspondientes descansos compensatorios, más dos pluses de llamada y una gratificación de 205,667 €.

Si alguno de los obligados a trabajar en su turno y letra correspondientes no pudiese hacerlo, ni pudiese ser sustituido por cualquiera de los procedimientos habituales, la ausencia al trabajo se regulará por cuanto dispone el artículo 23 del vigente Convenio Colectivo sobre «relevos».

El personal de Nuevas Instalaciones o de otras Secciones y/o Departamentos, cedidos a Nuevas Instalaciones para obras de montajes, deberá amoldar su horario al de las Empresas contratistas mientras dura la obra o puestas en marcha, y sometido al calendario laboral de ACERINOX EUROPA.

F) CAMBIO DE JORNADA DE CINCO A CUATRO TURNOS Y VICEVERSA. La Empresa podrá cambiar el régimen de jornada de 5 a 4 turnos y viceversa de los Departamentos de Acería y Laminación en Caliente, cumpliendo los siguientes requisitos:

a) El paso de 4 a 5 turnos tendrá un preaviso de 15 días.

b) El paso de 5 a 4 turnos tendrá un preaviso de un mes.

c) La permanencia mínima en el turno de que se trate será de 2 meses.

d) El cambio se hará a primeros de mes en Acería con un desfase de dos días en Laminación en Caliente.

e) Las vacaciones serán programadas igual que las del 5º turno: 6 días

f) El excedente de personal no tendrá pérdidas económicas, su jornada será de 4 o 5 turnos y permanecerán en sus Departamentos y en caso de ser cambiados de Departamento, volverán al de origen cuando se produzca un nuevo cambio de jornada.

g) Los conceptos salariales que en este convenio se refieren al 4º turno se aplican exclusivamente al supuesto contemplado en este apartado, es decir, al paso de 5 a 4 turnos en los Departamentos de Acería y Laminación en Caliente.

G) MOVILIDAD DEL PERSONAL. - Por razones organizativas, y como medida alternativa a posibles medidas que pudieran llevar la extinción del puesto de trabajo, las partes acuerdan que se podrá reubicar a los trabajadores en otros puestos de trabajo con independencia de su grupo profesional y previo proceso de formación que permita el desarrollo del puesto de trabajo al que sería trasladado el trabajador.

H) Los días de vacaciones que a cada trabajador cuya jornada sea de 1, 2, 3 turnos, jornada partida y jornada continuada correspondan en función de su antigüedad, se disfrutarán con independencia de la jornada laboral pactada.

#### ARTÍCULO 26.- VACACIONES.

La duración de las vacaciones anuales será la siguiente:

- Para el personal de Jornada Continuada, Jornada Partida, 1, 2 y 3 turnos: Será de 21 días laborables considerándose a efectos de cómputo de vacaciones los sábados, domingos y festivos como no laborables.

Se incrementarán en un día más por cada tres años de antigüedad y hasta un máximo de 3 días laborables al año la duración de las vacaciones anuales.

Para el personal de jornada continuada, jornada partida, 1, 2 y 3 turnos la planificación anual de vacaciones se hará de acuerdo con las necesidades del servicio y de conformidad con los periodos de disfrute de vacaciones colectivas fijos establecidos más adelante.

El personal de jornada continuada y jornada partida podrá fraccionar dos días de sus vacaciones reglamentarias en horas de disfrute para dedicarlo a su conveniencia, preavisando en todo caso a sus jefes inmediatos de tal circunstancia.

- Para el personal del 5 turno. Será de 6 días laborables al estar el resto de días, hasta los 21 laborables, incluidos en el régimen del calendario del turno.

Calendario de vacaciones de los años 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027:

a) Calendario de vacaciones del año 2023:

El devengo de las vacaciones correspondientes al año 2023 de todo el personal no se verán afectados por los días de ERTE aplicados desde el 1 de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre del mismo año, devengándose en su totalidad.

A elección del trabajador, la regularización de los días de vacaciones del 2023 podrá realizarse según las siguientes alternativas:

Introducción de los días de vacaciones por los que se haya visto afectado cada empleado en el sistema AS-400 para su disfrute.

Abono de los días de vacaciones que se hayan visto afectados del empleado en la nómina del mes en curso de la desconvocatoria de la huelga, o en su defecto, en la nómina del mes siguiente.

b) Calendario de vacaciones del año 2024:

La Empresa, procurando complacer a los trabajadores, en cuanto a la fecha del disfrute de sus vacaciones siempre que atienda a las necesidades del servicio y no se irrogue perjuicio a terceros, programará con anterioridad al 1 de abril de cada año

el cuadro de distribución de vacaciones para conocimiento del personal, que podrá solicitar en un plazo de quince días, el cambio de fechas si lo estima oportuno. La Empresa resolverá sobre tales solicitudes, dando preferencia, dentro de los integrantes de su equipo de trabajo, teniendo en cuenta, las circunstancias de categorías, familiares y antigüedad.

La distribución del personal para el disfrute de vacaciones se hará mediante un sistema rotativo, de forma que al tomar las vacaciones en uno de los meses que se señalan a continuación, el próximo año deberá elegirse entre los otros meses. Los grupos de personas que alternen un año en el disfrute de vacaciones serán de 12, si bien en algunos casos puede ser menor el número del grupo señalado, respetándose en cualquier caso los grupos históricos establecidos. Los huecos que quedasen vacantes, por haberse desplazado algún trabajador a una fecha distinta del período que se indica más adelante, podrán ser ocupados por otro trabajador que así lo solicite.

En caso de que el grupo esté integrado por más de 12 personas, se establecerá un segundo período de disfrute paralelo, formado por un colectivo cuyo número será el que exceda de los 12.

Periodo vacaciones: Junio – Julio – Agosto – Septiembre

Las solicitudes de días sueltos serán contestadas, mediante aceptación o denegación, con una antelación de al menos 5 días. En caso de que la misma solicitud sea rechazada por segunda vez, dará traslado a Recursos Humanos para alcanzar una solución.

Por causa muy justificada o por necesidades del servicio, el trabajador o la Empresa podrán solicitar o pedir el cambio del período de disfrute de las vacaciones. La Dirección en aquellos casos que estime oportuno podrá señalar fechas de disfrute de vacaciones simultáneamente para un conjunto de personas, quedando anulado para éstos el sistema de períodos.

c) Calendario de vacaciones del año 2025 a 2027

Para los años 2025, 2026 y 2027, se fijan vacaciones colectivas y parada total de la actividad productiva 14 días del mes de agosto que se desplazarán a fin de generar la mayor equivalencia de afectación entre todas las letras del turno.

Los días de exceso de disfrute vacacional con ocasión de la parada total de la actividad productiva, el exceso se compensará por parte de la persona trabajadora por alguno de los siguientes medios:

- a. Dentro del año natural prolongando la jornada de la persona trabajadora hasta en 4 horas diarias para realizar formación, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. La persona trabajadora tendrá derecho a escoger voluntariamente los días de prolongación de la jornada, siempre y cuando se preavise con 7 días de antelación.
- b. Dentro del año natural, como días de permiso no retribuido. La persona trabajadora comunicará a la empresa su opción de que el exceso de días de vacaciones se considere como días de permiso no retribuido y se procederá al descuento en nómina de los días que la persona trabajadora identifique como tales.

No obstante, si de forma voluntaria la persona trabajadora está interesada, podrá solicitar a fin de la compensación de la jornada anual por el exceso de vacaciones, la prolongación de la jornada hasta en 4 horas diarias de prestación de trabajo adicional, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. La persona trabajadora tendrá derecho a escoger voluntariamente los días de prolongación de la jornada, siempre y cuando se preavise con 7 días de antelación.

La persona trabajadora solicitará la compensación de las horas dentro del año natural; en caso de no hacerlo, la regularización de la jornada de la persona trabajadora se concretará durante el primer trimestre del año siguiente a decisión exclusiva de la Empresa cumpliendo con un preaviso de 5 días naturales.

Para el supuesto de que la regularización de la jornada de la persona trabajadora se haya solicitado dentro del año natural pero no sea posible realizarse por causa organizativa de la Empresa, podrá prorrogarse la regularización durante el primer trimestre del año siguiente.

En este caso, si llegado el final del primer trimestre del año siguiente, por razones imputables a la compañía no se hubiese podido regularizar los días de exceso de disfrute vacacional vía formación o vía trabajo efectivo, y el trabajador/a debiera horas a la empresa, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello.

Durante la parada de la Fábrica en los 14 días del mes de agosto, serán necesarios servicios de vigilancia, seguridad y mantenimiento de las instalaciones y ciertos trabajos de administración y servicios generales.

Las personas trabajadoras de la Fábrica que por determinadas razones no puedan disfrutar de su período vacacional en esas fechas, y así lo justifiquen, podrán quedar adscritos a los servicios de vigilancia, mantenimiento y seguridad de la Fábrica -siempre y cuando tengan los conocimientos para efectuar dichas funciones- por orden de solicitud y hasta cubrir las necesidades del servicio.

Recuperación de vacaciones para personal de 5 turnos en situación de Incapacidad Temporal:

- Por cada 30 días de baja corresponde un día de vacaciones.
- Por cada 60 días de baja corresponden dos días de vacaciones.
- A partir de 90 días la parte proporcional de días de vacaciones que corresponda.

El disfrute de los citados días de vacaciones se realizará de acuerdo con la Jefatura de la Sección correspondiente.

En los 14 días de parada de actividad de la Fábrica del mes de agosto, los días que no se correspondan con los 6 días de vacaciones del 5 turno se abonarán como días trabajados en dicho mes, no retribuyéndose la devolución de estos días cuando se produzca efectivamente la prestación de servicios efectivos con motivo de su devolución.

**ARTÍCULO 27.- LICENCIAS Y PERMISOS.**

La persona trabajadora, siempre y cuando avise a la Empresa a ser posible con una antelación mínima de tres días en los casos de ausencia previsible y hasta cinco días después en los casos de ausencia no previsible, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los supuestos siguientes:

1º.- Por matrimonio de la persona trabajadora o registro de pareja de hecho: 15 días naturales. Tres días podrán ser disfrutados antes de la fecha de la celebración del matrimonio.

La acreditación documental que presentará será la siguiente:  
 - Certificado de Pareja de hecho, del Registro de Parejas de Hecho  
 2º.- Por fallecimiento del cónyuge o hijos: 5 días naturales.  
 3º.- Por fallecimiento de parientes de la persona trabajadora hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales. El plazo será de cuatro días naturales a partir del día en que se produzca el fallecimiento si el trabajador necesitase hacer un desplazamiento por tal motivo.

La acreditación documental que presentará será la siguiente:  
 - Certificado de defunción.  
 - Documento(s) que acredite(n) parentesco.

GRADO 1º:	Por Consanguinidad:	Padres e Hijos	
	Por Afinidad:	Suegros, Nuera, Yerno	
GRADO 2º:	Por Consanguinidad:	Línea Directa	Abuelos
		Línea Colateral	Nietos
	Por Afinidad:	Línea Directa	Hermanos
		Línea Colateral	Abuelos del Cónyuge
			Hermanos del Cónyuge
			Cónyuges de Hermanos

4º.- Por accidente o enfermedad graves, hospitalización con internamiento en centro hospitalario o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: hasta 5 días. La duración del permiso estará ligada a la duración del ingreso hospitalario del familiar o conviviente, con un máximo de 5 días tanto para aquellos casos de hospitalización de 5 o más días, como para aquellos casos de intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario de 5 o más días. Si el trabajador, por los motivos expuestos, necesitase hacer un desplazamiento, podrá adelantar un día el permiso para el desplazamiento.

Reglas para el disfrute de los permisos derivados del ingreso de parientes regulados en este apartado:

- Regla general: Los permisos por ingresos de familiares se disfrutarán desde el día de ingreso.

- Excepciones: Solo se admitirán excepciones debidamente acreditadas mediante los correspondientes documentos en los siguientes casos:

- a) Cuando el familiar ingresado vaya a ser operado, se puede posponer el disfrute del permiso para hacerlo coincidir con la operación.
- b) Cuando el trabajador tenga hijos en edad escolar y su cónyuge trabaje, se puede posponer el disfrute del permiso, siempre que permanezca ingresado y se acredite que el cónyuge trabaja.
- c) Cuando el trabajador sea hijo único y el familiar ingresado sea el padre o la madre, se puede posponer el disfrute del permiso, siempre que el familiar permanezca ingresado.
- d) Cuando el familiar ingresado sea el cónyuge o hijo, se puede posponer el disfrute del permiso siempre que el familiar permanezca ingresado, pero no para los restantes parientes de primer grado ya sea por afinidad o consanguinidad.
- e) Cualquier otro supuesto distinto a estas excepciones ha de ser sometidas al estudio y autorización de Recursos Humanos.
- f) Todas las excepciones han de ser acreditadas mediante los correspondientes documentos.

5º.- Asuntos de deber público: El tiempo necesario.

6º.- Exámenes: Ante Organismos Oficiales de Enseñanza del Estado para la formación profesional de las personas trabajadoras, por el tiempo estrictamente necesario para asistir a los mismos, siempre que se acredite documentalmente la asistencia a aquellos, con constancia expresa de fechas y hora, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

7º.- Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

8º.- Visitas Médicas: Por el tiempo estrictamente necesario en los casos de asistencia a consulta del médico de cabecera, hasta un máximo de 16 horas al año, y con un tope de 4 horas por consulta. En casos de asistencia a médicos especialistas de la Seguridad Social por prescripción del médico de cabecera, el tiempo estrictamente necesario, con un tope de 4 horas por consulta.

9º.- Por matrimonio de hijos o hermanos de la persona trabajadora: 1 día natural, coincidiendo con el de la fecha de celebración del acto. Justificándolo documentalmente.

10º.- Asuntos Sindicales: Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un crédito mensual de hasta 40 horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

11º.- Asuntos Propios: Todo el personal podrá disfrutar de 1 día laborable al año natural, para asuntos propios, durante la vigencia del Convenio.

12º.- Exámenes prenatales: El tiempo estrictamente necesario, siempre que se acredite la imposibilidad de realizarlo fuera de las horas de jornada laboral.

13º.- Ley de Igualdad: Licencias reguladas en la Ley de Igualdad y que no estén recogidas en este artículo y sin que se pueda hacer uso acumulativo de las mismas.

14º.- Conmutación: Todo el personal de 5 turnos que así lo solicite, podrá disponer de tres días anuales de permiso a recuperar, de acuerdo con el VºBº de su Sección, para devolverlos cuando así le sea requerido por la Empresa.

15º.- Permiso retribuido por motivos familiares de fuerza mayor: Horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año (se debe entender cuatro jornadas laborales). Debe darse urgencia por enfermedad o accidente siendo necesaria la presencia de la persona trabajadora.

A todos los efectos del presente artículo se equipará a la pareja de hecho debidamente registrada con el matrimonio.

El comienzo del disfrute de los permisos regulados en este artículo será a partir del primer día hábil para el trabajador desde que se produce el hecho causante.

#### ARTÍCULO 28.- EXCEDENCIA.

El trabajador fijo de plantilla, con al menos una antigüedad en la Empresa de 2 años, podrá solicitar la excedencia por plazo no inferior a 3 meses ni superior a 5 años. Tal solicitud podrá formularse una sola vez, y su concesión será obligatoria para la Empresa en los casos en los que, justificadamente, se aleguen como causas para la misma, importantes razones de orden familiar, terminación o ampliación de estudios. La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna y no podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresa similar, o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito.

1º.- El tiempo que el trabajador permanezca en excedencia no será computable a ningún efecto.

2º.- La petición de excedencia voluntaria se formulará por escrito con un mes de antelación a la fecha en que se desee comenzar su disfrute. La reincorporación deberá ser igualmente solicitada con tres meses de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia.

La Empresa, cumplidos estos requisitos, readmitirá al trabajador excedente en su misma categoría y cualificación o similar, si hubiera plazas disponibles de igual categoría profesional, o en el momento en el que haya que contratar a una persona de igual categoría, tendrá preferencia para la reincorporación.

El personal de esta Empresa, pasará a la situación de excedencia forzosa, cuando elegido o designado por la Autoridad Competente, desempeñe un cargo público o sindical durante el periodo de tiempo que dure el ejercicio de aquél.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Durante el primer año la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Se creará una Comisión para tratar los casos especiales.

#### ARTÍCULO 29.- RÉGIMEN RETRIBUCIÓN SALARIAL.

El sistema de retribución que se fija en este Convenio, tiene el carácter de ser uniforme para todo el personal de la misma clasificación profesional, habiéndose tenido en cuenta al establecer los niveles con que pueden ser desempeñados cada puesto de trabajo y condiciones propias del puesto, así como las compensaciones por responsabilidad y mando.

Dentro de los niveles quedan integrados todos los conceptos retributivos que vengan percibiendo los trabajadores, así como la retribución específica del Jefe de Equipo y el valor de penosidad, toxicidad y peligrosidad, a excepción de los puestos de trabajo no tratados en este Convenio.

El sistema de retribución que se fija en el presente Convenio se refiere en todos los casos a percepciones brutas. El abono de la nómina se efectuará mediante ingreso en cuenta corriente.

#### ARTÍCULO 30.- ENUMERACIÓN DE LAS DISTINTAS RETRIBUCIONES.

Todos los conceptos retributivos a percibir por el personal, deberán incluirse en los siguientes epígrafes y conceptos:

1. Salario Convenio.
2. Complementos retributivos.

##### 2.1. Personales:

- a) Antigüedad.
- 2.2. Por condiciones de trabajo:
  - a) Plus de turno.
- 2.3. Por calidad y/o cantidad de trabajo:
  - a) Prima de Producción.
  - b) Plus de Convenio
  - c) Horas extraordinarias.
  - d) Plus festivo de cinco turnos y de festivos compensados.
  - e) Plus asistencia.
  - f) Plus de no absentismo.
- 2.4. Por vencimiento periódico superior al mes:
  - a) Gratificaciones Extraordinarias.
- 2.5. Plus de formación.

#### ARTÍCULO 31.- SALARIO CONVENIO.

Por cada uno de los niveles salariales existentes, el salario convenio es el expresado en la tabla salarial contenida en el ANEXO II.

#### ARTÍCULO 32.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

De acuerdo con lo expresado en el I Convenio Colectivo y con efecto 1 de julio de 2012, la antigüedad quedó congelada a todos los efectos, no sufriendo ningún tipo de incremento, revisión ni actualización por subidas salariales ni por aumentos de períodos (trienios, cuatrienios, quinquenios).

Los períodos de antigüedad devengados hasta el 1 de julio del 2012 serán abonados proporcionalmente al tiempo transcurrido hasta ese periodo, en la fecha en que se cumpliera el citado periodo.

#### ARTÍCULO 33.- INCREMENTO POR NOCTURNIDAD.

Los trabajos nocturnos de aquellas personas no sujetas a régimen de 3, 4 y 5 Turnos (cuyos pluses ya incluyen el valor de nocturnidad) se abonarán con un incremento del 25% del valor de las horas en base al Salario Convenio.

#### ARTÍCULO 34.- PLUS DE TURNO.

Todo el personal en régimen de trabajo a turno, percibirá por días asistidos, en periodo de vacaciones (18 días al año para el personal de 4 y 5 Turnos) y en días de permisos retribuidos, en concepto de plus de turno, la cantidad que contiene el ANEXO III.

Dichas cantidades engloban los conceptos de nocturnidad, descanso legal en jornada continuada y el trabajo en domingo.

Por descanso de horas extras por falta de relevo, no se descontará el Plus de Turno.

#### ARTÍCULO 35.- PLUS DE FESTIVOS CUATRO Y CINCO TURNOS Y FESTIVOS COMPENSADOS.

De acuerdo con lo expresado en el Artículo 25 del Convenio, los trabajadores en régimen de jornada a 4 y 5 turnos, percibirán por cada día trabajado que tenga la consideración de festivo en el calendario laboral, que no sea domingo, y que no sea compensado con descanso, las cantidades que se especifican en el ANEXO IV como Plus Festivo de Cuatro/Cinco Turnos, además del salario correspondiente.

En cambio, los festivos trabajados pero compensados con descanso, y los festivos coincidentes con descansos programados en calendario o con vacaciones, se abonarán con los valores expresados en la columna de Festivos Compensados del ANEXO IV, además del salario correspondiente.

Las partes acuerdan que el importe total anual de ambos pluses se prorrateará en 12 pagas de igual cuantía, por lo que calculados por nivel salarial sería el resultado de multiplicar 8,4 veces el Plus Festivo más 5,6 veces el Plus Festivo Compensado y el resultado dividirlo en 12 mensualidades.

#### ARTÍCULO 36.- PLUS CONVENIO.

Este plus queda reunificado a partir de los tres apartados de que históricamente constaba, sin variación económica que no sea la que explícitamente se contemple en las revisiones recogidas en este Convenio. De esta manera, la correspondencia entre niveles salariales y montante, en euros por día trabajado, queda de la siguiente manera establecido. Los trabajos nocturnos de aquellas personas no sujetas a régimen de Turnos (cuyos pluses ya incluyen el valor de nocturnidad) se abonarán con un incremento del 25% del valor de las horas en base al Salario Convenio.

TABLA DE PLUS CONVENIO  
IV CONVENIO COLECTIVO (Valores año 2023)

NIVEL	PLUS CONVENIO (€/MES)
1	21,430 €
2	21,430 €
3	23,119 €
4	24,389 €
5	26,282 €
6	26,282 €
7	27,961 €
8	29,843 €
9	29,843 €
10	29,843 €
11	33,244 €
12	33,244 €
13	37,065 €

Si por circunstancias históricas algún trabajador viniera cobrando, como derecho adquirido, una cantidad más elevada que la que indica esta tabla, dicha cantidad le será respetada.

Además de lo indicado, el Plus Convenio se abonará en vacaciones (18 días al año para el personal de 5 Turnos) y permiso retribuido. No se abonará por razón de enfermedad, accidente, permiso no retribuido ni permisos por exceso de jornada anual (horas convenio).

#### ARTÍCULO 37.- PRIMA GENERAL DE PRODUCCIÓN.

A) OBJETIVOS. El propósito de este incentivo es conseguir que las toneladas a producir sean de la calidad programada, competitiva y aceptada. Igualmente se pretende que dicho incentivo sea proporcional a la responsabilidad de las personas.

B) AMBITO PERSONAL. Tendrán derecho a la percepción de la Prima, todos los trabajadores en activo o aquellos que estén en periodo de disfrute de vacaciones o permiso retribuido.

C) COBRO DE LA PRIMA. La Prima se hará efectiva en la nómina del mes siguiente al cómputo de la misma.

#### D) FÓRMULA GENERAL DE LA PRIMA

Prima de Producción (€) = (Tons. Equivalentes - Tons. Fuera de Proceso) x 1,35/ (E.M.P.) x 1,175/(A.M.P.) x (Rto. Acumulado)/74,13 x Calidad/83 x Coef. Calidad

NIVELES	(R)
1 - 2	1,00
3 - 4	1,10
5 - 7	1,15
8 - 10	1,20
11 - 12	1,40
13	1,50

#### E) DEFINICIÓN DE LOS TÉRMINOS DE LA PRIMA:

a) Toneladas equivalentes (TTE): Sería la suma de todos los conceptos que se indican a continuación:

- Material embalado Laminado en Frío (Bobina + Flejes + Chapas + Discos) de 1ª Calidad.
- Desbastes dados de alta con destino Clientes x 0,1

- Palanquillas dadas de alta con destino Clientes x 0,2
- Plates dados de alta o embalado x 0,2
- Bobina negra con destino a Clientes x 0,2
- (Bobina + Fleje + Chapa blanca) en Acabado N° 1 o similar x 0,25
  - b) Toneladas fuera de proceso (TTFP): Comprenderá:
- Coladas de desbastes y de palanquillas fuera de norma de adjudicación y además las coladas de desbastes y palanquillas que tengan 3 o más elementos fuera de norma de fabricación.
- Plates y bobina negra con espesor real distinto del programado.
- Bobina negra con código de trabajo distinto al programado siempre y cuando no sea obligado por Control de Inspección de banda. A las bobinas afectadas por este control se les hace H.N.C.A. con código de "defecto principal 250" y serán descontadas del total.
- Bobinas en RF de 2ª Calidad con defectos. Desde B00 a E99.
- Toneladas de reproceso en Recocido caliente.
- Bobinas de ZM's con espesor final distinto del programado y bobinas de ZM con código de trabajo distinto al programado.
- Bobinas en líneas de Recocido final que hayan tenido alteraciones en las temperaturas de horno y/o en su velocidad. El peso de estas bobinas multiplicado x 0,25
- E.M.P. Espesor medio ponderado de los ZM's en el mes en curso.
- A.M.P. Ancho medio ponderado de los ZM's en el mes en curso.
- c) Rendimiento acumulado (RA): Es el producto del rendimiento de la Acería x rendimiento de L.C. x rendimiento de Recocido caliente x Rendimiento de embalado de 1ª (datos del Informe mensual de Rendimientos).
- d) Calidad (CIRF): Es la calidad media del mes en recocido final.
- e) Coeficiente Calidad BA (CCBA): Se calcula según página 52 del convenio

XVI

- f) Coeficiente F = 0,02584136119 (Valor actualizado a 2023).
- F) OTRAS CONDICIONES:
  1. Mínimo garantizado: Si el cálculo de la prima fuera inferior a 450 €, se garantiza este valor con efectos del 25 de junio de 2024.
  2. Si durante el mes hubiera huelga no se garantiza este valor, independientemente de la duración de la huelga.
  3. Coeficiente de cambio de código en acabados BA. Este coeficiente se aplicará sólo y exclusivamente si es mayor o igual a uno, en ningún caso se aplicará cuando sea menor de uno.
  4. Se introducen, en la fórmula de la prima, los siguientes COEFICIENTES MULTIPLICADORES GLOBALES con efectos del 25 de junio de 2024:

1	Coeficiente TIR	+/- 20%-80%	0,97-1,05	ASIMETRICO, LINEAL
2	Coeficiente LTI	+/- 20%-80%	0,96-1,08	ASIMETRICO, LINEAL
3	Coeficiente ABSENTISMO	+/- 1%-5%	0,94-1,1	ASIMETRICO, LINEAL

Como referencia para el cálculo de estos coeficientes se considerará la media de los resultados de los años 2022 y 2023 para todos los años de vigencia del Convenio.

Las condiciones del abono para el conjunto de los 3 coeficientes:

- Cómputo anual.
- Si el resultado es positivo:
  - Se cobra el 100% si el absentismo es igual al 0%.
  - Se cobra el 50% si el absentismo es <2%.
  - Se cobra el 25% si el absentismo es <4,5%

Tm EMBALADAS

1	Tm embaladas 1ª CALIDAD FRIO, DUPLEX, REFRACTARIOS, MARTENSÍTCOS: x2,5
2	Tm embaladas 1ª CALIDAD CALIENTE, DUPLEX, REFRACTARIOS, MARTENSÍTCOS: x2
3	Tm embaladas 1ª CALIDAD PLATES, DUPLEX, REFRACTARIOS: x3
4	Tm embaladas 1ª CALIDAD FRIO VDM: x4
5	Tm embaladas 1ª CALIDAD CALIENTE Y BOBINA NEGRA VDM: x4

Tm FUERA PROCESO

En las RECLAMACIONES TALLERES FINALES, se incluyen las reclamaciones de talleres finales: TALLER de ACABADOS, EMBALADO, Expediciones. (Referencia: 117 Tm reclamadas) x2.

Se compensa un posible valor negativo con Tm de 1ª Calidad de DUPLEX, REFRACTARIOS, Martensítico, siempre que el resultado de esta compensación sea positivo. Si diera valores negativos se computaría como 0 Tm a sumar en TTE.

ESPESOR MEDIO PONDERADO

Se fija el valor mínimo del coeficiente de espesor en 0,775.

5. En lo concerniente a la prima de producción del mes de agosto (en los años que corresponda) se calculará la prima correspondiente a los días de parada total de actividad de fábrica utilizando el promedio de cinco meses previos, siendo así el valor para esos días de agosto el resultante de la media diaria de los meses de enero a mayo.

6. En el mes de agosto el mínimo de la prima de producción para el período de actividad será la parte proporcional de los días trabajados respecto al mínimo establecido.

G) NUEVO INGRESO: Dada la complejidad del proceso productivo, y siendo, el conocimiento y experiencia en el trabajo aportado al mismo, factores decisivos para el logro de los objetivos propuestos en lo que atañe a cantidad y calidad de la producción, el personal de nuevo ingreso en la Factoría devengará de la Prima de Producción los siguientes importes, en función de la fecha de incorporación a la plantilla:

. 50% de la Prima de Producción durante los seis primeros meses (meses 1º a 6º, ambos inclusive).

. 100 % de la Prima de Producción a partir de del séptimo mes.

A los efectos de dichos porcentajes devengados se computarán como años de experiencia y capacitación, los que el trabajador hubiere ya acreditado en años y épocas anteriores a la firma de este Convenio.

ARTÍCULO 38.- POLIVALENCIA.

Se crean dos niveles de polivalencia en cada una de las secciones operativas de la fábrica. Los trabajadores que se adscriban al régimen de disponibilidad voluntaria tendrán prioridad en los programas de formación en polivalencia dentro de cada uno de los grupos de disponibilidad.

La formación en polivalencia se hará en los puestos de trabajo, prioritariamente con prolongación de 4 horas de la jornada laboral por devolución de los días devengados por las paradas generales de actividad de los 14 días de agosto, o bien con la devolución de las horas que se produzcan por la adscripción al sistema de adaptación voluntaria de la jornada.

Se facilitará la posibilidad de alcanzar el máximo nivel por el mayor número de personas trabajadoras acordando las partes la creación de una Comisión de trabajo paritaria con representación de los firmantes del Convenio y de los distintos departamentos operativos de la Empresa, para determinar la carga de trabajo de los dos niveles de polivalencia, de forma que el grado de dificultad de los dos niveles de polivalencia sea homogéneo para cada uno de los puestos de trabajo de la fábrica. El plazo máximo para la asignación de la escala de polivalencia a todos los puestos de trabajo será hasta finales 2024.

El nivel 2 será compensado con el 30% de la subida de un nivel salarial.

Cuando según las condiciones establecidas por la Comisión se alcance el nivel de polivalencia 3 se compensará con un plus equivalente a la media del incremento de un nivel salarial según las cantidades de las tablas incluidas en el Convenio, hasta completar el 100%, por tanto, en cuantía calculada desde el 30% compensado al alcanzar el nivel 2 y hasta el 70% al alcanzar el nivel 3.

ARTÍCULO 39.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

1) Tienen consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la jornada ordinaria de trabajo establecida en este Convenio.

2) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año. A los efectos de cómputo no se tendrán en cuenta en las ochenta horas las compensadas mediante descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Tampoco se tendrán en cuenta, para dicho cómputo anual, las horas extras trabajadas para la prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Este máximo de ochenta horas anuales se abonará conforme al ANEXO V, no correspondiendo por ellas compensación de descanso alguno.

3) La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo aquellas que de acuerdo con el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, se deriven de las siguientes situaciones:

- Falta de relevo (según artículo 23).
- Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza propia de nuestro sistema productivo: trabajos encaminados a reparar parte de las instalaciones que tengan carácter de urgencia cuando su realización inmediata sea necesaria en evitación de accidentes, en deterioro de las instalaciones o se deriven graves pérdidas económicas para la Empresa.
- Las que sean consecuencia de imprevistos que surjan sobre lo programado y que impliquen repercusiones económicas importantes en las paradas programadas, o puesta en marcha de instalaciones de proceso.

4) La Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, analizando causas y distribución de las mismas. Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con los valores expresados en el ANEXO V. Los trabajos efectuados en Horas Extraordinarias que no supongan prolongación de la jornada percibirán un plus de llamada, cuyo importe se expresa en el citado ANEXO V.

ARTÍCULO 40.- COMPLEMENTO ECONÓMICO POR I.T.

- a) Por concesión de permiso retribuido no se efectuará descuento alguno.
- b) Si la falta fuese debida a permiso no retribuido, se perderá la parte proporcional del salario Convenio, Plus de asistencia, la parte proporcional de la Prima de Producción y el Plus Convenio correspondiente a ese día.
- c) En caso de baja por enfermedad o accidente laboral, la Empresa abonará un complemento económico siempre que el absentismo general de Fábrica, por enfermedad más accidente, no supere el 4,5% anual y además se cumplan los requisitos individuales que se definen en el apartado g).
- d) En ningún caso se cobrará más estando en situación de baja por I.T. que trabajando.
- e) La cuantía del complemento económico que en su caso corresponda, será igual tanto en caso de baja por enfermedad como accidente.
- f) Si se cumpliese el índice de absentismo general indicado en el apartado c), la Empresa complementará la diferencia entre las prestaciones del INSS/MUTUA y el 100% del salario mensual que el trabajador hubiera devengado, según su régimen de trabajo habitual.
- g) El momento a partir del cual se percibirá dicho complemento vendrá determinado por el absentismo individual de cada trabajador, conforme a los siguientes requisitos:
  - Si en los 18 meses anteriores a la fecha de la baja, el absentismo individual del trabajador es inferior al 2% y ha tenido como máximo 3 episodios de bajas en dicho período, cobrará el complemento desde el primer día de la baja.
  - Si no se cumpliese este primer requisito, se analizará su absentismo histórico, desde el momento de su incorporación a la plantilla, de manera que el complemento se abonaría según la siguiente escala:
    - . Absentismo del 1% o menor: desde el primer día de baja
    - . Absentismo mayor del 1% y menor del 3%: desde el séptimo día de baja
    - . Absentismo mayor del 3% y menor del 5%: desde el duodécimo día de baja
    - . Absentismo del 5% o mayor: no se abonará el complemento
- h) En el caso particular de que un trabajador cumpliese con los criterios establecidos en el apartado g), pero el índice de absentismo general de Fábrica no fuese inferior

a lo establecido en el apartado c), el trabajador cobraría el complemento solamente durante los primeros treinta días.

i) El trabajador en situación de baja deberá entregar en el Servicio Médico de Empresa o en las Oficinas de Recursos Humanos, los Partes de Baja y de Confirmación dentro de los cinco días inmediatos posteriores a los de las fechas de Baja y Confirmación.

j) Los servicios asistenciales del Departamento de Personal o del Servicio Médico de Empresa, podrán girar cuantas visitas domiciliarias requieran al trabajador en situación de Baja por Enfermedad.

k) En caso de que la falta sea sin justificar: Se descontará la parte proporcional del salario convenio, plus de asistencia, el 100% de la Prima de Producción y el plus convenio de ese día.

l) Se considerará como asistencia al trabajo a los efectos de devengo retributivo, los casos de falta de asistencia o puntualidad, cuando sea por cumplimiento de un deber de carácter público, o de Empresa, o Sindical electivo.

#### ARTÍCULO 41.- POLÍTICAS DE REDUCCIÓN DE ABSENTISMO.

Los complementos salariales correspondientes a Plus de Asistencia se fijan en las tablas salariales de este Convenio. Este complemento se establece con el fin de incentivar la asistencia efectiva y el cumplimiento del horario. La cuantía de este plus de asistencia se fija para todo el personal según tablas anexas (Anexo II), en función del nivel salarial que tenga cada persona trabajadora.

El complemento denominado Plus de Asistencia se devengará por jornada efectivamente trabajada por el personal en función del régimen de turnos que cada persona tenga.

De la misma forma, con objeto de reducir los niveles actuales de absentismo se establece un Plus de no Absentismo en los siguientes términos:

Para el personal adscrito al 5 turno, así como para el personal adscrito al resto de turnos de trabajo diferentes al 5 turno, se abonarán las siguientes cantidades por día efectivo de trabajo al mes:

	2024	2025	2026	2027
Valor Plus No Absentismo para Personal a 5T	3,25 €	3,50 €	3,75 €	4,00 €
Valor Plus No Absentismo para resto de turnos	2,00 €	2,50 €	3,00 €	3,40 €

El complemento denominado Plus de no Absentismo se devengará por jornada efectivamente trabajada por el personal en función del régimen de turnos que cada persona tenga. No se computará para el cálculo y abono de domingos, ni festivos para el personal a JP/JC/1T/2T/3T, ni en los días de descanso del personal que trabaje en régimen de 5 turnos (días D).

Las faltas de asistencia efectiva al trabajo que se considerarán como excepciones para el abono tanto del Plus de Asistencia como del Plus de no Absentismo, y darán derecho a la percepción diaria del mismo, son las siguientes:

1 Fallecimiento del cónyuge o hijos.

2 Fallecimiento de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad.

3 Enfermedad grave de parientes de hasta primer grado de consanguinidad y afinidad que hayan tenido hospitalización con ingreso un centro hospitalario, con pernoctación de al menos 1 día.

El resto de los permisos y licencias recogidas en el Convenio no darán derecho a la percepción de estos Pluses.

Asimismo, para aquellos trabajadores, que no hagan uso a partir de la firma del Convenio de ninguno de los permisos de visitas médicas previstos en el artículo 27.8º del Convenio Colectivo, podrán disfrutar en el año siguiente de un descanso compensatorio equivalente a esas 16 horas.

Este descanso compensatorio se disfrutará por jornadas completas de 8 horas de trabajo por lo que, si el trabajador hace uso de 8 horas o menos disfrutará de sólo 8 horas de descanso compensatorio, y si el trabajador hace uso de más de 8 horas no disfrutará de ningún descanso compensatorio.

El disfrute de este descanso compensatorio se establecerá de común acuerdo entre la empresa y el trabajador atendiendo a razones organizativas.

Las faltas de asistencia efectiva al trabajo que producirán la minoración o pérdida tanto del Plus de Asistencia como del Plus de no Absentismo, se aplicarán de acuerdo con la siguiente escala:

% a abonar del nuevo Plus de Asistencia +Plus de no Absentismo en función de las ausencias mensuales	
0 días de ausencias	100%
1 día de ausencia	90%
2 días de ausencia	80%
3 días de ausencia	70%
4 días de ausencia	60%
5 días de ausencia	50%
Mas de 6 días de ausencia	0%

Mientras dure la situación de permiso de lactancia, paternidad/maternidad, matrimonio y accidente laboral no resultará de aplicación este escalado a la persona trabajadora, resultando de nuevo de aplicación a su reincorporación al trabajo efectivo.

Ambos pluses (asistencia y no absentismo) se abonarán en los días de vacaciones y asuntos propios.

#### ARTÍCULO 42.- RETRIBUCIONES EN CASO DE FALTA DE PUNTUALIDAD.

Cuando la falta de puntualidad sea inferior a 10 minutos y superior a 5 minutos: Se perderá el plus de asistencia correspondiente a dicho día.

Cuando la falta de puntualidad sea igual o superior a 10 minutos e inferior a 30 minutos: Se perderá el plus de asistencia de dicho día y el 50% del valor diario del salario convenio correspondiente a dicho día.

Cuando la falta de puntualidad sea igual o superior a 30 minutos e inferior a 4 horas: Se perderá, además de los expresados en el apartado 2 del presente artículo, el 10% del importe de la Prima de Producción correspondiente a dicho mes.

#### ARTÍCULO 43.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias valoradas en 30 días.

Tales gratificaciones, que serán calculadas en función de los respectivos salarios Convenio y antigüedad consolidada, se percibirán dentro de la primera quincena en los meses de Julio, Octubre y Diciembre y siendo abonadas en proporción al tiempo trabajado prorrateándose las de Julio y Diciembre por el primero y segundo semestres del año respectivamente, y la de Octubre en proporción al tiempo trabajado en el año que corresponda.

No obstante lo anterior, los trabajadores afectados por este Convenio que permanezcan o hayan permanecido a lo largo del semestre natural o período anual a que se refiera de devengo de las mencionadas gratificaciones extraordinarias, en la situación de incapacidad transitoria, cualquiera que sea la contingencia a que sea debida, habrán de percibir sus gratificaciones de forma íntegra con total independencia del tiempo en que hayan permanecido en las contingencias a que se refiere este artículo, salvo que hayan iniciado o finalizado su actividad laboral durante el transcurso del año.

#### ARTÍCULO 44.- PAGA DE BENEFICIOS.

En los meses de abril del año natural siguiente a los años 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, se abonará una paga de beneficios (salario base más antigüedad consolidada al mes de diciembre del ejercicio anterior) al personal que esté trabajando en la Empresa en función del Cash Flow Bruto de ACERINOX EUROPA obtenido en los ejercicios correspondientes a los años anteriores al de la fecha de abono.

Su abono se hará en la primera quincena del mes de abril con criterio de proporcionalidad y con el tope máximo del 150% de una paga extra (salario base más antigüedad consolidada). La participación en la paga exigirá una antigüedad de un año en la Empresa, en caso contrario se percibirá proporcionalmente al periodo trabajado durante el año natural (1 de enero a 31 de diciembre).

Porcentaje de paga	CFB (en €)
60	110.000.000
70	120.000.000
80	130.000.000
90	140.000.000
100	150.000.000
110	160.000.000
120	170.000.000
130	180.000.000
140	190.000.000
150	200.000.000

En el caso de que la aplicación de la Tabla, diera valores inferiores al 60% de percepción de paga, se aplicará ésta en dicho 60%.

Todo trabajador que, durante el año natural, que sirve de referencia para el abono de la paga de beneficios, haya tenido absentismo cero se le garantiza el abono del 100% de la paga de beneficios, en el caso de que el porcentaje aplicable a ese año sea inferior al 100%.

Además, aquellos trabajadores que, durante el año natural que sirve de referencia para el abono, hayan tenido un solo día de baja se les complementarán hasta un 90%, si han tenido dos días de baja hasta un 80% y si hubiesen sido tres días se le complementaría hasta un 70%. A partir de cuatro días percibirán el 60% mínimo establecido.

Las trabajadoras en situación de incapacidad temporal como consecuencia del embarazo y los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente laboral que requiera hospitalización percibirán el 100% de la Paga de Beneficios, aunque la aplicación de la Tabla diera valores inferiores.

En caso de que un periodo de baja por enfermedad o accidente coincida entre dos años, solo el año en que se inicie la situación de baja afectará a efectos económicos.

#### ARTÍCULO 45.- SALIDAS, VIAJES Y DIETAS.

Para la utilización de vehículo propio, será necesaria la autorización previa del Jefe de Departamento correspondiente. En este caso la Empresa se hará cargo de los gastos ocasionados, abonando el kilometraje según las tarifas revisadas en función de las variaciones que se produzcan en los costos correspondientes y regulados por circular administrativa.

El personal que por asuntos de trabajo tuviese que desplazarse a otra localidad, viajará con gastos pagados mediante justificación de los mismos.

Sin perjuicio de lo que más abajo se expresa, todo trabajador que sea desplazado fuera de la provincia por un tiempo superior a 30 días consecutivos dispondrá del permiso necesario para asuntos relacionados con el desplazamiento. Por cada 15 días consecutivos que el trabajador permanezca en régimen de desplazamiento, disfrutará de un día laborable de vacaciones, independientemente de las vacaciones reglamentarias, a las que podrá acumularse sin que sea obligatorio hacer uso de ello.

#### ARTÍCULO 46.- PREAVISO, CESE, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, están obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los plazos de preaviso previstos en este artículo:

a) Obrero: 15 días

b) Subalternos: 15 días

c) Administrativos, Jefes y Titulados Administrativos, Técnicos no titulados y Técnicos Titulados: 1 mes

**ARTÍCULO 47.- FORMACIÓN.**

Siendo una preocupación permanente de la Empresa elevar y perfeccionar el nivel de formación y capacitación profesional de su plantilla, durante la vigencia del presente Convenio, y a tenor de la introducción del concepto de polivalencia y la formación asociada a este nuevo concepto, se activará tras la firma de este Convenio la Comisión de Formación con el fin de estudiar, analizar y definir las necesidades actuales y futuras que permitan alcanzar los niveles intermedio y superior de polivalencia.

Con independencia de lo anterior, la Empresa organizará diferentes cursos y programas de formación práctica y teórica, con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Con el fin de adecuar la formación del personal a las necesidades actuales y aumentar así su polivalencia, es objetivo primordial la formación en las áreas de calidad, producción, seguridad y medioambiente.
- b) La Empresa se compromete a programar e impartir cursos de formación para todo el personal durante la vigencia del Convenio.
- c) La asistencia a los cursos de formación será de carácter obligatorio, eximiendo de dicha obligatoriedad, a aquellos interesados que aleguen y justifiquen razones de carácter inexcusable, de índole personal, familiar, vacaciones, descansos compensatorios, enfermedad y/o accidente.
- d) Cada año la Empresa abonará, a partir del mes de febrero, el plus de formación a aquellos trabajadores que tengan cumplimentadas 15 horas de formación. Estas horas de formación se abonarán a razón de 31,344 €/hora
- e) Los cursos impartidos dentro de la jornada de trabajo, serán de asistencia obligatoria, computándose dichas horas como normales de trabajo.
- f) La Comisión de Formación tiene por objeto potenciar y mejorar los cauces para la oferta, impartición y gestión de los cursos de formación, así como el estudio, análisis e implantación de los acuerdos que se alcancen.

**ARTÍCULO 48.- RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en adelante:

**1º.- GRADUACIÓN DE FALTAS.** Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los apartados siguientes:

**A) FALTAS LEVES.** Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

**B) FALTAS GRAVES.** Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días.
- b) Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará con una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Dedicarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios de herramientas de la Empresa.
- j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

**C) FALTAS MUY GRAVES.** Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

- g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave y consideración a sus jefes y compañeros o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
- k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
- m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

**2º.- RÉGIMEN SANCIONADOR.** La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción por faltas graves y muy graves requerirán comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

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

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

**3º.- SANCIONES.** Las sanciones que la Empresa pueda imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a).-En los supuestos de Faltas Leves:
  - Amonestación verbal
  - Amonestación por escrito
- b).-En los supuestos de Faltas Graves:
  - Amonestación por escrito
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días
- c).-En los supuestos de Faltas muy Graves:
  - Amonestación por escrito
  - Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días
  - Despido

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

**4º.- PRESCRIPCIÓN**

De conformidad con lo previsto en el presente Convenio, las Faltas Leves prescriben a los 10 días; las Graves, a los 20 días, y las Muy Graves a los 60 días contados en todos los casos desde la fecha en la que la Empresa haya tenido conocimiento fehaciente de la comisión de las mismas y, en todo caso, transcurridos seis meses de haberse cometido.

**ARTÍCULO 49.- JUBILACIONES PARCIALES CON CONTRATO DE RELEVO.**

La Empresa podrá acordar con los trabajadores su jubilación parcial, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en la normativa vigente en cada momento tanto para los trabajadores como para la Empresa

**ARTÍCULO 50.- PROMOCIONES DE OPERADORES AUXILIARES Y ASIMILADOS.**

A partir del 1 de enero de 2023 y desde entonces con carácter del día 1 de cada mes, se procederá a la promoción del personal que esté asignado a los puestos de trabajo que se relacionan a continuación, que hayan cumplido cuatro años desde su fecha de ingreso, así como con el criterio de absentismo:

- Operadores Auxiliares: A nivel 4.
- Operadores de Movimiento de Materiales "B": A nivel 4.
- Operadores de Movimiento de Materiales "C": A nivel 4.
- Auxiliares de Laboratorio: A nivel 3.
- Ayudantes de Administración: A nivel 4.
- Operadores del Servicio de Prevención: A nivel 4.
- Ayudantes de Delineación: A nivel 3.
- Peones de Almacén: A nivel 2.
- Trabajos Auxiliares de Administración: A nivel 3

**ARTÍCULO 51.- PROMOCIONES DE NIVELES SALARIALES PARA PUESTOS DE TRABAJO CUYO RECORRIDO TENGA COMO MÍNIMO EL NIVEL 5.****CONDICIONES:**

Se aplicará a todo trabajador que ocupase un puesto de trabajo cuyo nivel mínimo del recorrido fuese 5 o inferior.

Se promocionaría por este procedimiento a todos los trabajadores que cumplieren los REQUISITOS que se describen a continuación.

La promoción por este sistema tendría como limitación el nivel 8 o el nivel máximo del recorrido en caso de que dicho recorrido no llegase al 8.

No sería aplicable a personal prejubilado.

La promoción por esta vía sería de un solo nivel salvo en el caso en que fuese nivel 5, en que pasaría al 7.

**REQUISITOS**

Que el trabajador lleve 10 años o más sin tener promociones (de cualquier tipo).

Que esté al día en cuanto a Formación (realizada la formación del año anterior a la promoción).

Su absentismo de los últimos 18 meses será inferior al 2% o el histórico deberá ser inferior al 4%. En caso de no cumplimiento, cada caso se revisará año a año, en la fecha (día y mes) de cumplimiento.

Los efectos salariales que resulten de la aplicación de este artículo se aplicarán desde el momento en que el trabajador cumplió los requisitos que han hecho posible la aplicación de la promoción regulada en este artículo.

#### ARTÍCULO 52.- ADSCRIPCIÓN VOLUNTARIA A LOS GRUPOS DE DISPONIBILIDAD PARA LA SUSTITUCIÓN POR FALTA DE RELEVO DEL 5º TURNO.

La falta de relevo y ausencias en la rotación de turnos serán cubiertas, como norma general y siempre que resulte posible, mediante el personal que se encuentre en situación de disponibilidad voluntaria.

Se establece un sistema de cobertura de la ausencia que responderá al siguiente orden de llamada:

i. Las 4 primeras horas de ausencia serán cubiertas por los trabajadores del turno, según se establece en el Convenio Colectivo. Si la persona que ha cubierto las primeras 4 horas de falta de relevo decide voluntariamente prolongar las siguientes 4 horas de jornada, tendrá prioridad para realizarlas, según lo establecido en el Art. 23 del Convenio.

ii. En caso de que decida voluntariamente no realizarlas, se procederá a cubrir las con personal polivalente en la sección.

iii. En caso de que no sea factible lo anterior, por persona trabajadora adscrita al régimen de disponibilidad voluntaria, las cuales podrán ser llamadas desde las 14:00 horas del 2º día y hasta las 14:00 horas del 4º día de descanso del trabajador disponible (días del calendario marcados como días de descanso del 5º turno).

iv. En última opción con compensación de forma voluntaria y programada de saldos de horas que se hayan generado por adscripción a la adaptación voluntaria de la jornada.

Se acuerda crear 11 grupos de disponibilidad voluntaria, que son los siguientes:

1. Hornos, depuradores de humos y preparación de cargas;
2. Convertidores AOD y resbalines;
3. Coladas continuas;
4. TLC, taller de Plates y movimiento de materiales de LC;
5. Recocido caliente (AP-2, P-4 y neutralización);
6. ZM y CB;
7. Recocido final (AP-3, AP-5 y BA'S);
8. Movimiento materiales acería;
9. Movimiento de materiales de laminación en frío, Taller de Acabados, Embalado, Expediciones, Pulido
10. Mantenimiento.
11. Técnicos de seguridad, en combinación con otros puestos.

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de disponibilidad voluntaria cobrarán un Plus de disponibilidad de 275€ mensuales.

Las personas trabajadoras en situación de disponibilidad voluntaria realizarán la jornada anual máxima de Convenio en distribución irregular. Se llevará el cómputo de las horas de trabajo efectivo que realicen estando en situación de disponibilidad.

Las personas trabajadoras que se encuentran en situación de disponibilidad voluntaria tendrán que adquirir progresivamente la formación necesaria para tener movilidad dentro del grupo de disponibilidad al que pertenezcan.

La adscripción voluntaria al régimen de disponibilidad se establece con compromiso de adscripción anual de la persona trabajadora.

Excepcionalmente, para las personas trabajadoras que se adscriban voluntariamente al régimen de disponibilidad con la firma del Convenio Colectivo, se establece un compromiso de adscripción desde la firma del Convenio y hasta el 31 de diciembre de 2025.

Se garantiza la rotación de las personas en situación de disponibilidad; tan sólo estarán en situación de disponibilidad 1 mes cada 4 meses y tan sólo podrán ser llamados hasta un máximo de 6 ocasiones en el mes de que se trate.

Las personas trabajadoras en situación de disponibilidad que sean llamadas cobrarán, adicionalmente al Plus de Disponibilidad, un Plus llamada, hasta un máximo de 6 llamadas al mes, por los siguientes importes:

- la primera y segunda llamada por un importe cada llamada de 80€.
- las siguientes cuatro llamadas por un importe cada llamada de 60€.

El disfrute de las horas a favor del trabajador disponible se hará efectivo:

1. Días de descanso elegidos por trabajador/a (consecutivos o separados), preavisando la persona trabajadora con una antelación de 7 días. La Empresa atenderá estas solicitudes de forma prioritaria y por orden de entrada de la solicitud, garantizándose la autorización del disfrute de los días solicitados por el trabajador siempre que no se perjudique la organización del trabajo y la Empresa así lo justifique.

2. Opción voluntaria de convalidar por días si la persona trabajadora está adscrita a la adaptación voluntaria de la jornada.

La persona trabajadora vendrá obligada a solicitar el disfrute de las horas dentro del año natural; en caso de no hacerlo, la regularización de la jornada de la persona trabajadora se concretará durante el primer trimestre del año siguiente a decisión exclusiva de la Empresa cumpliendo con un preaviso de 5 días naturales.

Para el supuesto de que la regularización de la jornada de la persona trabajadora se haya solicitado dentro del año natural pero no sea posible realizarse por causa organizativa de la Empresa, podrá prorrogarse la regularización durante el primer trimestre del año siguiente.

En este caso, si llegado el final del período de regularización el trabajador/a tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto "Regularización Disponibilidad" en una cuantía equivalente al valor de una hora extraordinaria con el salario vigente en el Convenio en la fecha del abono.

Se establecerán excepciones a la situación de disponibilidad (derivadas de conciliación u otras necesidades imperativas).

En el caso de no alcanzarse el número mínimo de trabajadores suficientes en situación de disponibilidad voluntaria, y hasta que se alcanzase este número, en casos de necesidad de llamado de personas trabajadoras para cubrir el relevo, la Empresa podrá acudir a sistemas de contratación de terceras personas trabajadoras ajenas a la compañía conforme a cualquiera de las modalidades legales vigentes de contratación laboral.

La empresa informará con carácter periódico a la RLPT de la evolución de la adscripción a este sistema.

#### ARTÍCULO 53.- GARANTÍA SALARIAL POR ADAPTACIÓN VOLUNTARIA DE LA JORNADA.

Con la finalidad de evitar o en su caso minimizar las consecuencias de la adopción de medidas estructurales o coyunturales que suspendan el contrato de trabajo sin derecho al cobro íntegro del salario (quedando expresamente exceptuadas sin carácter limitativo sino meramente enunciativo las siguientes: la situación de huelga, situación de IT, suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, suspensión de empleo y sueldo, situación de excedencia, situación de riesgo durante el embarazo, permisos parentales, privación de libertad y cualesquiera otras situaciones no vinculadas al buen funcionamiento de la Empresa) se establece un sistema de adaptación voluntaria de la jornada, al que podrán adscribirse libremente las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras podrán, también libremente, solicitar su exclusión del sistema de adaptación voluntaria de la jornada. La adaptación de la jornada se fija hasta el 10% de la jornada en cómputo anual de la persona trabajadora (21 días).

Asimismo, cada persona trabajadora, podrá solicitar, a su conveniencia, una mayor afectación de la jornada por encima del porcentaje del 10%, acordando con la Empresa el porcentaje de la jornada que podrá ser distribuido de forma irregular a lo largo del año.

La adaptación de la jornada deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las nueve horas de jornada diaria, observándose el descanso entre jornadas.

La adscripción voluntaria al régimen de adaptación de la jornada se establece con compromiso de adscripción anual de la persona trabajadora

La devolución de la jornada se podrá regularizar:

1. En días completos, de uno en uno, durante los descansos (máximo 3 días al mes) cumpliendo la Empresa con un preaviso mínimo de 7 días.

2. A elección de la persona trabajadora y de forma voluntaria, el 50% de los días con prolongación de la jornada de trabajo.

3. A elección de la persona trabajadora y de forma voluntaria, devolución a través de la disponibilidad, si se está adscrito a ella.

Serán días inhábiles para la aplicación del presente artículo las jornadas especiales.

Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo el trabajador/a percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo.

Por cada empleado/a se llevará una cuenta de horas, donde se reflejarán en negativo las horas trabajadas de menos y en positivo las horas trabajadas de más.

La jornada laboral anual de la plantilla se distribuirá de manera que puedan cubrirse los días de actividad industrial de la empresa. Para el supuesto de que la regularización de la jornada de la persona trabajadora no pueda realizarse dentro del año natural, ésta no deberá superar el primer trimestre del año siguiente.

Si llegado el final del período de regularización el trabajador/a debiera horas a la empresa, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello.

Por el contrario, si el trabajador/a tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto "Regularización Adaptación" en una cuantía equivalente al valor de las horas extraordinaria con el salario vigente en el Convenio en la fecha del abono.

La empresa informará con carácter periódico a la RLPT de la evolución de la adscripción a este sistema.

#### ARTÍCULO 54.- CUESTIONES COMUNES A LAS SITUACIONES DE DISPONIBILIDAD Y ADAPTACIÓN VOLUNTARIAS DE LA JORNADA.

A la terminación del contrato de trabajo, el saldo positivo o negativo de horas se liquidará en el precio vigente en el momento del cese.

Previo a la terminación del contrato, se podrá acordar el disfrute total o parcial (por el periodo correspondiente) de la cuenta de horas positiva.

En caso de excedencia voluntaria, el saldo positivo o negativo de la cuenta de horas se liquidará en ese momento, sin esperar a que se produzca el cese definitivo.

#### ARTÍCULO 55. TELETRABAJO

Se podrá solicitar un día a la semana, o máximo 5 días al mes, de teletrabajo, en aquellas posiciones en las que organizativamente resulte viable la prestación de servicios en esta modalidad, siempre de acuerdo con su responsable.

#### CLAUSULAS ADICIONALES

##### PRIMERA.- NUEVAS CONTRATACIONES.

La Empresa procederá a la transformación de los contratos temporales en indefinidos una vez superados los límites establecidos por la legalidad vigente en la materia en cada momento a lo largo de la vigencia del convenio colectivo y, en todo pasarán a ser hijos de plantilla los eventuales con más de tres años de contrato continuado.

De conformidad con lo establecido en el artículo 9 del presente Convenio, la adscripción del trabajador al nivel salarial que corresponda dependerá del grado de conocimiento, capacitación, experiencia y tiempo de permanencia, factores que, aplicados al personal de nuevo ingreso, significarán:

- Al firmar el contrato de trabajo, y durante los primeros 6 meses de vigencia del mismo, al trabajador cualquiera que sea el puesto de trabajo que ocupe le será asignado el Nivel Salarial 1 del ANEXO VIII.

- Desde el mes séptimo hasta el 12, tendrá asignado el Nivel 1, pero percibirá en concepto de Diferencia de Nivel, las que correspondan entre el Nivel 1 y el Nivel 2, siempre que el nivel mínimo de su puesto de trabajo sea al menos el 2.

- Al año de la contratación, consolidará el Nivel 2, y percibirá en concepto de Diferencia de Nivel, las que correspondan entre los Niveles 2 y 3, siempre que el nivel mínimo del puesto de trabajo sea al menos el 3. Esta situación se mantendrá hasta que el trabajador adquiera los tres años de antigüedad continuados, momento en que el trabajador consolidará el nivel mínimo del puesto de trabajo que ocupa.

## SEGUNDA.- JUBILACIÓN POR CUMPLIMIENTO DE LA EDAD ORDINARIA DE JUBILACIÓN.

Con el objetivo de impulsar medidas tendentes a favorecer el relevo generacional así como la mejora en la calidad del empleo, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, ambas partes acuerdan expresamente que ésta será obligatoria por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, pudiendo extinguir la empresa el contrato por esa causa, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como:

- Transformación de contratos temporales en indefinidos.
- La promoción económica y profesional de los trabajadores.
- La formación profesional y las políticas de seguridad en el trabajo.

Dicha extinción del contrato deberá ser comunicada con carácter previo al trabajador afectado

## TERCERA. PROGRAMA DE LIDERAZGO PARA MANDOS INTERMEDIO PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DE ESTE COLECTIVO.

La Empresa ofrecerá a sus Mandos Intermedios formación en temas de Liderazgo, para desarrollar y potenciar las capacidades y habilidades directivas; entre otras:

- Conocimiento de las competencias y habilidades para mejorar la interacción con otras personas, sea su propio equipo de trabajo, clientes, proveedores, agentes sociales, etc.
- Tipos de Liderazgo.
- Trabajo en equipo.
- Técnicas de comunicación asertivas, clara y efectiva.
- Liderar equipos eficaces y motivados.

## CUARTA. SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Al objeto de promover la seguridad en el trabajo, como política prioritaria de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, la Empresa se compromete a:

- Se fomentará que la formación continua que la Empresa tiene la obligación de impartir a su personal por estar así establecido en el artículo 47 de este Convenio, sea en la medida de lo posible, dedicada a la formación en normas internas de seguridad.
- Se fomentará siempre que sea posible la máxima información y participación a los Delegados de Prevención por parte del Departamento de Seguridad y Medioambiente, siempre que la organización y gestión propia del Departamento no se vean entorpecidas ni afectadas.

## QUINTA. VIGILANCIA DE LA SALUD

Con motivo de la adhesión de la empresa a la Declaración de Luxemburgo y en el marco de los programas de estilos de vida y trabajo saludable que está poniendo en marcha la Empresa, se garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o cuando pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La actividad sanitaria deberá abarcar una evaluación de la salud de los trabajadores:

- Inicial para la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para su salud.
- Al reanudar el trabajo tras la ausencia prolongada por motivos de salud.
- Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un examen de salud anual.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que el trabajador está expuesto.

La empresa llevará a cabo exámenes de salud preventivos, con especial control de vista, alcoholemia, audición, drogas, etc., que se realizarán discrecionalmente.

Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados. La Empresa y las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

## SEXTA. - SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

El proceso de selección de personal será encargado a una empresa externa especializada en selección de personal, que entregará los resultados del proceso a la empresa, a los efectos de que ésta proceda a la contratación correspondiente.

En sus procesos de selección y contratación, la dirección de la Empresa aplicará criterios de igualdad, objetividad y profesionalidad y se compromete a mantener en todo momento procedimientos y políticas que aseguren que los puestos de trabajo, en los diferentes ámbitos de responsabilidad, son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad objetiva de oportunidades con ausencia de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión

o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

A los efectos de promover la transparencia y la mejora de la información entre las partes, la Empresa informará trimestralmente de las previsiones de contratación a la representación legal de los trabajadores en la empresa atendiendo a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

## SÉPTIMA. - IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES

Uno de los principios básicos que guían el presente Convenio Colectivo es el de la igualdad entre hombres y mujeres, suponiendo ello la ausencia de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Por ello, las partes y en aplicación de la Cláusula Adicional Tercera del XVII Convenio Colectivo de Acerinox, S.A., las partes suscribieron el "Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Acerinox, S.A.", publicado en el BOP de Cádiz de fecha 22 de febrero de 2011, Plan que se considera parte integrante del presente Convenio Colectivo.

## OCTAVA. - CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUENAS PRÁCTICAS.

La Empresa y sus trabajadores son titulares de un saber y unos valores que habrán de preservar y transmitir a quienes les sucedan. Estos valores se recopilan en el Código de Conducta y Buenas Prácticas de las empresas del Grupo ACERINOX, que junto con lo establecido en las leyes que sean de aplicación y el Convenio Colectivo, así como el resto de normas que puedan ser aprobadas en su desarrollo o ejecución, regulan la actuación de la Empresa y de las personas que trabajan en ella y a quienes se relacionan con ella en el presente o en el futuro.

Igualmente, dentro del Código de Conducta y Buenas Prácticas de las empresas del Grupo ACERINOX se regulan expresamente las medidas de prevención del acoso en el centro de trabajo y el procedimiento establecido al efecto.

NOVENA. - Cualquier modificación de las condiciones sustanciales del contrato de trabajo se realizará conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

## DECIMA. - PLAN DE REJUVENECIMIENTO DE PLANTILLA.

ACERINOX EUROPA, S.A.U., es consciente de la necesidad de articular nuevas fórmulas de rejuvenecimiento de la plantilla a partir de la entrada en vigor del Convenio. En base a ello se compromete durante la vigencia del IV Convenio Colectivo a buscar y desarrollar alternativas a las actuales, que den continuidad a la renovación y el rejuvenecimiento de la plantilla.

Se creará una Comisión de Seguimiento formada por los firmantes del Convenio Colectivo con el objeto de definir la puesta en práctica de la opción más adecuada para el rejuvenecimiento de la plantilla que resulte viable y que finalmente se acuerde, así como si hubiera modificaciones legislativas o recomendaciones prácticas a llevar a cabo de los organismos oficiales, introducir las dentro de lo acordado.

UNDÉCIMA. - En cuanto a la mujer trabajadora, en todo lo no regulado expresamente en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

DUODÉCIMA. - El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, ocupación de puestos de responsabilidad, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, en la afiliación y en la participación en las organizaciones sindicales.

Para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombre, se implantarán una serie de medidas, incluidas las de acción positiva, que servirán como punto de partida para mejorar las situaciones de desigualdad que puedan existir:

- Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo se realizarán sin excluir, directa e indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo.
- Clasificación profesional. Se comprobará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todo el ámbito de la clasificación profesional, partiendo de una valoración objetiva de los puestos de trabajo.
- Promoción profesional. Se garantizará el equilibrio de presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de responsabilidad, mediante la introducción de medidas de acción positiva establecidas en la legislación vigente acordadas para cada caso concreto.
- Formación profesional. Se garantizará el acceso a la formación respetando en todo momento el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Retribución. Se respetará el principio de igual retribución para trabajos de igual valor.

Se eliminará cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución que pudiera existir.

## DECIMOTERCERA. - PLAN INDUSTRIAL.

ACERINOX EUROPA, S.A.U., continuando con su política de mejora constante y siendo consciente de la importancia de la innovación y desarrollo para la viabilidad de sus centros de fabricación, potenciará la creación de sinergias con clientes, empresas, administración y con los agentes sociales para impulsar la misión, visión y valores del Grupo Acerinox orientadas hacia su principal objetivo: ser un líder global en la fabricación de acero inoxidable y de aleaciones de alto rendimiento.

ACERINOX EUROPA SAU desarrollará líneas trabajo para analizar la viabilidad de inversiones en la fábrica del Campo de Gibraltar con dos objetivos prioritarios:

- mejorar el nivel tecnológico de las instalaciones productivas para conseguir mayor eficiencia y calidad en los productos fabricados y
- ampliar la gama de fabricación con aceros inoxidables y aleaciones de mayores prestaciones y características dimensionales que permitan acceder a nuevos mercados.

ANEXO I  
RELACION DE GRUPOS PROFESIONALES, GRUPOS FUNCIONALES•PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL

GRUPO PROFESIONAL	DIVISION	LITERAL GRUPO FUNCIONAL	GRUPO FUNCIONAL	A	B	C	D	MOVILIDAD
GRUPO 1	TÉCNICOS EMPLEADOS	Coordinadores/as y Jefes/as de Turno	1	11	12	13		Dentro de la división funcional
		Analistas Sistemas de Información	34	11	12	13		Dentro de la división funcional
GRUPO 2	TÉCNICOS	Responsable de Grupo	2	9	11	12		Dentro de la Sección
		Responsable de Mantenimiento/ Inspección	15	9	11	12	13	Dentro de la Sección
		Responsable de Grupo de Mantenimiento	16	9	11	12		Dentro de la Sección
GRUPO 3	TÉCNICOS	Responsable de Línea	4	8	9	11		Dentro de la Sección
		Responsable de Equipo	4	8	9	11	12	Dentro de la Sección
		Supervisor/ a de Inspección	17	8	9	11		Dentro de la Sección
		Inspector/a Volante	20	8	9	11		Dentro de la Sección
GRUPO 4	EMPLEADOS	Programador/a Sistema de Información	35	7	9	11		Dentro de la Sección
		Operador/a Sistemas de Información	36	6	7	9		Dentro de la Sección
		Programador/a Sistema de Información	26	s	7	9		Dentro de la Sección
		Analista de Laboratorio	27	5	7	9		Dentro de la Sección
		Gestor/a de Administración	30	5	7	10	11	Entre puestos de trabajo
		Delineante	37	5	7	9		Dentro de la Sección
	OPERARIOS	Enfermero/a del Trabajo	42	6	7	9	11	Dentro de la Sección
		Oficial/a Mantenimiento	13	5	7	9		Dentro de la Sección
		Operador/a Especial Movimiento Materiales	9	5	7	9		Dentro de la Sección
		Inspector/a Recocido Final BA's P4	21	5	7	9		Dentro de la Sección
		Técnico/a Servicio Prevención y Medio Ambiente	24	6	7	9	11	Dentro de la Sección
		Operador/a de Línea	6	5	7	9		Dentro de la Sección
Almacenero/a	6	5	7	9		Dentro de la Sección		
GRUPO 5	TÉCNICOS	Inspector/a de LF/Plates	22	4	5	7		Dentro de la Sección
	EMPLEADOS	Ayudante/a Administración	32	3	4	7		Dentro de la Sección
		Secretario/a	31	4	5	7	9	Dentro de la Sección
	OPERARIOS	Operador/a Especial Movimiento "A"	10	4	5	7		Dentro de la Sección
		Operador/a Servicio de Prevención y Medio Ambiente	25	3	4	5		Dentro de la Sección
		Operador/a Auxiliar	8	3	4	5	7	Dentro de la Sección
		Operador/a Movimiento Materiales "B"	11	3	4	5	7	Dentro de la Sección
GRUPO 6	OPERARIOS	Peón /a Almacén	41	1	2	3		Dentro de la Sección
	EMPLEADOS	Auxiliar Laboratorio	28	2	3	4		Dentro de la Sección
		Trabajos Auxiliares de Administración	33	2	3	4		Entre puestos de trabajo

ANEXO II  
TABLA DE SALARIO BASE Y PLUS DE ASISTENCIA  
IV CONVENIO COLECTIVO (Valores año 2023)

NIVEL	SALARIO BASE (€/MES)	PLUS ASISTENCIA (€/MES)	TOTAL MES(€/MES)
1	1.025,970 €	45,941 €	1.071,911 €
2	1.045,540 €	47,321 €	1.092,861 €
3	1.115,560 €	56,806 €	1.172,366 €
4	1.178,478 €	68,944 €	1.247,423 €
5	1.258,828 €	77,065 €	1.335,893 €
6	1.291,797 €	79,747 €	1.371,543 €
7	1.434,534 €	94,600 €	1.529,134 €
8	1.473,661 €	100,075 €	1.573,736 €
9	1.602,525 €	101,411 €	1.703,936 €
10	1.631,564 €	102,730 €	1.734,294 €
11	1.721,929 €	104,166 €	1.826,096 €
12	1.868,005 €	114,914 €	1.982,919 €
13	2.018,160 €	135,224 €	2.153,384 €

ANEXO III  
TABLA DE PLUS DE TURNOS  
IV CONVENIO COLECTIVO (Valores año 2023)

NIVEL	PLUS TURNO 1/2 TURNO (€/DIA)	PLUS TURNO 3 TURNOS (€/DIA)	PLUS TURNO 4 TURNOS (€/DIA)	PLUS TURNO 5 TURNOS (€/DIA)
1	2,534 €	14,280 €	14,280 €	18,584 €
2	2,584 €	14,481 €	14,481 €	18,840 €
3	2,625 €	15,087 €	15,087 €	19,631 €
4	2,674 €	15,667 €	15,667 €	20,389 €
5	2,850 €	16,424 €	16,424 €	21,377 €

NIVEL	PLUS TURNO 1/2 TURNO (€/DIA)	PLUS TURNO 3 TURNOS (€/DIA)	PLUS TURNO 4 TURNOS (€/DIA)	PLUS TURNO 5 TURNOS (€/DIA)
6	2,850 €	16,717 €	16,717 €	21,763 €
7	2,862 €	17,852 €	17,852 €	23,234 €
8	2,989 €	18,143 €	18,143 €	23,603 €
9	2,989 €	19,007 €	19,007 €	24,743 €
10	3,015 €	19,239 €	19,239 €	25,041 €
11	3,138 €	20,085 €	20,085 €	26,142 €
12	3,259 €	21,307 €	21,307 €	27,737 €
13	3,574 €	23,266 €	23,266 €	30,279 €

ANEXO IV  
TABLA DE PLUS FESTIVO + FESTIVO COMPENSADO  
IV CONVENIO COLECTIVO (Valores año 2023)

NIVEL	PLUS FESTIVO IV CONVENIO (€/DIA)
1	166,079 €
2	169,404 €
3	178,854 €
4	190,707 €
5	200,683 €
6	205,445 €
7	222,522 €
8	228,218 €
9	235,318 €
10	240,993 €
11	245,750 €
12	252,856 €
13	261,877 €

ANEXO V  
TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS  
IV CONVENIO COLECTIVO (Valores año 2023)

NIVEL	HORAS EXTRA JP / 1 / 2 (€/HORA)	HORAS EXTRA 3 TURNOS (€/HORA)	HORAS EXTRA 4/5 TURNOS (€/HORA)	PLUS LLAMADA (€/DIA)
1	16,792 €	18,144 €	19,903 €	25,141 €
2	17,080 €	18,518 €	20,308 €	25,587 €
3	18,367 €	19,682 €	21,653 €	27,725 €
4	19,635 €	20,972 €	23,060 €	29,913 €
5	20,922 €	22,307 €	24,524 €	32,210 €
6	21,566 €	22,937 €	25,208 €	33,041 €
7	23,977 €	25,425 €	27,948 €	37,170 €
8	24,518 €	26,127 €	28,736 €	38,399 €
9	26,496 €	28,139 €	30,970 €	41,494 €
10	27,287 €	28,763 €	31,597 €	42,230 €
11	28,676 €	30,169 €	33,172 €	44,447 €
12	31,062 €	32,693 €	35,854 €	46,429 €
13	33,727 €	35,488 €	39,043 €	46,429 €

(\*) El artículo 25, apartado D) de este IV Convenio dispone: "Los conceptos salariales que en este convenio se refieren al 4º turno se aplican exclusivamente al supuesto contemplado en este apartado, es decir, al paso de 5 a 4 turnos en los Departamentos de Acería y Laminación en Caliente"

ANEXO VI

EL PERSONAL QUE ASISTA A CURSOS DE FORMACIÓN RETRIBUIDOS PERCIBIRÁ PLUS CUYO VALOR POR CADA HORA DE ASISTENCIA SERÁ EL QUE DETERMINA ESTE ANEXO  
IV CONVENIO COLECTIVO (Valores año 2023)

NIVEL	PLUS FORMACION (€/HORA)
1	8,851 €
2	9,127 €
3	9,437 €
4	9,753 €
5	10,350 €
6	10,406 €
7	10,832 €
8	11,020 €
9	11,350 €
10	11,498 €
11	12,188 €
12	12,950 €
13	14,268 €

ANEXO VII (NUEVO)  
TABLA DE PLUS DE ASISTENCIA + PLUS NO ABSENTISMO  
IV CONVENIO COLECTIVO (Valores año 2023)

NIVEL	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	45,941 €	2,188 €	2,552 €	0,00 €	3,00 €	45,94 €	99,94 €
2	47,321 €	2,253 €	2,629 €	0,00 €	3,00 €	47,32 €	101,32 €
3	56,806 €	2,705 €	3,156 €	0,00 €	3,00 €	56,81 €	110,81 €
4	68,944 €	3,283 €	3,830 €	0,00 €	3,00 €	68,94 €	122,94 €
5	77,065 €	3,670 €	4,281 €	0,00 €	3,00 €	77,07 €	131,07 €
6	79,747 €	3,797 €	4,430 €	0,00 €	3,00 €	79,75 €	133,75 €
7	94,600 €	4,505 €	5,256 €	0,00 €	3,00 €	94,60 €	148,60 €
8	100,075 €	4,765 €	5,560 €	0,00 €	3,00 €	100,08 €	154,08 €
9	101,411 €	4,829 €	5,634 €	0,00 €	3,00 €	101,41 €	155,41 €
10	102,730 €	4,892 €	5,707 €	0,00 €	3,00 €	102,73 €	156,73 €
11	104,166 €	4,960 €	5,787 €	0,00 €	3,00 €	104,17 €	158,17 €
12	114,914 €	5,472 €	6,384 €	0,00 €	3,00 €	114,91 €	168,91 €
13	135,224 €	6,439 €	7,512 €	0,00 €	3,00 €	135,22 €	189,22 €

(1) PLUS ASISTENCIA (€/MES) (2) PLUS ASISTENCIA JP/JC/1T/2T/3T (€/DIA) (3) PLUS ASISTENCIA 5T (€/DIA) (4) PLUS NO ABSENTISMO JP/JC/1T/2T/3T (€/DIA) (5) PLUS NO ABSENTISMO 5T (€/DIA) (6) PLUS ASISTENCIA + PLUS NO ABSENTISMO JP/JC/1T/2T/3T (€/MES) (7) PLUS ASISTENCIA + PLUS NO ABSENTISMO 5T (€/MES)

Nota 1: Los valores de Plus de asistencia diarios correspondientes a JP/JC/1T/2T/3T son los correspondientes a dividir el valor mensual por el nº de días laborables promedio trabajados al mes (21 días laborables).

Nota 2: Los valores de Plus de asistencia diarios correspondientes a 5T son los correspondientes a dividir el valor mensual por el nº de días laborables promedio trabajados al mes (18 días laborables).

Nota 3: Los valores de Plus de asistencia + Plus de no absentismo mensual son los teóricos si la persona trabajadora con 0 días de ausencia al mes. El % de abono teórico en función de las ausencias mensuales sería:

% a abonar del nuevo Plus Asistencia + Plus no Absentismo en función de las ausencias mensuales	
0 días de ausencias	100%
1 día de ausencia	90%
2 día de ausencia	80%
3 día de ausencia	70%
4 día de ausencia	60%
5 día de ausencia	50%
Mas de 6 días de ausencia	0%

ANEXO VIII  
RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO IV CONVENIO COLECTIVO Y NIVELES SALARIALES

CÓDIGO GRUPO	LITERAL CODIGO GRUPO FUNCIONAL	A	B	C	D
1	Coordinador/a - Jefe/a de Turno	11	12	13	
2	Responsable de Grupo	9	11	12	
4	Responsable de Línea - Equipo	8	9	11	
6	Operador/a de Línea	5	7	9	
8	Operador/a Auxiliar	3	4	5	7
9	Operador/a Especial Movimiento Materiales	5	7	9	
10	Operador/a Movimiento "A"	4	5	7	
11	Operador/a Movimiento "B"	3	4	5	7
13	Oficial/a de Mantenimiento	5	7	9	
15	Responsable de Mantenimiento - Inspección	9	11	12	13
16	Responsable de Grupo Mantenimiento	9	11	12	
17	Supervisor/a de Inspección	8	9	11	12
20	Inspector/a Volante	8	9	11	
21	Inspector Recocido Final -BA' s - P4	5	7	9	
22	Inspector de LF / Plates	4	5	7	
24	Técnico/a Servicio de Prevención y Medioambiente	6	7	9	11
25	Operador/a Servicio de Prevención y Medioambiente	3	4	5	
26	Programador/a	5	7	9	
27	Analista Laboratorio	5	7	9	
28	Auxiliar Laboratorio	2	3	4	
30	Gestor/a Administración	5	7	10	11
31	Secretario/a	4	5	7	9
32	Ayudante Administración	3	4	7	
33	Trabajos Auxiliares Administración	2	3	4	
34	Analista (Sistemas de Información)	11	12	13	
35	Programador/a (Sistemas de Información)	7	9	11	
36	Operador/a (Sistemas de Información)	6	7	9	
37	Delineante	5	7	9	
41	Peón/a Almacén	1	2	3	
42	Enfermero/a del Trabajo	6	7	9	11

ANEXO IX  
TABLA DE PUESTOS DE TRABAJO

GRUPO 01	
PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
COORDINADOR/A REFRACTARIOS	ACERÍA / PUERTO
JEFE/A TURNO ACERÍA	ACERÍA / PUERTO
COORDINADOR/A DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	ADMINISTRACIÓN
COORDINADOR/A DE CAMARAS CCTV, MEGAFONIAS INFRAESTRUCTURAS Y TELECOMUNICACIONES	ADMINISTRACIÓN
COORDINADOR/A TALLER CILINDROS	L. CALIENTE
COORDINADOR/A TALLER PLATES	L. CALIENTE
JEFE/A TURNO TREN LAMINACIÓN CALIENTE	L. CALIENTE
COORDINADOR/A NEUTRALIZACIÓN/PARA	L. FRÍO
COORDINADOR/A SECCIÓN TÉCNICA	L. FRÍO
JEFE/A TURNO LAMINACION FRÍO	L. FRÍO
COORDINADOR/A GESTIÓN	MANTENIMIENTO
COORDINADOR/A INST. Y BASCU	MANTENIMIENTO
COORDINADOR/A M.ELEC.ACERÍA	MANTENIMIENTO

PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
COORDINADOR/A M.ELEC.LAMINACIÓN CALIENTE	MANTENIMIENTO
COORDINADOR/A M.ELEC.LAMINACIÓN FRÍO	MANTENIMIENTO
COORDINADOR/A M.ELEC.LAMINADORES	MANTENIMIENTO
COORDINADOR/A M.ELEC.RECOCIDO	MANTENIMIENTO
COORDINADOR/A M.ELEC.TALLER ELÉCTRICO	MANTENIMIENTO
COORDINADOR/A M.MEC.ACABADO	MANTENIMIENTO
COORDINADOR/A M.MEC.ACERÍA	MANTENIMIENTO
COORDINADOR/A M.MEC.LAMINACIÓN CALIENTE	MANTENIMIENTO
COORDINADOR/A M.MEC.LAMINADORES	MANTENIMIENTO
COORDINADOR/A M.MEC.RECOCIDO	MANTENIMIENTO
COORDINADOR/A MANT.GRÚAS	MANTENIMIENTO
COORDINADOR/A MANTENIMIENTO REDES EXTERIORES	MANTENIMIENTO
COORDINADOR/A NN.II. ELÉCTRICAS	MANTENIMIENTO
COORDINADOR/A NN.II. MECÁNICAS	MANTENIMIENTO
COORDINADOR/A OBRA CIVIL	MANTENIMIENTO
GRUPO 02	
RESPONSABLE GRUPO COLADA DESBASTES	ACERÍA / PUERTO
RESPONSABLE GRUPO COLADA PALANQUILLA	ACERÍA / PUERTO
RESPONSABLE GRUPO DEPURADORES	ACERÍA / PUERTO
RESPONSABLE GRUPO DISTRIBUCIÓN	ACERÍA / PUERTO
RESPONSABLE GRUPO ESMERILADO	ACERÍA / PUERTO
RESPONSABLE GRUPO FUSIÓN	ACERÍA / PUERTO
RESPONSABLE GRUPO MOV.MAT/PARQUE/ MAQUIN.	ACERÍA / PUERTO
RESPONSABLE GRUPO ORDEN Y LIMPIEZA	ACERÍA / PUERTO
RESPONSABLE GRUPO PUERTO	ACERÍA / PUERTO
RESPONSABLE GRUPO REFRACTARIOS	ACERÍA / PUERTO
RESPONSABLE GRUPO ALMACÉN	ADMINISTRACIÓN
RESPONSABLE GRUPO DISTRIBUCIÓN TLC	L. CALIENTE
RESPONSABLE GRUPO TALLER PLATES	L. CALIENTE
RESPONSABLE GRUPO TÉCNICO L. CALIENTE	L. CALIENTE
RESPONSABLE GRUPO ACABADOS	L. FRÍO
RESPONSABLE GRUPO B.E.	L. FRÍO
RESPONSABLE GRUPO CALIDAD	L. FRÍO
RESPONSABLE GRUPO EMBALADO	L. FRÍO
RESPONSABLE GRUPO EXPEDICIONES	L. FRÍO
RESPONSABLE GRUPO LAMINACIÓN L.FRÍO	L. FRÍO
RESPONSABLE GRUPO MOV.MAT.L.F.	L. FRÍO
RESPONSABLE GRUPO RECOCIDO	L. FRÍO
RESPONSABLE GRUPO RECOCIDO / LAMINADORES	L. FRÍO
RESPONSABLE GRUPO TALLER DE CILINDROS L.FRÍO	L. FRÍO
RESPONSABLE GRUPO VIGILANCIA	SEGUR./M.AMBIEN.
RESPONSABLE GRUPO ADMÓN D. TÉCNICO	TÉCNICO
RESPONSABLE GRUPO INSPECCIÓN	TÉCNICO
RESPONSABLE GRUPO LAB. ACERÍA	TÉCNICO
RESPONSABLE GRUPO LAB. METALÚRGICO	TÉCNICO
RESPONSABLE GRUPO LAB. QUÍMICO	TÉCNICO
RESPONSABLE GRUPO PLANIF./PROGR.	TÉCNICO
GRUPO 04	
RESPONSABLE LÍNEA A.O.D.	ACERÍA / PUERTO
RESPONSABLE LÍNEA CESTA	ACERÍA / PUERTO
RESPONSABLE LÍNEA COLADA DESBASTES	ACERÍA / PUERTO
RESPONSABLE LÍNEA COLADA PALANQUILLA	ACERÍA / PUERTO
RESPONSABLE LÍNEA ESMERILADO	ACERÍA / PUERTO
RESPONSABLE LÍNEA HORNO	ACERÍA / PUERTO
RESPONSABLE LÍNEA M.MAT/DIST	ACERÍA / PUERTO
RESPONSABLE LÍNEA PUERTO	ACERÍA / PUERTO
RESPONSABLE LÍNEA REFRACTARIOS	ACERÍA / PUERTO
RESPONSABLE LINEA ALMACEN	ADMINISTRACIÓN
RESPONSABLE LÍNEA TALLER DE CILINDROS L. CALIENTE	L. CALIENTE

PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
RESPONSABLE LÍNEA TALLER PLATES	L. CALIENTE
RESPONSABLE LÍNEA TREN L. CALIENTE	L. CALIENTE
RESPONSABLE LÍNEA AP-1	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA AP-2	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA AP-3	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA AP-5	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA BA-2	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA BA-3	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA BANDA ESTRECHA	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA CB-1	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA CB-2	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA CENTRO PAPEL	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA CS-1	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA CS-2	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA CS-4	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA CS-5	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA EMBALADO	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA EXPEDICIONES	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA GP-1	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA GP-2	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA GP-3	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA MOV. MAT. L. FRÍO	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA P-4	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA PLANTA RECUP. ACIDOS	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA RG-ZM	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA SERVICIOS GENERALES L.FRÍO	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA SKP	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA SL-1	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA SL-4	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA SL-5	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA SL-6	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA SL-7	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA SL-9	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA TALLER CILINDROS LF	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA ZM-1	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA ZM-2	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA ZM-3	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA ZM-4	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA ZM-5	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA ZM-6	L. FRÍO
RESPONSABLE LÍNEA ZM-7	L. FRÍO
RESPONSABLE EQUIPO M.ELEC. ACERÍA	MANTENIMIENTO
RESPONSABLE EQUIPO M.ELEC. DISTRIBUCIÓN	MANTENIMIENTO
RESPONSABLE EQUIPO M.ELEC. INSTRUMENTACIÓN	MANTENIMIENTO
RESPONSABLE EQUIPO M.ELEC. L.CALIENTE	MANTENIMIENTO
RESPONSABLE EQUIPO M.ELEC. LAMINADORES	MANTENIMIENTO
RESPONSABLE EQUIPO M.ELEC. RECOCIDO	MANTENIMIENTO
RESPONSABLE EQUIPO M.GRUAS ELECT./MEC.	MANTENIMIENTO
RESPONSABLE EQUIPO M.MEC. ACABADO	MANTENIMIENTO
RESPONSABLE EQUIPO M.MEC. ACERÍA	MANTENIMIENTO
RESPONSABLE EQUIPO M.MEC. DISTRIB./ CALDERA	MANTENIMIENTO
RESPONSABLE EQUIPO M.MEC. L.CALIENTE	MANTENIMIENTO
RESPONSABLE EQUIPO M.MEC. LAMINADORES	MANTENIMIENTO
RESPONSABLE EQUIPO M.MEC. RECOCIDO	MANTENIMIENTO
RESPONSABLE EQUIPO OBRA CIVIL	MANTENIMIENTO
RESPONSABLE EQUIPO PROCESO AC/LC	MANTENIMIENTO
RESPONSABLE EQUIPO PROCESOS L.FRÍO	MANTENIMIENTO
RESPONSABLE LINEA SERVICIO PREVENCIÓN	SEGUR./M.AMBIEN.
RESPONSABLE LINEA CORROSIÓN	TÉCNICO
RESPONSABLE LINEA ENSAYOS MECÁNICOS	TÉCNICO
RESPONSABLE LINEA LABORATORIO ACERÍA	TÉCNICO

PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
RESPONSABLE LINEA LABORATORIO QUÍMICO	TÉCNICO
RESPONSABLE LINEA METALÚRGICA/FÍSICA	TÉCNICO
RESPONSABLE LINEA PLANIF./PROGR.	TÉCNICO
GRUPO 06	
OPERADOR/A A.O.D	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A COLADA DESBASTES	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A COLADA PALANQUILLA	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A DEPURADOR HUMOS	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A ESMERILADO	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A HORNO	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A REFRACTARISTA	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A TRABAJOS METÁLICOS	ACERÍA / PUERTO
ALMACENERO/A	ADMINISTRACIÓN
OPERADOR/A AMPUESAS L.CALIENTE	L. CALIENTE
OPERADOR/A DISTRIBUCIÓN	L. CALIENTE
OPERADOR/A EMBALADO TLC TALLER CHAPAS	L. CALIENTE
OPERADOR/A HORNO TLC	L. CALIENTE
OPERADOR/A TALLER CILINDROS	L. CALIENTE
OPERADOR/A TALLER PLATES L.CALIENTE	L. CALIENTE
OPERADOR/A TREN L.CALIENTE	L. CALIENTE
OPERADOR/A AMPUESAS LF	L. FRÍO
OPERADOR/A AP-1	L. FRÍO
OPERADOR/A AP-2	L. FRÍO
OPERADOR/A AP-3	L. FRÍO
OPERADOR/A AP-5	L. FRÍO
OPERADOR/A APLANADORES/CORREAS	L. FRÍO
OPERADOR/A B.L.	L. FRÍO
OPERADOR/A BA-2	L. FRÍO
OPERADOR/A BA-3	L. FRÍO
OPERADOR/A BOBINADORA/GRÚA/CARRETILLA	L. FRÍO
OPERADOR/A CB-1	L. FRÍO
OPERADOR/A CB-2	L. FRÍO
OPERADOR/A CENTRO PAPEL	L. FRÍO
OPERADOR/A CS-1	L. FRÍO
OPERADOR/A CS-2	L. FRÍO
OPERADOR/A CS-3	L. FRÍO
OPERADOR/A CS-4	L. FRÍO
OPERADOR/A DS-1	L. FRÍO
OPERADOR/A DS-2	L. FRÍO
OPERADOR/A DS-3	L. FRÍO
OPERADOR/A EJES DE APOYO	L. FRÍO
OPERADOR/A GP-1	L. FRÍO
OPERADOR/A GP-2	L. FRÍO
OPERADOR/A GP-3	L. FRÍO
OPERADOR/A LIMPIEZA LF	L. FRÍO
OPERADOR/A P - 4	L. FRÍO
OPERADOR/A P.NEUTRALIZACIÓN	L. FRÍO
OPERADOR/A P.PRECUP. ÁCIDOS	L. FRÍO
OPERADOR/A PR-1	L. FRÍO
OPERADOR/A PR-2	L. FRÍO
OPERADOR/A PR-3	L. FRÍO
OPERADOR/A PR-4	L. FRÍO
OPERADOR/A PR-5	L. FRÍO
OPERADOR/A RECTIF. SKP	L. FRÍO
OPERADOR/A RECTIF. ZM-1	L. FRÍO
OPERADOR/A RECTIF. ZM-2	L. FRÍO
OPERADOR/A RECTIF. ZM-3	L. FRÍO
OPERADOR/A RECTIF. ZM-4	L. FRÍO
OPERADOR/A RECTIF. ZM-6	L. FRÍO
OPERADOR/A RECTIF. ZM-7	L. FRÍO
OPERADOR/A SKP	L. FRÍO
OPERADOR/A SL-1	L. FRÍO
OPERADOR/A SL-4	L. FRÍO
OPERADOR/A SL-5	L. FRÍO

PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
OPERADOR/A SL-6	L. FRÍO
OPERADOR/A SL-7	L. FRÍO
OPERADOR/A SL-8	L. FRÍO
OPERADOR/A SL-9	L. FRÍO
OPERADOR/A SS-3	L. FRÍO
OPERADOR/A TORNOS	L. FRÍO
OPERADOR/A ZM-1	L. FRÍO
OPERADOR/A ZM-2	L. FRÍO
OPERADOR/A ZM-3	L. FRÍO
OPERADOR/A ZM-4	L. FRÍO
OPERADOR/A ZM-5	L. FRÍO
OPERADOR/A ZM-6	L. FRÍO
OPERADOR/A ZM-7	L. FRÍO
OPERADOR/A ZONA EMBALADO	L. FRÍO
OPERADOR/A ZONA EXPEDICIONES	L. FRÍO
OPERADOR/A CARGA EXPEDICIONES	L. FRÍO
OPERADOR/A TALLER ENSAYOS MECANICOS	TÉCNICO
GRUPO 08	
OPERADOR/A AUXILIAR A.O.D	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A AUXILIAR COLADA DESBASTES	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A AUXILIAR COLADA PALANQUILLAS	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A AUXILIAR DEPURADOR HUMOS	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A AUXILIAR ESMERILADO	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A AUXILIAR HORNO	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A AUXILIAR MOV. MATERIALES	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A AUXILIAR PUERTO	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A AUXILIAR REFRACTARIOS	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A AUXILIAR TRABAJOS METÁLICOS	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A AUXILIAR ALMACÉN	ADMINISTRACIÓN
OPERADOR/A AUXILIAR EMBALADO TLC TALLER CHAPAS	L. CALIENTE
OPERADOR/A AUXILIAR T.CILINDRO L.CALIENTE	L. CALIENTE
OPERADOR/A AUXILIAR TALLER PLATES	L. CALIENTE
OPERADOR/A AUXILIAR TREN L.CALIENTE	L. CALIENTE
OPERADOR/A AUXILIAR AP-1	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR AP-2	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR AP-3	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR AP-5	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR BOBINADORA/GRÚA/ CARRETILLA	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR CB-2	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR CENTRO DE PAPEL	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR CS-1	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR CS-2	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR CS-4	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR DESCARGA PRA.	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR EMBALADO	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR EP	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR EP-3	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR EXPEDICIONES	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR GP-1	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR GP-2	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR LIMPIEZA L.FRÍO	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR PL-2	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR RECOCIDO	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR RECTI ZM-1	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR RECTI ZM-2	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR RECTI ZM-3	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR RECTI ZM-4	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR RECTIF. SKP	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR SL-1	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR SL-2	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR SL-4	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR SL-5	L. FRÍO

PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
OPERADOR/A AUXILIAR SL-6	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR SL-7	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR SL-8	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR SL-9	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR SS	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR ZM-1	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR ZM-2	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR ZM-3	L. FRÍO
OPERADOR/A AUXILIAR ZM-4	L. FRÍO
GRUPO 09	
GRUISTA > 165 TM ACERÍA	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A CARRETILLA > 15 TM	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A DE GRUA AUTOPROPULSADA	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A KIROW 1/2/5 MA	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A CARRETILLA > 25 TM	L. FRÍO
GRUPO 10	
GRUAS PÓRTICO > 25 TM PUERTO	ACERÍA / PUERTO
GRUISTA 40 < TM < 165 ACERÍA	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A CAMIONES > 40 TM	ACERÍA / PUERTO
GRUISTA 40 < TM < 165 L.C	L. CALIENTE
GRUPO 11	
CARRETELLERO/A < 15 TM ACERÍA	ACERÍA / PUERTO
GRUISTA CABINA > 20 TM	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A CAMIONES < 40 TM	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A GRÚA PULPO MÓVIL	ACERÍA / PUERTO
OPERADOR/A PALA CARGADORA	ACERÍA / PUERTO
GRUISTA CABINA > 20 TM L.C.	L. CALIENTE
CARRETELLERO/A < 25 TM L.F	L. FRÍO
GRUISTA TELEMANDO L.FRÍO	L. FRÍO
GRUPO 13	
OFIC. MANTENIMIENTO BÁSCULAS	MANTENIMIENTO
OFIC. MANTENIMIENTO CALDERA/DISTRIBUCIÓN	MANTENIMIENTO
OFIC. MANTENIMIENTO ELEC. ACERÍA	MANTENIMIENTO
OFIC. MANTENIMIENTO ELEC. L.CALIENTE	MANTENIMIENTO
OFIC. MANTENIMIENTO ELEC. RECOCIDO	MANTENIMIENTO
OFIC. MANTENIMIENTO ENGRASE	MANTENIMIENTO
OFIC. MANTENIMIENTO EQUIP. AUX/DIST.	MANTENIMIENTO
OFIC. MANTENIMIENTO GRUAS ELECT./MEC.	MANTENIMIENTO
OFIC. MANTENIMIENTO M.ELEC. LAMINADORES	MANTENIMIENTO
OFIC. MANTENIMIENTO MEC. ACABADOS	MANTENIMIENTO
OFIC. MANTENIMIENTO MEC. ACERÍA	MANTENIMIENTO
OFIC. MANTENIMIENTO MEC. L.CALIENTE	MANTENIMIENTO
OFIC. MANTENIMIENTO MEC. LAMINADORES	MANTENIMIENTO
OFIC. MANTENIMIENTO MEC. RECOCIDO	MANTENIMIENTO
OFIC. MANTENIMIENTO PROCESO ACERÍA	MANTENIMIENTO
OFIC. MANTENIMIENTO PROCESO L.FRÍO	MANTENIMIENTO
OFIC. MANTENIMIENTO TALLER ELEC.	MANTENIMIENTO
OFICIAL/A MANTENIMIENTO/OBRA CIVIL	MANTENIMIENTO

(1)	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
15	RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO	MANTENIMIENTO
	RESPONSABLE DE INSPECCIÓN	TÉCNICO
16	RESPONSABLE DE GRUPO DE MANTENIMIENTO	MANTENIMIENTO
17	SUPERVISOR/A DE INSPECCIÓN	TÉCNICO
20	INSPECTOR/A-VOLANTE	TÉCNICO
21	INSPECTOR/A AP3- AP5 - BAS - P4	TÉCNICO
22	INSPECTOR/A AP2-AP1	TÉCNICO
22	INSPECTOR/A TALLER PLATES	TÉCNICO
24	TÉCNICO/A MEDIO AMBIENTE	SEGUR./M.AMBIEN.
	TÉCNICO/A SERVICIO PREVENCIÓN	SEGUR./M.AMBIEN.
25	OPERADOR/A MEDIO AMBIENTE	SEGUR./M.AMBIEN.
	OPERADOR/A SERVICIO PREVENCIÓN	SEGUR./M.AMBIEN.

(1)	PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO
26	PROGRAMADOR/A DE ASIGNACIÓN CONTROL CALIDAD	TÉCNICO
	PROGRAMADOR/A PLANIFICACIÓN/ PROGRAMACIÓN	TÉCNICO
	GESTOR/A DEPARTAMENTO TÉCNICO	TÉCNICO
	GESTOR/A ESTADÍSTICA DE DATOS	TÉCNICO
27	ANALISTA PLANTA RECUPERACIÓN ÁCIDOS	L. FRÍO
	ANALISTA LABORATORIO ACERÍA	TÉCNICO
	ANALISTA LABORATORIO CORROSIÓN	TÉCNICO
	ANALISTA LABORATORIO METALÚRGICO	TÉCNICO
	ANALISTA LABORATORIO QUÍMICO	TÉCNICO
28	AUXILIAR LABORATORIO	TÉCNICO
30	GESTOR/A MATERIAS PRIMAS	ACERÍA / PUERTO
	GESTOR/A PUERTO	ACERÍA / PUERTO
	GESTOR/A ADUANAS	ADMINISTRACIÓN
	GESTOR/A ALMACÉN	ADMINISTRACIÓN
	GESTOR/A COMPRAS	ADMINISTRACIÓN
	GESTOR/A CONTABILIDAD	ADMINISTRACIÓN
	GESTOR/A CONTRATACIÓN Y SERVICIOS	ADMINISTRACIÓN
	GESTOR/A DE ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN
	GESTOR/A RRHH	ADMINISTRACIÓN
	GESTOR/A TRABAJO SOCIAL	ADMINISTRACIÓN
	GESTOR/A EXPEDICIONES	L. FRÍO
	GESTOR/A LAMINACION FRÍO	L. FRÍO
	GESTOR/A MANTENIMIENTO	MANTENIMIENTO
	GESTOR/A SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	SEGUR./M.AMBIEN.
GESTOR/A DEPARTAMENTO TÉCNICO	TÉCNICO	
GESTOR/A ESTADÍSTICA DE DATOS	TÉCNICO	
GESTOR/A NORMALIZACIÓN	TÉCNICO	
31	SECRETARIO/A ACERÍA/LC	ACERÍA / PUERTO
	SECRETARIO/A ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN
	SECRETARIO/A S.I.	ADMINISTRACIÓN
	SECRETARIO/A DIRECCIÓN	DIRECCIÓN
	ADMINISTRATIVO/A SALIDA EXPEDICIONES	L. FRÍO
	SECRETARIO/A L. FRÍO	L. FRÍO
	SECRETARIO/A MANTENIMIENTO	MANTENIMIENTO
	SECRETARIO/A SEG. Y M. AMBIENTE	SEGUR./M.AMBIEN.
SECRETARIO/A DEPARTAMENTO TÉCNICO	TÉCNICO	
32	AYDTE. ADMON.MOV.MAT/DISTRIBUCIÓN	ACERÍA / PUERTO
	AYDTE. ADMÓN ADMINISTRACIÓN.	ADMINISTRACIÓN
	AYDTE. ADMÓN. RRHH	ADMINISTRACIÓN
	AYDTE. ADMÓN. EXPEDICIONES	L. FRÍO
	AYDTE. ADMÓN. L.FRÍO	L. FRÍO
	AYDTE. ADMÓN. DPTO. TÉCNICO	TÉCNICO
33	TRABAJOS AUX. ADMÓN. ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN
	TRABAJOS AUX. ADMÓN. RRHH	ADMINISTRACIÓN
	TRABAJOS AUX. ADMÓN. DPTO. TÉCNICO	TÉCNICO
34	ANALISTA SISTEMAS DE INFORMACIÓN	ADMINISTRACIÓN
35	PROGRAMADOR/A SISTEMAS DE INFORMACIÓN	ADMINISTRACIÓN
36	OPERADOR/A SISTEMAS DE INFORMACIÓN	ADMINISTRACIÓN
37	DELINEANTE	MANTENIMIENTO
41	PEÓN/A DE ALMACÉN	ADMINISTRACIÓN
42	ENFERMERO/A DEL TRABAJO	SEGUR./M.AMBIEN.

## (1) GRUPO

ANEXO X  
PROTOCOLO CONCURSO OPOSICION

## Cuestiones Generales:

El proceso del concurso oposición se llevará a cabo por RR.HH. cuando se trate de nivel igual o superior al 8 y la sección cuando se trate de un nivel igual o inferior al 7.

Los puestos de Jefe de Turno y Coordinador están exentos de la realización del concurso oposición ya que serán elegidos por la empresa.

Se designará un comité evaluador, conforme al Art. 11 del Convenio.

El Departamento implicado debe designar una persona responsable del concurso, pudiendo ser el responsable de la Sección o la persona que el Jefe de Departamento determine. Esta persona será la responsable de transmitirles toda la información a los trabajadores implicados en el Concurso Oposición. Mientras dure el proceso del Concurso Oposición, cualquiera de las partes podrá solicitar una reunión del Comité Evaluador para resolver cualquier cuestión que se plantee.

Las notificaciones serán enviadas vía email a las Secciones implicadas en el Concurso Oposición, con copia al Comité de Empresa.

Los plazos indicados comenzarán a contar a partir del día siguiente al que se realice la publicación.

**1. Convocatoria**

La petición de la convocatoria del concurso oposición se puede hacer por cualquiera de las partes afectadas: la propia Sección o Departamento en el que se genere la vacante, por los trabajadores que estén afectados o por el Comité de empresa.

La denuncia se hará con antelación a la generación de la vacante o con posterioridad, siempre que no se haya excedido el tiempo para la consolidación de la plaza según el art.12 del Convenio, y se formulará mediante escrito a RR.HH.

A partir de esta petición deberá ser convocado en un plazo de 10 días hábiles, según lo establecido en el Art. 11 del Convenio. (Si la vacante es para un puesto de nivel 8, o superiores, lo convocará RRHH, si es de nivel 7, o inferiores, se le trasladará a la Sección).

El plazo de entrega de solicitudes de los candidatos es de 11 días naturales desde la convocatoria.

El temario debe estar disponible para entregar a los trabajadores una vez concluidos esos 11 días.

Los trabajadores interesados deberán entregar las solicitudes a sus responsables directos y una vez finalizado el plazo estos las enviarán a RRHH.

El examen se fijará en un período mínimo de 30 días desde la convocatoria y máximo de 35 días de la misma.

**2. Desarrollo**

Al día siguiente de que finalice el plazo de presentación de solicitudes, la sección le hará llegar los comunicados a RRHH, para comprobar que los candidatos cumplen con los requisitos establecidos en Art. 11.

Si el concurso oposición es para un nivel inferior al 7, RRHH le dará los datos necesarios a la Sección para la baremación, e indicará la fecha máxima para la realización del examen.

El día y hora del examen se fijará por acuerdo entre las partes. De no existir dicho acuerdo la Empresa fijará el día y la hora que considere más beneficiosa para las partes.

La confirmación del día, hora y lugar del examen a los trabajadores se hará en un plazo máximo de 5 días hábiles desde la finalización de la presentación de solicitudes.

- Niveles ≥ 8. RRHH enviará un correo a la sección, con copia al Comité, además de llamar a los interesados.

- Niveles ≤7. La sección será la que se encargue de citar a los interesados. Enviará un correo a RRHH y al Comité informándoles.

Una vez realizado el examen se contará con 10 días hábiles para comunicar las baremaciones, previa reunión del tribunal de valoración.

- Niveles ≥8. RRHH será quién entregue las baremaciones a los candidatos, que deberán firmar un recibí. Además, enviará un correo a la Sección, con copia al Comité, con las baremaciones.

- Niveles ≤7. La sección será la que se encargue de trasladar esta información los interesados, con la firma del correspondiente recibí. También informará a RRHH y al Comité.

**3. Reclamaciones**

En un plazo improrrogable de 10 días hábiles se deben presentar todas las reclamaciones que consideren los opositores, aunque esta no modifique los resultados.

- Niveles ≥8. Se presentarán por escrito ante RRHH.

- Niveles ≤7. Se presentarán por escrito ante la Sección, con copia a RR.HH.

En un plazo de 7 días hábiles, a contar desde el día siguiente de finalización de presentación de alegaciones, se han de estudiar y resolver las reclamaciones en el seno de tribunal de valoración. Se le hará entrega por escrito y en mano al trabajador afectado para la resolución de posibles dudas. Debe firmar recibí.

**4. Resolución.**

En los dos días hábiles siguientes a la resolución de alegaciones se emitirá un acta con el resultado final. La promoción se hará con fecha uno del mes en que se resuelva.

**5. Baremación**

En función de los Puestos para los que se genere la vacante se utilizará el baremo correspondiente según lo establecido en el Art. 11 del Convenio:

ITEM A VALORAR	OPERADOR INSPECTOR OFICIAL MTO	RESP. LINEA INSPECTOR VOLANTE PROGRAMADOR	RESP. GRUPO RESP. INSPECCIÓN RESP. MTO
Valoración cadena de mandos	5 puntos	20 puntos	30 puntos
Examen	10 puntos	20 puntos	25 puntos
Antigüedad en el puesto	35 puntos	15 puntos	10 puntos
Absentismo	15 puntos	15 puntos	10 puntos
Polivalencia	20 puntos	30 puntos	25 puntos
Formación	5 puntos	no aplica	no aplica
Tiempo desde el último ascenso	10 puntos	no aplica	no aplica

Los criterios a seguir para la valoración de cada ítem serán los siguientes:

a) Valoración cadena de mandos,

Los aspectos a valorar son:

ESPÍRITU DE SUPERACIÓN				
Negativo	Mejorable	Adecuado	Positivo	Muy positivo
0	0,5	1	1,5	2

EVOLUCIÓN PROFESIONAL				
No ha evolucionado	Evoluciona lentamente	Evoluciona adecuadamente	Evoluciona positivamente	Evoluciona muy positivamente
0	0,5	1	1,5	2
INTEGRACIÓN EN EL EQUIPO				
Conflictos con compañeros	No integración	Integración satisfactoria	Muy integrado	Ha mejorado el ambiente de trabajo
0	0,5	1	1,5	2
APORTACIÓN PERSONAL AL EQUIPO				
Insuficiente	Inferior a la necesaria	Adecuada	Superior a la necesaria	Muy superior a la necesaria
0	0,5	1	1,5	2
ACTITUD GENERAL				
Negativa	Mejorable	Adecuada	Positiva	Muy positiva
0	0,5	1	1,5	2

**b) Examen (10 - 20 - 25)**

- El examen lo elabora y corrige la sección.

- Para optar a la plaza es obligatorio realizar el examen.

- En los casos de Resp. De Grupo, Resp. Inspección y Resp. de Mantenimiento, se ha de obtener una puntuación de al menos 3/10 para poder acceder a la plaza.

**c) Antigüedad en el puesto de trabajo (35 - 15 - 10)**

Se valora la antigüedad en el puesto inmediatamente anterior al que se va a cubrir una vez consolidado el mismo. Se le otorga la puntuación máxima correspondiente de cada puesto a la persona que más antigüedad tenga y se aplicará de manera proporcional a los demás trabajadores según su antigüedad.

**d) Absentismo (15 - 15 - 10)**

Los datos de absentismo que se tendrán en cuenta serán el histórico y el de los últimos 18 meses, considerándose el menor de los dos valores que será el más favorable para el trabajador.

En función del porcentaje de absentismo, obtendrán la puntuación indicada.

Absentismo	Puntuación
> 2%	0
2% A > 1,5%	2
1,5% A > 1%	5
1% A > 0	10
0	15

**e) Polivalencia.**

La polivalencia se dividirá en polivalencia en la sección y polivalencia en otras secciones. Cada una de ellas se valorará sobre el 50% de la puntuación otorgada al ítem polivalencia para el grupo correspondiente.

**a. Polivalencia en la Sección.**

Se refiere a la polivalencia del trabajador dentro de la sección en la que trabaja.

La valoración se hace según las siguientes tablas, diferencia la polivalencia en puestos reflejados en el maestro de personal y aquellos que no están reflejados, pero se puede acreditar que se realizaron. Estos se tendrán en cuenta sólo si no se consigue la máxima puntuación con los reflejados en el maestro.

Polivalencia maestro	Puntuación	Polivalencia no maestro	Puntuación
≥ 3 puestos	5	≥ 3 puestos	2
2 puestos	3	2 puestos	1
1 puesto	0	1 puesto	0

**b. Polivalencia en otras Secciones.**

Se refiere a la polivalencia del trabajador en una sección diferente a la que se encuentra el puesto en el que trabaja.

La valoración se hará igual que la polivalencia en la Sección.

**f) Formación del puesto a cubrir (5 puntos)**

Esto aplica solo para los operadores.

Se valora que estén realizados (y reflejados en el SV) los dos años anteriores al concurso oposición independientemente del año en que fue realizada esa formación.

Los criterios a seguir son los siguientes:

Formación	Puntuación
Ha realizado las 30 horas de formación y al menos un curso específico	5
Ha realizado las 30 horas de formación solamente generalista	2
No ha llegado a realizar 30 horas de formación	0

**g) Tiempo transcurrido desde el último ascenso.**

Esto aplica solo para los operadores.

La valoración por el tiempo transcurrido desde el último ascenso es escalonada según la siguiente tabla

Tiempo	Puntuación
> 15 años	10
15 años T > 10 años	5
10 años	0

ANEXO XI CALENDARIO LABORAL 5º TURNO – AÑO 2024

CALENDARIO LABORAL 5 TURNOS 2024

CALENDARIO LABORAL 5 TURNOS 2024																																
ENERO																																
TURNOS	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
A	JEsp	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	
B	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	
C	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	
D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	
E	JEsp	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	
FEBRERO																																
TURNOS	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29			
A	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M			
B	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N			
C	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D			
D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D			
E	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T			
MARZO																																
TURNOS	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
A	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	
B	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	
C	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	
D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	
E	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	
ABRIL																																
TURNOS	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
A	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M		
B	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N		
C	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D		
D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D		
E	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T		
MAYO																																
TURNOS	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
A	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	
B	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	
C	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	
D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	
E	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	
JUNIO																																
TURNOS	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
A	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T		
B	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D		
C	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D		
D	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M		
E	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N		
JULIO																																
TURNOS	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
A	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	
B	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	
C	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	
D	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	
E	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	
AGOSTO																																
TURNOS	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
A	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	
B	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	
C	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	
D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	
E	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	

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

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

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

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

CALENDARIO LABORAL 5 TURNOS 2025

		ENERO 2025																														
TURNO	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
A	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	
B	JEsp	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	
C	JEsp	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	
D	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	
E	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	

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

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

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

		MAYO																														
TURNO		J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	
B	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	
C	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	
D	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	
E	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	
		JUNIO																														
TURNO		D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
A	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D		
B	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M		
C	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T		
D	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N		
E	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D		
		JULIO																														
TURNO		M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D		
B	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	
C	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	
D	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	
E	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	
		AGOSTO 2025																														
TURNO		V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	D	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D		
B	T	N	N	D	D	D	D	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	
C	N	D	D	D	D	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N		
D	D	D	D	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D		
E	M	T	T	N	VAC	D	D	D	D	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M		
		Período de vacaciones del 01/08 al 14/08 (ambos incluidos)																														
		SEPTIEMBRE																														
TURNO		L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
A	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D		
B	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T		
C	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N			
D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D		
E	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M		
		OCTUBRE																														
TURNO		X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	
B	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	
C	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N			
D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D		
E	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	
		NOVIEMBRE																														
TURNO		S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
A	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M		
B	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N		
C	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N				
D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D			
E	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T		
		DICIEMBRE																														
TURNO		L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	JEsp	N	D	D	D	D	M	M	
B	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	JEsp	
C	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	JEsp	T	T	N	N	D	D	
D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	JEsp	N	N	D	D	D	D	
E	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	

CALENDARIO LABORAL 5 TURNOS 2026																															
ENERO 2026																															
TURNOS	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	JEsp	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T
B	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D
C	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D
D	JEsp	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M
E	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N
FEBRERO																															
TURNOS	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
A	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M			
B	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N			
C	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D			
D	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D			
E	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T			
MARZO																															
TURNOS	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M
B	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N
C	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D
D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D
E	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T
ABRIL																															
TURNOS	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
A	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	
B	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	
C	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	
D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	
E	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	
MAYO																															
TURNOS	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T
B	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D
C	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D
D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M
E	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N
JUNIO																															
TURNOS	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
A	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	
B	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	
C	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	
D	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	
E	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	
JULIO																															
TURNOS	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T
B	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D
C	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	
D	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M
E	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N
AGOSTO																															
TURNOS	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	N	N	D	D	D	D	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N
B	D	D	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D
C	M	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	D	D	D	D	VAC	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M
D	T	T	N	N	D	D	D	D	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T
E	D	D	D	D	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D
Período de vacaciones del 02/08 al 15/08 (ambos incluidos)																															

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

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

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

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

CALENDARIO LABORAL 5 TURNOS 2027

		ENERO 2027																															
TURNO		V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
A	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D		
B	JEsp	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M		
C	JEsp	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T		
D	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	JEsp		
E	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D		

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

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

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

		MAYO																														
TURNO		S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	
B	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	
C	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	
D	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	
E	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D		
		JUNIO																														
TURNO		M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
A	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D		
B	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M		
C	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T		
D	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N		
E	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D			
		JULIO																														
TURNO		J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D		
B	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	
C	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T		
D	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N		
E	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D			
		AGOSTO																														
TURNO		D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	D	M	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	D	D	D	D	VAC	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D		
B	T	N	N	D	D	D	D	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T		
C	N	D	D	D	D	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T			
D	D	D	D	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D			
E	M	T	T	N	N	D	D	D	D	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M			
Período de vacaciones del 03/08 al 16/08 (ambos incluidos)																																
		SEPTIEMBRE																														
TURNO		X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
A	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D			
B	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T			
C	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T				
D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D			
E	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M			
		OCTUBRE																														
TURNO		V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D			
B	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T			
C	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T				
D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D			
E	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M			
		NOVIEMBRE																														
TURNO		L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
A	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D				
B	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T			
C	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T				
D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D				
E	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M				
		DICIEMBRE																														
TURNO		X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	JEsp	N	D	D	D	D	M		
B	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T			
C	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	JEsp	T	T	N			
D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	JEsp	N	N	D				
E	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M				

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN CÁDIZ

ILMO.SR:

FRANCISCO FERNÁNDEZ DE LA MATA, mayor de edad, titular del D.N.I. n.º: 30.478.817 E, en calidad de DIRECTOR de la Factoría de ACERINOX EUROPA SAU en Palmones, Los Barrios (Cádiz), y Portavoz de la representación Empresarial en las mesa negociadora del IV Convenio Colectivo de Acerinox Europa SAU y, D. ANTONIO EDUARDO JIMENEZ RICO, mayor de edad, titular del DNI n.º: 32.042.397 Q, Portavoz de los miembros del Comité de Empresa firmantes del citado Convenio Colectivo, ante V.I. comparecen y respetuosamente, DICEN:

Con fecha 16 del corriente mes de septiembre se ha notificado a ACERINOX EUROPA SAU, escrito de fecha 12 de septiembre, consistente en comunicación de subsanación del IV Convenio Colectivo de la Empresa que tuvo entrada en el registro de convenios colectivos el 19 de julio del corriente año.

Que mediante el presente escrito firmado por los miembros de la Mesa Negociadora firmante del IV Convenio Colectivo y dentro del plazo concedido trasladamos a esta Administración las subsanaciones requeridas

a).- Antecedentes del Convenio Colectivo en cuanto al ámbito funcional: el ámbito funcional del convenio es "Empresa o todos los centros de una Empresa".

b).- Vigencia del Convenio Colectivo: el presente Convenio Colectivo estará vigente hasta las 06:00 horas del 01 de enero de 2028.

c).- Plan de Igualdad: El Plan de Igualdad de Acerinox Europa SAU se firmó en fecha 11-01-2021 y se publicó en el BOP de Cádiz de fecha 8 de marzo de 2021.

d).- Se adjunta a este escrito archivo Excel del Anexo XI del Calendario Laboral 5 turno. En relación con la Prima de Producción, artículo se adjunta el texto en Word.

e).- Inclusión en el Régimen sancionador, como Falta Muy Grave, la de "Acoso sexual y por razón de sexo", que tendrá la siguiente redacción:

- "Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

- Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador"

Por lo expuesto,

AVI. SOLICITAMOS: tenga por presentado este escrito con los documentos que al mismo se adjuntan, por realizadas las subsanaciones requeridas y se sigan los trámites establecidos para concluir con la publicación del IV CC de ACERINOX EUROPA, S.A.U. en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

En Palmones, Los Barrios a veintiséis de septiembre de 2024

Por la parte social,	
Nombres y Apellidos	Firma
ANTONIO E. JIMENEZ RICO	Firma
FRANCISCO PALOMARES GODOY	Firma
ANTONIO MUÑOZ ESTÉVEZ	Firma
MIGUEL ANGEL VILLALOBOS RUIZ	Firma
JAIME PEREZ PONCE	Firma
JOSE MARIA CORRERO GARCIA	Firma
JOSE MARIA BIANCHI FRANCO	Firma
JOSE ALFONSO ROMO RUIZ	Firma
JOSE ANTONIO COLLADO VERGARA	Firma
JUAN CARLOS MATEO GARCÍA.	Firma
Por la parte empresarial,	
Nombre y apellidos	Firma
FRANCISCO FERNÁNDEZ DE LA MATA	Firma
JESUS BELTEJAR CAMPOS	Firma
CRISTINA ESPINEL VAZQUEZ	Firma
LUIS DAVID OCAÑA RODRÍGUEZ	Firma
JAVIER LOPEZ CALLE	Firma
SONIA FRANCO MARTIN	BAJA EMPRESA

Nº 165.915

## DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

### AREA DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y SERVICIOS DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA

#### RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA

#### OFICINA DE VEJER DE LA FRONTERA

#### ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO

#### EDICTO

D. Rufino Javier Morillo Manzanares, Jefe de la Unidad de Recaudación de Vejer de la Frontera del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

HAGO SABER

En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de Vejer de la Frontera, titular de los valores de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario de los siguientes conceptos

CONCEPTO

Suministro de Agua 6 Bimestre de 2023

PLAZOS DE INGRESO

Del 4 de noviembre de 2024 hasta el 7 de enero de 2025, ambos inclusive.

MODALIDADES DE PAGO

El pago podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en días laborables y en horario de caja.

Mediante bizum o tarjeta bancaria

- A través de la app "DipuPay" disponible en Google Play y App Store.

- A través de nuestra Sede Electrónica, en: <https://sprygt.dipucadiz.es/pago-de-deudas> (Accediendo con certificado/cl@ve o accediendo sin identificar).

Mediante pago aplazado

- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria.

- A través de un plan personalizado de pago.

Mediante pago en entidades de crédito previa obtención de dístico/carta de pago

Puede obtener el dístico/carta de pago a través de las siguientes vías:

- Nuestra Sede Electrónica, <https://sprygt.dipucadiz.es/pago-de-deudas> (Accediendo con certificado/cl@ve o accediendo sin identificar). Mediante esta opción puede también pagar mediante bizum o tarjeta bancaria.

- Presencialmente, en las oficinas del SPRyGT de la Diputación de Cádiz ([https://www.dipucadiz.es/recaudacion\\_y\\_gestion\\_tributaria/red-de-oficinas/](https://www.dipucadiz.es/recaudacion_y_gestion_tributaria/red-de-oficinas/)), solicitando cita previa en: <https://www.citapreviasprygt.es/> (o en el teléfono 856 940 262).

Una vez obtenida la carta de pago deberá acudir a las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio: CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL, CAJA RURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA, CAJAMAR.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán llamar al número de atención telefónica 956450033 de la Unidad de Recaudación de Vejer de la Frontera o con carácter excepcional y con cita previa (solicitándola en: <https://www.citapreviasprygt.es/> o en el teléfono 856 940 262) de la unidad sita en C/Plazuela nº1, en horario de 9:00 a 13:00 horas de lunes a viernes.

ADVERTENCIA: Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento.

31/10/24. Jefe de la Unidad de Recaudación. Firmado: Rufino Javier Morillo Manzanares. Nº 170.890

## ADMINISTRACION LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA

#### ANUNCIO

El Pleno del Ilmo. Ayuntamiento de Chipiona, en sesión extraordinaria celebrada el día 24 de Octubre de 2024, acordó aprobar provisionalmente la modificación de las siguientes Ordenanzas Fiscales:

- O.F. n.º 9, reguladora del Impuesto sobre Actividades Económicas.

- O.F. n.º 16 -reguladora de la Tasa por ocupación de la vía pública con mesas y sillas con finalidad lucrativa.

El Acuerdo se expone al público por período de 30 días, a contar desde el siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas, hallándose el mismo en las dependencias de la Tesorería Municipal, en horario de 9,00 a 13,00 horas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, dicho acuerdo se considerará aprobado definitivamente, en base a lo dispuesto en el art. 17.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

En Chipiona, veintiocho de octubre de dos mil veinticuatro. LA TENIENTE DE ALCALDE. DELEGADA DE HACIENDA. Laura Román González. Firmado. Nº 169.336

**AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA**  
**ANUNCIO**

Luis Mario Aparcero Fernández de Retana, Alcalde – Presidente del Ilmo. Ayuntamiento de Chipiona, tiene a bien emitir el siguiente

Con fecha 24 de octubre de 2024, a punto 9º, el Ayuntamiento Pleno de Chipiona acordó aprobar la PROPUESTA RESOLUTIVA CONCEJAL DELEGADO DE FIESTAS PARA MODIFICAR EL REGLAMENTO MUNICIPAL SOBRE LA NORMATIVA DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS FIESTAS DE LA VIRGEN DE REGLA, SEGÚN DICTAMEN DE LA COMISIÓN INFORMATIVA DE FECHA 21 DE OCTUBRE DE 2024, que se encuentra ubicado en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Chipiona, y que contiene el siguiente tenor literal: TÍTULO III. DE LA TITULARIDAD DE LAS CASETAS

Artículo 6º.-

“Una vez finalizado el plazo de entrega de solicitudes, y dentro del mes de julio, previo los informes correspondientes, se elevará por la Delegación de Fiestas propuesta de adjudicación de casetas para el siguiente festejo a la Junta de Gobierno Local que decidirá sobre su aprobación. Tendrán prioridad aquellos/as que instalaron el año anterior. El criterio de selección de los/as adjudicatarios/as será, en el caso de que las solicitudes entregadas en el Registro sean superiores a la demanda de la Delegación de Fiestas, mediante sorteo público ante los/as interesados/as.

Prevalecerán aquellas solicitudes cursadas por entidades locales sin ánimo de lucro, en el caso de que existan varias solicitudes de ésta índole, se procederá a un sorteo entre ellas. En el caso de que las solicitudes entregadas no superen el espacio destinado a tal fin, los/as solicitantes serán designados/as adjudicatarios/as directamente. El listado de adjudicatarios/as será expuesto en el tablón electrónico del Ayuntamiento de Chipiona y publicado en la página Web municipal y en el Portal de Transparencia.

Las solicitudes que no se encuentren dentro del listado de referencia, se tendrán por denegadas.

La Delegación de Fiestas del Ayuntamiento de Chipiona emitirá DECRETO DE AUTORIZACIÓN a aquellos/as adjudicatarios/as que hayan presentado en tiempo y forma toda la documentación requerida”.

A 26/10/24. El Alcalde – Presidente, Luis Mario Aparcero Fernández de Retana. Firmado.

Nº 170.354

**AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE LOS GAZULES**  
**ANUNCIO**

Habiéndose aprobado por Resolución de Alcaldía n.º 2024-2093 de fecha 30 de octubre de 2024, las bases para la convocatoria de selección para una plaza de administrativo en el Ayuntamiento de Alcalá de los Gazules. Expte: 1622/2024

Se adjuntan las bases reguladoras que regirán la convocatoria: “BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA Y EL PROCESO DE SELECCIÓN

Primera. — Objeto de la convocatoria.

Es objeto de las presentes bases la provisión en propiedad de la plaza que se incluye en la Oferta Pública de Empleo correspondiente al ejercicio del año 2024, aprobada por Resolución de Alcaldía de fecha 22/02/2024 y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 46, de fecha 07/03/2024, cuyas características son:

Servicio/Dependencia	SECRETARIA
Denominación del puesto	Administrativo
Naturaleza	Funcionario
Nombramiento	Funcionario de Carrera
Circunstancia que lo justifica	Art. 10.1 EBEP cobertura de plaza ocupada por funcionario interino.
Escala	Administración General
Subescala	Administrativa
Grupo/Subgrupo	C1
Nivel	22
Jornada	Completa
N.º de vacantes	1

La plaza se halla dotada con el sueldo correspondiente al grupo C, dos pagas extraordinarias y demás emolumentos que correspondan con arreglo a la legislación vigente; todo ello condicionado a los cambios normativos que el gobierno de la Nación, o en su caso el Gobierno autonómico puedan establecer en el futuro.

Al tratarse de tramitación anticipada sin financiación afectada, se subordina la autorización y disposición del gasto al crédito para el ejercicio el cual se autorice y disponga en el presupuesto.

Segunda. — Funciones de administrativo.

La plaza referida está adscrita a Secretaría y las funciones que tiene encomendadas son las siguientes:

- Realizar tareas administrativas de trámite y colaboración.
- Cooperar con su jefatura inmediata en la supervisión y coordinación de trabajos desempeñados por personal relacionado funcionalmente.
- Desempeñar tareas administrativas de todo tipo y normalmente de trámite y colaboración no asignados a los funcionarios de los cuerpos superiores, siguiendo los procedimientos establecidos y las indicaciones del superior, a fin de que esta actividad se ejecute en la debida forma de calidad, cantidad, plazo, coste y oportunidad.
- Tramitar expedientes y procesos administrativos, formulación de diligencias, actas, providencias, comparencias y oficios de mero trámite, formulación de requerimientos,

citaciones, notificaciones y comunicaciones; y extensión de las oportunas diligencias y actos administrativos de análoga naturaleza.

- Gestionar los procesos de trabajo de carácter administrativo y económico.
- Controlar los expedientes y procesos que se le asignen.
- Colaborar en la racionalización de estructuras y sistemas de trabajo y en la formalización y simplificación de expedientes, procesos e impresos.
- Informar y atender al público, tanto presencial como telefónicamente.
- Utilización de las aplicaciones informáticas correspondientes.
- Llevar a cabo las gestiones necesarias para resolver cuestiones que se le planteen o encarguen en su ámbito competencial utilizando el medio procedente en cada caso (documental, telefónico, electrónico, presencial).
- Realizar operaciones concretas como cumplimentar impresos, realizar, verificar o comprobar expedientes administrativos previa adecuada adaptación o aprendizaje, si fuera necesario.
- Informar y atender al público sobre cualquier asunto de las oficinas municipales.
- Proponer y poner en práctica nuevos procedimientos de ejecución de tareas administrativas.
- Podrá realizar funciones de similar nivel y complejidad pertenecientes a diversos ámbitos, tras un período de aprendizaje y/o adaptación adecuados dentro de su nivel de actividad.
- Utilizar todos los medios de comunicación que la Corporación implante para la mejor prestación del servicio durante su jornada de trabajo.
- Coordinar y controlar el cumplimiento de actividades específicas que requieran la colaboración del personal dependiente directa o indirectamente del puesto.
- Realizar además todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean asignadas por su superior y relacionadas con las misiones del puesto.
- Así como las propias del puesto según el programa exigido o se aprueben por el Pleno.
- Y todas aquellas funciones que se le asignen y para las que esté capacitado o se le instruya y/o capacite para su realización.

Tercera. — Requisitos de los aspirantes.

1. Para poder tomar parte en el proceso selectivo se deberán reunir los siguientes requisitos, referidos al último día del plazo de presentación de instancias, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público:

- a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público.
- b) Tener cumplidos 16 años y no exceder el límite de edad previsto para la jubilación forzosa, de conformidad con la legislación vigente. Solo por ley podrá establecerse otra edad máxima distinta de la edad de jubilación forzosa para el acceso al empleo público.
- c) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones, debiendo poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño normal del puesto de trabajo a ocupar.
- d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las comunidades autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.
- e) Estar en posesión del Título de Graduado en Educación Secundaria, Graduado Escolar, Bachillerato Elemental, Técnico Auxiliar o Grado Medio, o equivalente, o, estar en disposición de obtenerla en la fecha en que termine el plazo de presentación de solicitudes. En el caso de titulación obtenida en el extranjero deberá acreditarse su homologación por el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, o cualquier órgano de la Administración competente para ello y se adjuntará al título su traducción.

2. Los requisitos previstos en los puntos anteriores, así como los méritos alegados en la fase de concurso estarán referidos a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias y deberán mantenerse con posterioridad.

3. Los aspirantes que no posean la nacionalidad española deberán acreditar el conocimiento del castellano mediante una prueba de valoración realizada por el órgano competente, salvo que las pruebas selectivas impliquen por sí mismas la demostración de dicho conocimiento.

Cuarta. — Forma y plazo de presentación de solicitudes, documentación a presentar.

1. Para poder tomar parte en las pruebas selectivas los interesados deberán presentar instancia dirigida al Señor Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Alcalá de los Gazules, conforme al modelo del Anexo 1, requiriendo tomar parte en las correspondientes pruebas de acceso en las que los aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases generales para la plaza.

2. Asimismo, las bases de la convocatoria se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de este Ayuntamiento [http://alcaladelosgazules.sedelectronica.es] así como en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma.

Los datos personales incluidos en la solicitud de participación serán tratados únicamente para la gestión del proceso selectivo, es decir para la práctica de las pruebas de selección y las comunicaciones que deban realizarse. Cuando sea necesario publicar un acto administrativo que contenga datos personales se publicará de la forma que determina la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. El Ayuntamiento será el responsable del tratamiento de estos datos.

3. El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días hábiles a contar a partir del día siguiente al de publicación de esta convocatoria en el BOE.

4. La solicitud una vez cumplimentada, podrá presentarse:

a) Telemáticamente: La presentación electrónica se realizará ante el Registro Telemático Único a través de la sede electrónica del Ayuntamiento de Alcalá de los Gazules: <https://alcaladelosgazules.sedelectronica.es/>. Quienes deseen participar en el procedimiento selectivo cumplimentarán la instancia general y adjuntarán la documentación oportuna de conformidad con las presentes bases.

b) Presencialmente, a través de:

— Registro General de la Corporación (Plaza Alameda de la Cruz, 14), en horas hábiles de oficina. De lunes a viernes, de 9:00 a 14:00 horas.

— En los Registros de cualquier órgano administrativo que pertenezca a la Administración General del Estado o de Comunidad Autónoma, a la de cualquier administración de las diputaciones provinciales, cabildos y consejos insulares, a los ayuntamientos de los municipios a que se refiere el artículo 121 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, o a la del resto de entidades que integran la Administración Local si, en este último caso, se hubiese suscrito el oportuno convenio.

— En las oficinas de Correos, en la forma que reglamentariamente se establezca, que es recogida en el artículo 14 de la Ley 43/2010, de 30 de diciembre, del Servicio Postal Universal, de los Derechos de los Usuarios y del Mercado Postal, y artículo 31 del Real Decreto 1829/1999, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento que regula la prestación de los servicios postales. En consecuencia, en el supuesto de remitirse las solicitudes a través de las oficinas de Correos, deberán presentarse en sobre abierto para ser fechadas y selladas en la primera hoja por el funcionario de Correos antes de ser certificadas. Asimismo, el remitente también podrá exigir que se feche y selle la primera hoja de la copia, fotocopia u otro tipo de reproducción del documento original que se quiera enviar, que servirá como recibo acreditativo de la presentación de la solicitud ante el órgano administrativo competente.

— En las representaciones diplomáticas u oficinas consulares de España en el extranjero.

5. En dicha solicitud se deberá hacer constar expresamente que se reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en la base tercera de la convocatoria, acompañada de la siguiente documentación:

• Fotocopia titulación requerida.

La solicitud anexa a estas bases (anexo 1).

• Fotocopia DNI o documento equivalente en vigor.

• Currículum profesional del aspirante, que deberá aportarse junto con los documentos justificativos de los méritos alegados relacionados en el mismo, para poder ser valorados en la fase correspondiente (servicios prestados, formación y perfeccionamiento).

• Declaración jurada o promesa de no padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones, debiendo poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño normal del puesto de trabajo a ocupar.

• Declaración jurada o promesa de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las comunidades autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.

6. Los aspirantes otorgan su consentimiento al tratamiento de los datos de carácter personal que son necesarios para tomar parte en el presente proceso selectivo, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente en la materia.

Quinta. — Admisión/exclusión de aspirantes.

1. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, la Alcaldía dictará resolución en el plazo máximo de un mes, declarando aprobadas las listas provisionales de personas admitidas y excluidas, así como las causas de exclusión, en su caso. En dicha resolución, que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://alcaladelosgazules.sedelectronica.es/>], se concederá un plazo de diez días hábiles para la subsanación.

Las alegaciones presentadas serán resueltas en el plazo de 30 días desde la finalización del plazo para presentación. Transcurrido dicho plazo sin que se hubiera dictado resolución alguna, las alegaciones se entenderán desestimadas.

Quienes dentro del plazo señalado no subsanen la causa de exclusión o no aleguen la omisión, serán definitivamente excluidos/as de la participación en el proceso selectivo.

2. Vistas las alegaciones presentadas, por Resolución de Alcaldía se procederá a la aprobación definitiva de la lista de admitidos y excluidos, que, igualmente será objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://alcaladelosgazules.sedelectronica.es/>]. En esta misma publicación se hará constar: el día, hora y lugar en que habrá de realizarse el primer ejercicio de selección.

3. El llamamiento para posteriores ejercicios se hará mediante la publicación en la sede electrónica del Ayuntamiento [<http://alcaladelosgazules.sedelectronica.es/>]; en este supuesto, los anuncios de la celebración de las sucesivas pruebas deberán hacerse públicos por el órgano de selección en los locales donde se haya celebrado la prueba anterior y en la sede electrónica del Ayuntamiento [<http://alcaladelosgazules.sedelectronica.es/>], con doce horas, al menos, de antelación al comienzo de este, si se trata del mismo ejercicio, o de veinticuatro horas, si se trata de uno nuevo. Igualmente, en la misma resolución, se hará constar la designación nominal del Tribunal.

4. La resolución por la que se declaran aprobadas las listas definitivas de personas admitidas y excluidas agotará la vía administrativa. Contra la citada resolución cabrá interponer recurso potestativo de reposición ante la Alcaldía, en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de su publicación, o interponer directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente a su publicación, ante la Sala correspondiente de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de

julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. En el caso de interponer recurso de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación presunta.

Sexta. — Tribunal calificador.

De acuerdo con lo establecido en artículo 60 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público, los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá asimismo a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de selección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

Podrá disponerse la incorporación de asesores especialistas, que colaborarán con el órgano de selección con voz y sin voto.

El tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia, al menos, de tres de sus miembros, titulares o suplentes, indistintamente (presidente y dos miembros más, uno de ellos actuando como secretario). Las decisiones se adoptarán por mayoría de votos de los miembros presentes, resolviendo en caso de empate el voto de calidad del presidente. Uno de los miembros del tribunal es a la vez secretario.

El tribunal calificador estará constituido en la siguiente forma, además de por los respectivos suplentes:

— Presidente.

— Cuatro vocales, actuando uno de ellos como secretario.

Cuando se publique la lista definitiva de admitidos, con arreglo a la base quinta, se indicará la composición nominativa del tribunal.

En todos los casos los vocales deberán poseer titulación o especialización igual o superior a las exigidas para el acceso a esta plaza.

Las funciones de presidencia en ausencia de su titular y de su suplente serán ejercidas por los vocales designados, siguiendo para ello el orden de su designación. Se hará constar en el acta.

El tribunal resolverá todas las cuestiones derivadas de la aplicación de las bases de esta convocatoria durante el desarrollo de las pruebas selectivas.

Las presentes bases se interpretarán en el sentido finalista que mejor garantice la preservación de los principios de mérito y capacidad.

A efectos de comunicación y demás incidencias, el tribunal tendrá su sede en el Ayuntamiento de Alcalá de los Gazules.

El procedimiento de actuación del tribunal calificador se ajustará en todo momento a lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y en las disposiciones concordantes.

Los miembros del tribunal calificador deberán abstenerse de intervenir, notificándolo a la Presidencia del Ayuntamiento, cuando concurra en ellos alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, o si hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a las pruebas selectivas de esta convocatoria.

Asimismo, los aspirantes podrán recusar a los miembros del tribunal calificador cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 24 de la mencionada ley.

Para la válida constitución del tribunal, a efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la asistencia presencial del presidente y secretario o, en su caso, de quienes les suplan. En todo caso, deberán encontrarse presentes tres de los miembros del tribunal.

Durante el desarrollo de los ejercicios de la oposición, el tribunal, por mayoría de votos, resolverá todas las dudas que surjan en la aplicación de las normas de esta convocatoria, así como lo que deba actuarse en los casos no previstos.

Igualmente, corresponderá al tribunal calificador la consideración, verificación y apreciación de las incidencias que pudieran surgir en el desarrollo de los ejercicios, adoptando al respecto las decisiones motivadas que estime pertinentes.

En cualquier momento, los aspirantes podrán ser requeridos por los miembros del tribunal calificador para acreditar su personalidad.

Cuando lo considere conveniente, el tribunal podrá recabar la colaboración de asesores expertos en la materia de que se trate para todas o algunas de las pruebas, que intervendrán con voz, pero sin voto. Serán nombrados por decreto de Alcaldía y serán remunerados por su función, devengando idéntica cuantía por la asistencia que los vocales del tribunal, teniendo además derecho a percibir indemnizaciones por desplazamiento y dietas, en los mismos términos que los miembros del tribunal, correspondiendo al presidente del tribunal determinar el número de asistencias, para resarcirlas en función del asesoramiento.

Cuando el procedimiento selectivo así lo aconseje, por razón del número de aspirantes presentados a las pruebas o por otras circunstancias, el tribunal, por medio de su presidente, podrá disponer la incorporación al mismo, con carácter temporal, de otros trabajadores municipales para colaborar en el desarrollo del proceso de selección, bajo la dirección del citado tribunal. Solo será necesaria su presencia para pruebas masivas en las que es imprescindible la utilización simultánea de varias dependencias y el número de miembros (titulares y suplentes) del tribunal es insuficiente. La labor de los colaboradores simplemente será de control y de vigilancia durante el proceso selectivo sin que implique valoración en las pruebas selectivas. Estos trabajadores con funciones exclusivas de control y vigilancia serán remunerados por su función, devengando idéntica cuantía por la asistencia que los vocales del tribunal, teniendo además derecho a percibir indemnizaciones por desplazamiento y dietas, en los mismos términos que los miembros del tribunal. Estos trabajadores no deberán poseer titulación o especialización igual o superior a las exigidas para el acceso a esta plaza, absteniéndose de contestar a cualquier tipo de pregunta que les formulen los opositores fuera de las de mera organización.

El tribunal que actúe en estas pruebas tendrá la categoría segunda, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio (artículo 30 y anexo IV).

Séptima. — Sistemas de selección y desarrollo de los procesos de selección.

• Procedimiento de selección: El procedimiento de selección de los aspirantes constará de las siguientes fases:

- Oposición.
- Concurso.

**FASE OPOSICIÓN:**

La fase de oposición consistirá en la realización de dos pruebas de capacidad y aptitud eliminatorias y obligatorias para los aspirantes.

Los aspirantes serán convocados en llamamiento único, siendo excluidos de la oposición quienes no comparezcan, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada y libremente apreciada por el tribunal.

En cualquier momento, como ya se indicó, el tribunal podrá requerir a los opositores para que acrediten su personalidad.

Los candidatos deberán acudir provistos del DNI o, en su defecto, pasaporte o carné de conducir.

Los ejercicios de las pruebas serán obligatorios y eliminatorios, calificándose hasta un máximo de 10 puntos, siendo eliminados los aspirantes que no alcancen un mínimo de 5 puntos. La puntuación de cada uno de los ejercicios se hallará calculando la media aritmética de las puntuaciones otorgadas por cada uno de los miembros del tribunal.

El orden de actuación de los aspirantes será el siguiente: Según el resultado del sorteo al que al que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de las Administraciones del Estado (artículo 17 del Real Decreto 364/1995), el orden de actuación de los aspirantes en todas las pruebas selectivas, hasta la publicación del resultado del sorteo correspondiente al año 2023, se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra W, atendiendo a estos efectos a la ordenación alfabética resultante del listado de aspirantes admitidos.

En el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por la letra W, el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra X, y así sucesivamente.

Los ejercicios de la oposición serán los siguientes:

Primer ejercicio: Consistirá en contestar setenta y dos preguntas, tipo test, relacionadas con el temario de las presentes bases.

El primer ejercicio tendrá una duración de sesenta minutos y se calificará de 0 a 10, siendo necesario para aprobar obtener una calificación de 5 puntos. Los fallos en las preguntas tendrán la consideración de puntos negativos, que se restarán de los positivos que se obtengan.

Para poder pasar al segundo ejercicio será necesario estar entre los treinta primeros aspirantes, con mejores notas.

En el supuesto de que en el número treinta se produjera un empate de puntuación, accederán al siguiente ejercicio todas las personas afectadas por el empate.

Segundo ejercicio: Consistirá en desarrollar por escrito tres preguntas: una de la parte general y dos de la parte específica. El tribunal determinará la duración del segundo ejercicio, en función de la extensión de las preguntas que se planteen. La duración no superará el tiempo máximo de dos horas.

El ejercicio será leído ante el tribunal en día diferente a su desarrollo escrito. El tribunal podrá dialogar con el candidato durante diez minutos, como máximo, sobre las cuestiones relacionadas con las preguntas desarrolladas. El tribunal valorará especialmente la capacidad de raciocinio, la sistemática en el planteamiento, la formulación de conclusiones y el conocimiento de la materia.

El segundo ejercicio se calificará de 0 a 10 siendo necesario para aprobar obtener una calificación de 5 puntos.

**FASE CONCURSO:**

**a) Formación:**

1. Titulación: No se valora la titulación necesaria para acceder. Puntuación máxima 0,5 puntos.

Por poseer título superior al exigido en la convocatoria: 0,5 puntos. Se aplicará la citada puntuación por una sola titulación y solo por la más alta alcanzada.

2. Por cada curso de formación o perfeccionamiento. Cursos de formación relacionados con el puesto de trabajo o directamente con la Administración Local, hasta un máximo de 1,5 puntos:

Hasta 30 horas: .....	0,1 puntos.
De 30 a 100 horas: .....	0,2 puntos.
De 101 a 200 horas: .....	0,4 puntos.
De 201 a 300 horas: .....	0,6 puntos.
Más de 301 horas: .....	0,8 puntos.

Modo de acreditarlo: por certificado o diploma expedido por la Administración, o bien organismo o empresa privada acreditada oficialmente para ello, en el que se determine el número de horas del curso, así como la temática tratada.

**b) Experiencia:**

Se valorarán los siguientes méritos, referidos al primer día de presentación de solicitudes:

Experiencia o servicios prestados. Experiencia profesional relacionada con las funciones del puesto, hasta un máximo de 3 puntos:

- Por el desempeño de puestos de igual o superior categoría o nivel a los de administrativo en Administraciones locales realizando funciones relacionadas con las del puesto de trabajo ofertado: 0,10 por cada mes completo efectivamente trabajado, computado de forma acumulativa.

- Por el desempeño de puestos de inferior categoría o nivel a los de administrativo en Administraciones Locales y realizando funciones relacionadas con las del puesto de trabajo ofertado: 0,05 puntos por cada mes completo efectivamente trabajado, computando de forma acumulativa

- Puestos de trabajo desempeñados en otras Administraciones Públicas distintas de la Administración Local o en la empresa privada desempeñando puestos de igual o superior categoría o nivel a los de administrativo y realizando funciones relacionadas con las del puesto ofertado: 0,10 puntos por cada mes completo efectivamente trabajado, computando de forma acumulativa. Si fueran de inferior categoría, realizando funciones relacionadas con las del puesto de trabajo ofertado: 0,05 puntos por cada mes completo efectivamente trabajado.

Cuando los servicios prestados no sean a jornada completa se valorarán en proporción de la jornada realmente trabajada.

Serán despreciados los períodos inferiores al mes.

Modo de acreditarlos: En el caso de Administración Pública, certificado emitido por la Administración Pública con acreditación de puesto, funciones y tiempo que se ocupó. En el supuesto de empresa privada, certificado de servicios prestados en el puesto, acompañado de vida laboral y contrato de trabajo.

**Octava. — Calificación.**

La puntuación de todos los ejercicios en la fase de oposición será de 0 a 10 puntos, resultando eliminados los aspirantes que no lleguen a 5 puntos. En el caso del primer ejercicio, los aspirantes que no se encuentren aprobados y dentro de los treinta primeros puestos.

La calificación final será la suma de los puntos obtenidos en la fase de oposición y la obtenida en la fase de concurso.

El orden de colocación de los aspirantes en la lista se establecerá de mayor a menor puntuación.

En el caso de que al proceder a la ordenación de los aspirantes se produjeran empates, estos se resolverán atendiendo a los siguientes criterios:

1.º Mayor puntuación en la fase de oposición.

Si persiste el empate, aquellos que demuestren mayor experiencia, y finalmente, si aun así hubiera empate, se resolverá por sorteo.

Novena. — Relación de aprobados, presentación de documentos y nombramiento.

Una vez terminada la calificación de los aspirantes, el tribunal propondrá el nombramiento del aspirante con derecho a plaza por orden de puntuación, proponiendo el nombramiento para la plaza convocada al aspirante que haya obtenido mayor puntuación total.

El aspirante propuesto aportará ante la Administración, dentro del plazo de veinte días naturales desde que se publiquen las listas de aprobados, los documentos originales acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria (DNI, título exigido para el ingreso, declaración jurada o promesa de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las comunidades autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial para el acceso en el cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado; el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público y declaración jurada o promesa de no padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones, debiendo poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño normal del puesto a ocupar, méritos alegados). Ello con la finalidad de que puedan ser compulsados.

Si dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no se presentase la documentación; o de la misma se dedujese que carece de alguno de los requisitos exigidos, no podrá ser nombrado, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación. En tal supuesto, o en el caso de renuncia, la Alcaldía propondrá al siguiente aspirante de la lista de puntuaciones finales confeccionada por el tribunal y procederá a requerirle la documentación antes señalada.

El alcalde deberá nombrar funcionario al aspirante propuesto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a aquel en que se le notifique la resolución. El nombramiento mencionado se publicará en el BOP de Cádiz.

Una vez publicado el nombramiento de funcionario, este deberá tomar posesión o incorporarse en el plazo de un mes.

El aspirante deberá someterse a un reconocimiento médico inmediatamente después de su toma de posesión. Si el resultado es “no apto” (para desarrollar las tareas propias del puesto), o en caso de que el aspirante nombrado no cumpliera alguno de los requisitos exigidos en la base tercera c) (requisitos de los aspirantes) en relación con la segunda (funciones del puesto) de la convocatoria, en el plazo de los próximos treinta días desde que se conozca el resultado, el Ayuntamiento declarará nulo su nombramiento. En este caso, el opositor no tendrá derecho a indemnización por parte del Ayuntamiento, siendo en su lugar propuesto el siguiente aspirante que, habiendo superado los ejercicios, no hubiese sido propuesto.

**Décima. — Funcionamiento de la Bolsa de Empleo.**

1. Se constituirá una Bolsa de Empleo con las personas que superen el proceso selectivo y no resulten seleccionadas, a fin de que pueda ser utilizada en futuros llamamientos que pudieran resultar necesarios para cubrir vacantes temporalmente debidas a bajas por enfermedad, maternidad, etc.. La bolsa será ordenada según la puntuación obtenida.

2. Aprobada la Bolsa de Empleo, conforme a las presentes Bases, siempre que por cualquier circunstancia fuere precisa la realización de contrataciones laborales temporales, o nombramientos como funcionarios interinos, en la categoría de Administrativo, el Excmo. Ayuntamiento de Alcalá de los Gazules procederá a la contratación/nombramiento de los aspirantes, según el orden de llamamiento fijado en el listado de la Bolsa de Empleo.

3. La Bolsa de Empleo tendrá carácter no rotativo. Las contrataciones o nombramientos se ofertarán a jornada completa o a tiempo parcial.

4. El orden de los candidatos en la Bolsa no se modificará, manteniéndose en el mismo puesto durante todo el periodo de vigencia de la misma.

5. Dado el carácter urgente de estas contrataciones laborales temporales o nombramientos como funcionarios interinos, y la celeridad necesaria en este tipo de llamamientos, basados en breves plazos temporales, se requiere disponibilidad absoluta en los integrantes de la Bolsa de Empleo, por lo que, de forma generalizada y para una mayor eficacia, los llamamientos se realizarán por el Negociado de Personal del Excmo. Ayuntamiento de Alcalá de los Gazules, mediante llamada telefónica al número de teléfono facilitado por los aspirantes en la instancia presentada para tomar parte en

el proceso selectivo. Los propios candidatos serán responsables de actualizar, cuando proceda, dichos número de teléfono, facilitando la correspondiente información, en cualquier momento, al Negociado de Personal. En casos excepcionales, debidamente acreditados, el Ayuntamiento podrá habilitar otros procedimientos.

6. Si no se lograre contactar con los candidatos, una vez realizados tres intentos de localización telefónica, entre los que deberá mediar un intervalo mínimo de una hora, debiendo quedar constancia fehaciente de las actuaciones mediante cualquier medio administrativo.

Undécima. — Incompatibilidades.

Los aspirantes propuestos quedarán sujetos, en su caso, al cumplimiento de las prescripciones contenidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y demás normativa aplicable

Décima Segunda. — Normas finales.

Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición previo al contencioso-administrativo en el plazo de un mes ante la Alcaldía, o bien recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Chiclana de la Frontera, a partir del día siguiente al de publicación del anuncio correspondiente en el Boletín Oficial de la Provincia (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

En lo no previsto en las bases, será de aplicación el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; y el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, con carácter supletorio.

En Alcalá de los Gazules a 30 de octubre de 2024. Fdo.: JAVIER PIZARRO RUIZ. ALCALDE.

#### ANEXO I Modelo de instancia

D./D<sup>a</sup> : .....  
Vecino/a de: .....  
Teléfono de contacto: .....  
Con domicilio en calle: .....  
Número: .....  
C.P.: .....  
Localidad: .....  
Provincia: .....  
Y con N.I.F. número: .....

Comparece ante V.S. por el presente escrito y como mejor proceda:  
EXPONE:

Primero. — Que vista la convocatoria y las bases anunciadas en el “Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz” núm. ...., de fecha ....., en relación con la provisión como funcionario de carrera por el sistema de concurso-oposición de una Plaza de Administrativo en el Ayuntamiento de Alcalá de los Gazules.

Segundo. — Que cree reunir todas y cada una de las condiciones exigidas en las bases referidas a la fecha de expiración del plazo de presentación de la instancia.

Tercero. — Que declara conocer las bases generales de la convocatoria para la provisión en propiedad por el sistema de concurso-oposición de una Plaza de Administrativo en el Ayuntamiento de Alcalá de los Gazules.

Cuarto. — Que acompaño junto a la solicitud de los siguientes documentos:

- Fotocopia titulación requerida.
- Fotocopia DNI o documento equivalente en vigor.
- Currículum profesional del aspirante, que deberá aportarse junto con los documentos justificativos de los méritos alegados relacionados en el mismo para poder ser valorados en la fase correspondiente (servicios prestados, formación y perfeccionamiento).
- Declaración jurada o promesa de no padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones, debiendo poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño normal del puesto de trabajo a ocupar.
- Declaración jurada o promesa de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las comunidades autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

SOLICITA:

Que, de conformidad con el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se admita esta solicitud para las pruebas de selección de personal referenciada y declaro bajo mi responsabilidad ser ciertos los datos que se consignan.

En ....., a ..... de ..... de 20.....

El solicitante,

Fdo.....

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE LOS GAZULES

#### ANEXO II Temario

##### Parte Genérica

1. La Constitución Española de 1978. Valores superiores y principios inspiradores. Derechos y libertades. Garantías y casos de suspensión.
2. Los órganos constitucionales. La Corona. Las Cortes Generales. El Congreso de los Diputados y el Senado: Composición y funciones. El Gobierno. El Poder Judicial. El Tribunal Constitucional. El Tribunal Constitucional. El Ministerio Fiscal. La organización judicial española. El Tribunal de Cuentas. El Defensor del Pueblo.
3. Organización territorial del Estado la Comunidades Autónomas. Fundamento constitucional. Los Estatutos de Autonomía. Delimitación de las funciones y competencias del Estado y de las Comunidades Autónomas. La Administración Local: Tipología de los Entes Locales.
4. La Unión Europea: Los Tratados originarios y modificativos de las Comunidades Europeas. Instituciones y órganos de la Unión Europea. Competencias de la Unión Europea. La representación de la Junta de Andalucía ante la Unión Europea. El Derecho comunitario y sus distintas fuentes.
5. La Comunidad Autónoma de Andalucía: Antecedentes histórico-culturales. El Estatuto de Autonomía para Andalucía: Fundamento, estructura y contenido básico. Competencias de la Comunidad Autónoma. Reforma del Estatuto.
6. El presidente del Gobierno, los ministros y otros altos cargos de la Administración. La Administración periférica del Estado: los delegados del Gobierno en las comunidades autónomas y los subdelegados del Gobierno
7. La Administración Pública en el ordenamiento español. Administración del Estado. Administración Local. Administración institucional y corporativa.
8. El municipio: concepto y elementos. Legislación básica y legislación autonómica. La población municipal. El padrón de habitantes. El estatuto de los vecinos. Derechos de los extranjeros. Regímenes de sesiones y acuerdos de los órganos de Gobierno Local. Actas, certificaciones, comunicaciones, notificaciones y publicación de acuerdos. El registro de documentos.
9. La organización municipal. Los municipios de régimen común. Órganos necesarios: El alcalde, tenientes de alcalde, el Pleno y la Junta de Gobierno Local. Órganos complementarios: Comisiones informativas y otros órganos.

##### Parte específica

1. Fuentes del Derecho Administrativo: Clasificación. Jerarquía normativa. La Ley: Concepto y clases. Disposiciones del Ejecutivo con fuerza de Ley. El Reglamento: Concepto y clasificación. La potestad reglamentaria: Fundamento titularidad y límites. Procedimiento de elaboración de los Reglamentos.
2. Los órganos administrativos: Concepto y clases. La competencia: Clases y criterios de delimitación. El acto administrativo: Concepto, clases y elementos. La forma de los actos administrativos: La motivación, la notificación y la publicación. Régimen jurídico del silencio administrativo. Eficacia, validez y revisión de oficio de los actos administrativos.
3. El procedimiento administrativo común: Principios generales. Las fases del procedimiento. Derechos del interesado en el procedimiento. Derechos de las personas en sus relaciones con las Administraciones Públicas. Abstención y recusación. Las especialidades del procedimiento administrativo. La Ley 39/2015, de 1 de octubre del procedimiento administrativo. Ámbito de aplicación. Los interesados. La actividad de las administraciones. Actos administrativos. Inicio, desarrollo y fin del procedimiento administrativo.
4. El procedimiento administrativo local. Los actos y reglamentos locales. Los registros de entradas y salidas de documentos. Requisito en la prestación de documentos. Comunicaciones y notificaciones. Derechos y deberes de los vecinos. Los registros municipales.
5. Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Publicidad activa. Derecho de acceso a la información pública.
6. Los bienes de las entidades locales: bienes de dominio público y bienes patrimoniales. Prerrogativa y potestades de las entidades locales en relación con sus bienes. Afectación y desafectación. Utilización. Inventario.
7. Los recursos administrativos: Principios generales. Recurso de alzada. Recurso potestativo de reposición. Recurso extraordinario de revisión. La jurisdicción contencioso-administrativa: Concepto y naturaleza.
8. Los contratos del Sector Público: concepto y clases. Preparación del expediente. Ámbito objetivo: tipificación de los contratos del sector público, objeto, duración, precio y cuantía. Requisitos, preparación, adjudicación, modificación y extinción.
9. Los contratos del Sector Público: Ámbito subjetivo de los contratos: Las partes. Órganos de contratación de la Administración Local. Registros Oficiales. Los contratos menores. El expediente administrativo. Procedimiento de adjudicación. Las garantías y sus clases. La revisión de precios y otras alteraciones del contrato. La extinción de los contratos.
10. Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público: Disposiciones Generales. Órganos de las Administraciones Públicas. Principios de la potestad sancionadora. Responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas. Los convenios. Responsabilidad de la Administración por actos de sus concesionarios y contratistas.
11. Régimen jurídico de la protección de datos de carácter personal. Principios. Derechos de las personas. Agencia protección de datos. Infracciones y sanciones.
12. El registro y el archivo. Conceptos y funciones. Registros de entradas y salidas municipales. Su funcionamiento en las Corporaciones locales. Clases de archivos. Concepto y caracteres. Sistema de clasificación. Funciones del archivo. Criterios de ordenación del archivo. Especial consideración al archivo de gestión.
13. El presupuesto general de las entidades locales. Estructura presupuestaria. Elaboración y aprobación: especial referencia a las bases de ejecución del presupuesto. La prórroga del presupuesto.
14. Los créditos del presupuesto de gastos: Delimitación, situación y niveles de vinculación jurídica. Las modificaciones de crédito: Concepto, clases, financiación y tramitación.



**OCTAVA: COMPOSICIÓN JURADO**

El jurado estará formado por:

- Tres representantes de los partidos políticos
- PSOE.: Ana María Pernía Párraga. Suplente: Marina Toledo Rocha.
- IU: Silvia Álvarez Pavón. Suplente: Matilde Esther Carrasco Morales.
- PP: Antonio Villalba Sánchez. Suplente: María Isabel Palma Villalba
- Presidenta: Remedios Palma Zambrana
- Técnico Economista del Ayuntamiento de Olvera. José Luis Bancalero Bueno.
- Un representante de Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza. CADE de Olvera.
- Secretaria: Mª Carmen Medina Herrera.

**NOVENA: BASE GENERAL**

La participación en este concurso implica la aceptación de todas y cada una de estas bases.

Segundo.- Convocar la celebración del XX Concurso de Iniciativas Empresariales Autoempleo en Femenino, ajustándose a las bases reguladoras establecidas.

Tercero.- Publicar las Bases en el Tablón de Anuncios, así como en la página web del Ayuntamiento de Olvera y medios a nuestro alcance como redes sociales con objeto de darle difusión.

OLVERA, 30 de octubre de 2024. ANA MARÍA PERNIA PÁRRAGA (CONCEJALA DE IGUALDAD). SALVADOR RAMÍREZ RAMÍREZ (SECRETARIO).

Nº 170.538

**AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION****ANUNCIO FORMALIZACIÓN CONTRATO****TÉCNICO DEPORTIVO ESTABILIZACIÓN (3 PLAZAS)**

Con fecha 28 de octubre de 2024 el Primer Teniente de Alcalde, Delegado del Área de Servicios Públicos e Infraestructuras del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, ha dictado Decreto, inscrito en el Libro de Resoluciones de la Alcaldía al número 04100/2024, del siguiente tenor literal:

“Habiendo finalizado el proceso selectivo para cubrir en propiedad tres plazas de Técnico Deportivo, personal laboral fijo, Grupo C, Subgrupo C1 (LFA), vacante en la plantilla de personal e incluidas en la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2021 Extraordinaria de estabilización de empleo temporal, por el sistema de concurso previsto en la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y cuyas Bases que han de regir los procesos selectivos fueron publicadas en el BOP de Cádiz núm. 228, de 29 de noviembre de 2022 y en el BOJA núm. 94, de 19 de mayo de 2023, convocadas mediante anuncio publicado en el BOE núm. 75, de 26 de marzo de 2024.

Vista la propuesta de contratación del Tribunal Calificador el 26 de septiembre de 2024 como personal laboral fijo al aspirante que ha obtenido la puntuación definitiva más alta en el proceso selectivo.

Considerando el Informe de la Responsable de RR.HH, de 21 de octubre de 2024, CVS IVUEWOXYDEPC7HUOUNNVEAXO6M manifestando que los aspirantes propuestos han presentado, dentro de plazo, los documentos previstos en la Base segunda de las que rigen la citada convocatoria.

Visto el Informe de la Letrada de la Oficina de Personal, de 22 de octubre de 2024, CVS IVUEWOX7Z4JYZCZDQIGNIBTVE4 conforme en cuanto a la adecuación de retribuciones a la plantilla.

Y considerando el Informe de la Interventora de Fondos n.º 2024/275, de 23/10/2024, conforme a la tramitación del expediente.

En virtud de las atribuciones que me confieren la base Novena del proceso selectivo de tres plazas de Técnico de Deportes, Grupo C, Subgrupo C1 (LFA), incluida en la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2021 Extraordinaria de estabilización de empleo temporal, Bases BOP de Cádiz núm. 228, de 29 de noviembre de 2022 y BOJA núm. 94, de 19 de mayo de 2023, BOE núm. 75, de 26 de marzo de 2024; el art. 47 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado; y el artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local vengo a

**RESOLVER:**

Primero.- Autorizar la formalización de contrato como personal laboral fijo del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, de conformidad con lo establecido en el art. 33 del real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, para ocupar tres (3) plazas de Técnico Deportivo, Grupo C, Subgrupo C1 (LFA), a jornada completa, al personal que a continuación se detalla:

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	(1)	F/L (PLAZA)	CÓDIGO PLAZA	GRUPO LFA
PÉREZ BONMATÍ, PEDRO MIGUEL	***4977**	TÉCNICO DEPORTIVO	L	L341.003	C1
OCAÑA MARTÍN, FABIÁN	***4942**	TÉCNICO DEPORTIVO	L	L341.002	C1
JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, GASPAR	***6995**	TÉCNICO DEPORTIVO	L	L341.001	C1

(1) DENOMINACIÓN PLAZA

Segundo.- A las plazas indicadas se le adjudica con carácter definitivo el puesto de Técnico Deportivo identificado/a con el código LB.C1-004 en la

vigente Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, adscritos al Área de Servicios de carácter preferente, Servicio de Deporte y Juventud.

Tercero.- Proceder a la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, que será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos, así como en el Tablón de Edictos de la página web corporativa del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción.

Cuarto.- Comunicar a los interesados que la formalización del contrato de las personas propuestas surtirán sus efectos en el plazo máximo de tres días naturales si no implica cambio de residencia de la persona empleada, a contar desde el día siguiente al de la publicación de la presente Resolución en el BOP de Cádiz.

Quinto.- Dar cuenta al Pleno en la próxima sesión ordinaria que se celebre de la presente Resolución, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 42 del RD 2568/1986, de 28 de Noviembre, de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Línea de la Concepción a 29 de octubre de 2024. EL ALCALDE Fdo. Jose Juan Franco Rodríguez DOY FE, LA SECRETARIA GRAL. Fdo. Carmen Rocío Ramírez Bernal.

Nº 170.698

**AYUNTAMIENTO DE SAN MARTIN DEL TESORILLO****ANUNCIO**

Por medio del presente se pone en conocimiento que mediante Resolución de la Alcaldía n.º 2024-0888 de fecha 29 de octubre de 2024, en uso de las atribuciones conferidas en la normativa vigente, se ha resuelto la delegación para celebración de matrimonios civiles a la Sra. Concejala de este Ayuntamiento Doña María José Pro Benítez, en aquellos matrimonios que así sea solicitado por los contribuyentes.

Lo que se hace público para general conocimiento, en San Martín del Tesorillo 30/10/2024. El Alcalde. Fdo.: Jesús Fernández Rey.

Nº 170.729

**AYUNTAMIENTO DE BARBATE**

ACUERDO DEL PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE BARBATE POR EL QUE SE APRUEBA EL ACUERDO REGULADOR PARA EL ESTABLECIMIENTO Y ORDENACIÓN DE LOS PRECIOS PÚBLICOS DE LA PISCINA MUNICIPAL DE BARBATE.

	CUOTA MENSUAL
CURSOS DE NATACIÓN	
3 DIAS / SEMANA 45 MIN	35 €
2 DIAS / SEMANA 45 MIN	28 €
1 DIA/SEMANA 45 MIN	18 €
3 DIAS/SEMANA 30 MIN	28 €
2 DIAS/SEMANA 30 MIN	24 €
1 DIA/SEMANA 30 MIN	16 €
BEBES 0 (1 D/S)	16 €
BEBES 0 (2 D/S)	30 €
PREPARACIÓN AL PARTO (2 DIAS AGUA+1 DÍA PILATES)	30 €
NATACIÓN LIBRE	
DE LUNES A SÁBADO (6 DIAS)	26 €
(4 DIAS)	22 €
(2 DIAS)	18 €
AEROBIC	
3 DIAS / SEMANA	30 €
2 DIAS / SEMANA	26 €
PILATES	
3 DIAS / SEMANA	33 €
2 DIAS / SEMANA	28 €
GIMNASIA MANTENIMIENTO 3º EDAD	
3 DIAS / SEMANA	30 €
DESCUENTOS (NO ACUMULABLES ENTRE SI) NO APLICABLE A MODIFICACIONES DURANTE EL MES)	
30% DE DESCUENTO A LA SUMA DE MAS DE 1 ACTIVIDAD	
PENSIONISTAS: 50 % DESCUENTO	
PERSONAS CONMINUSVALÍA: 50 %	
FAMILIAR: 10 % DESCUENTO 2º MIEMBRO, 20% DESCUENTO 3º MIEMBRO, ETC...DEL NÚCLEO FAMILIAR	
MENORES 18 AÑOS (GIMNASIO Y NATACIÓN LIBRE) 50 %	

ACTIVIDADES LIBRES		
		(1)
1 SESIÓN NADO INFANTIL	SEGÚN CONDICIONES Y HORARIOS	8 €
BONO "NADO INFANTIL" (4 SESIONES)		25 €
ALQUILER 1 CALLE NATACIÓN (1 H.)	PREVIA SOLICITUD, DISPONIBILIDAD Y CONDICIONES DE AFORO	35 €
ALQUILER 2 CALLES NATACIÓN (1 H.)		55 €
MATRÍCULA	PARA NUEVOS USUARIOS Y PARA TODO AQUEL QUE LLEVARA 1 AÑO SIN ESTAR DE ALTA	10 €

(1) CUOTA MENSUAL  
29 de octubre de 2024. EL ALCALDE, Fdo.: Miguel Francisco Molina Chamorro.

Nº 170.741

**MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS  
DEL CAMPO DE GIBRALTAR**  
ANUNCIO

LISTADO DEFINITIVO DE ASPIRANTES APROBADOS EN EL PROCESO SELECTIVO PARA CUBRIR UNA PLAZA DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO AFECTADA POR EL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL DE ESTA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR

En virtud de la Resolución de Presidencia núm. 2022-0557 de fecha 1 de diciembre de 2022, fue aprobada la convocatoria pública y las bases de selección del proceso selectivo para cubrir una plaza de Auxiliar Administrativo afectada por el proceso de estabilización de personal laboral temporal de esta Mancomunidad, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz número 237 de fecha 14 de diciembre de 2022, correspondiente a la Oferta ordinaria de empleo público del ejercicio 2022, aprobada por Resolución de Presidencia núm. 2022-199 de fecha 6 de mayo de 2022.

El pasado 3 de octubre de 2024 se publicó en la Sede Electrónica de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar la lista provisional de calificación final, tras celebrarse la entrevista para proceder al desempate de los candidatos que poseían igual puntuación en el proceso selectivo, según consta en el Acta del Tribunal Calificador de fecha 26 de septiembre de 2024.

Citado anuncio ha estado publicado en la Sede Electrónica durante 14 días, y dejó de estarlo el 17 de octubre de 2024.

Contra este anuncio con la calificación final provisional no se ha presentado alegación alguna, procediéndose a la publicación de la LISTA DEFINITIVA DE APROBADOS, con los resultados que se detallan a continuación.

CANDIDATOS	EXPERIENCIA LABORAL	MÉRITOS FORMATIVOS	(1)	ENTREVISTA
RAMÍREZ VEGA, JOAQUÍN	24,0	16,0	40,0	APTO
NARANJO SÁNCHEZ, MÓNICA INMACULADA	24,0	16,0	40,0	NO APTO (NO PRESENTADO)
RUIZ BLANCO, URSULA	5,6	11,1	16,7	-
CARRASCO LOZANO, VERÓNICA	0	16,0	16,0	-

(1) PUNTUACIÓN

CALIFICACIÓN FINAL DEL PROCESO SELECTIVO:

La calificación final viene determinada por la suma de la puntuación de experiencia laboral, méritos formativos y, a los aspirantes empatados, el apto o no apto en la entrevista celebrada, pudiendo alcanzarse como máximo 40 puntos.

La presente lista se publicará en la Sede Electrónica de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca del Campo de Gibraltar, y en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y será elevada con propuesta de contratación como personal laboral fijo a la Presidenta de la Corporación.

Las personas aprobadas aportarán ante la Corporación, dentro del plazo de veinte días naturales a contar desde el día siguiente a aquél en que se haga pública en el Boletín Oficial de la Provincia la lista definitiva de personas aprobadas, relación de los documentos acreditativos de los requisitos exigidos en la Base Segunda.

Lo que se hace público, a los efectos oportunos.

31 de octubre de 2024. LA PRESIDENTA DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR, Fdo.: Susana R. Pérez Custodio  
Nº 170.827

**AYUNTAMIENTO DE PRADO DEL REY**  
ANUNCIO

APROBACIÓN DEFINITIVA PRESUPUESTO GENERAL  
PARA EL EJERCICIO 2024

Habiéndose elevado a definitivo el expediente de aprobación del Presupuesto municipal para el ejercicio 2024, al no haberse presentado alegaciones, se publica el mismo para su general conocimiento a los efectos del artículo 169.1 del Real Decreto

Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

RESUMEN  
ESTADO DE GASTOS

CAPÍTULOS	DENOMINACIÓN	Importe
	1.- OPERACIONES NO FINANCIERAS	
	1.1.- OPERACIONES CORRIENTES	
1	GASTOS DE PERSONAL	3.184.093,39
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	897.965,00
3	GASTOS FINANCIEROS	140.287,14
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	55.580,00
	1.2.- OPERACIONES DE CAPITAL	
	2.- OPERACIONES FINANCIERAS	
8	ACTIVOS FINANCIEROS	1.000,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	499.810,21
	TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS	4.778.735,74

RESUMEN  
ESTADO DE INGRESOS

CAPÍTULOS	DENOMINACIÓN	Importe
	1.- OPERACIONES NO FINANCIERAS	
	1.1.- OPERACIONES CORRIENTES	
1	IMPUESTOS DIRECTOS	1.574.189,70
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	46.000,00
3	TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	729.340,50
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	2.428.205,54
5	INGRESOS PATRIMONIALES	0,00
	1.2.- OPERACIONES DE CAPITAL	
	2.- OPERACIONES FINANCIERAS	
8	ACTIVOS FINANCIEROS	1.000,00
	TOTAL PRESUPUESTO DE INGRESOS	4.778.735,74

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 del R. D. Legislativo 781/1986, de 18 de abril, así mismo se publica la plantilla de personal de esta Entidad para el ejercicio 2024:

ANEXO PERSONAL PRESUPUESTOS 2024

LABORAL FIJO	NUM.PERSONAS	TOTAL
CONSERJE	1	
PSICOLOGO SERVICIOS SOCIALES	1	
ORDENANZA	1	
AUX.RADIO/ACTOS CULTURALES	1	
AYUDA DOMICILIO	4	
CONDUCTOR BARREDORA	1	
CONSERJE	2	
PEON MANT.ESPECIALISTA	1	
SEPULTURERO	1	
BIBLIOTECARIA	1	
ENCARGADO	1	
MONITOR MUSICA	1	
PEON MANT.INST.DEPORTIVAS	1	17
CONCEJALES		
CONCEJALES	8	8
FUNCIONARIOS		
F.INTEGRADOS -ADMINISTRACION	1	
FUN.NUEVO INGR- ADMINISTRACION	3	
FUN.NUEVO INGR- POLICIA LOCAL	7	
INT.NUEVO INGR-ADMINISTRACION	1	
INT.NUEVO INGR-POLICIA LOCAL	3	15
LABORAL TEMPORAL		
PEON LIMPIEZA VIARIA	5	
PEON MANTENIMIENTO/OTROS	2	
PEON JARDINERO	1	
LIMPIADORA COLEGIOS	15	
LIMPIADORAS EDIF.PUBLICOS	6	
AUX.TURISMO	1	
CONDUCTOR	1	
PEON CONSTRUCCION	4	

LABORAL FIJO	NUM.PERSONAS	TOTAL
TRABAJADORA SOCIAL	1	
ABOGADO	1	
RRUU	1	
CONSERJE	1	
ARQTO.TECNICO	1	
HERRERO	1	
DEPORTE	3	
AUX.AY.DOMICILIO	2	
AUX.URBANISMO	1	
ELECTRICISTA	1	
MANTENIMIENTO PARQUE	1	
AUX.BIBLIOTECA	1	
OFICIAL ALBAÑIL	2	
TECNICO CULTURA	1	
AUX.SERV.SOC	1	
AUX.JUZGADO	1	
AUX.SECRETARIA	1	56

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto, conforme al artículo 171.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer recurso contencioso – administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso – Administrativa.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del citado Texto Refundido de las Haciendas Locales, R.D. Leg. 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá, por sí sola, la efectividad del acto o acuerdo impugnado; esto es, no suspenderá la aplicación del presupuesto definitivamente aprobado por la Corporación Municipal.

En Prado del Rey (Cádiz), a 28 de Octubre de 2024. Fdo. María Vanesa Beltrán Morales. ALCALDESA – PRESIDENTE. Fdo. José Antonio Bueno Moreno. SECRETARIO - INTERVENTOR.

Nº 170.929

#### AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

El Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el 25 de octubre de 2024, adoptó el siguiente acuerdo:

PRIMERO.- Desestimar las alegaciones presentadas por parte del CLUB DE VEHÍCULOS CLÁSICOS ESCAPELIBRE, de la FEDERACIÓN ANDALUZA DE VEHÍCULOS ANTIGUOS, CEUTA Y MELILLA (FAVACEM), y de D. LUIS PONCE DE LEÓN LORENZO-BECCO.

SEGUNDO.- Aprobar definitivamente el texto objeto del acuerdo de aprobación provisional del Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el 26 de Julio de 2024, que entrará en vigor el 1 de enero de 2025.

Por lo que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se publica el citado acuerdo, que literalmente se transcribe:

(1.02) ORDENANZA FISCAL DEL IMPUESTO SOBRE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA

IV – BENEFICIOS FISCALES

ARTÍCULO 5

2.- (Se deroga su contenido)

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza, con la última modificación aprobada por el Ayuntamiento Pleno, surtirá efectos desde el 1 de enero de 2025, y seguirá en vigor hasta que se acuerde su modificación o derogación expresa.

Lo que se hace público para general conocimiento, advirtiéndose que contra el expresado acuerdo se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, o el que estuviera legalmente establecido, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

30/10/24. La Alcaldesa de Jerez de la Frontera, María José García-Pelayo Jurado. 31/10/24. La Oficial Mayor, Cecilia García González. Firmado.

Nº 170.999

#### MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR EDICTO

SE HACE SABER: Que han sido confeccionado por los Servicios Económicos de ARCGISA sociedad instrumental de esta Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar los padrones y listas cobradoras correspondientes al 3º trimestre de 2024, de las PRESTACIONES PATRIMONIALES DE LOS SERVICIOS MANCOMUNADOS DE “ABASTECIMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA EN

BAJA”, de “SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS RESIDUALES”, de “RECOGIDA DE RESIDUOS MUNICIPALES” y de “DEPÓSITO, TRATAMIENTO, ELIMINACIÓN Y/O APROVECHAMIENTO DE RESIDUOS MUNICIPALES, todos ellos en el municipio de CASTELLAR DE LA FRONTERA, los cuales estarán expuestos al público en la Oficina del Servicio mancomunado Abastecimiento, Saneamiento y Residuos de la Sociedad ARCGISA sita en Autovía A7 Salida 113, 11379 Guadacorte-Los Barrios (junto al Parque de Bomberos) en horario de atención, al público de 08:30 a 14:00 horas y en la Sede de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar situada en el Parque de las Acacias s/n de Algeciras, de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00 horas, así como en el Tablón de Anuncios de la Sede electrónica de la Mancomunidad (<https://mancomunidadcampodegibraltar.sedelectronica.es>), durante el plazo de quince días contados desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. Plazo durante el cual los interesados podrán examinar los referidos documentos, y presentar las alegaciones o reclamaciones que tengan por convenientes.

Al amparo de lo previsto en el artículo 14.2 c) del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, contra las liquidaciones comprendidas en los padrones mencionados podrá formularse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante La presidenta de la Mancomunidad de Municipios en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al citado de finalización de la exposición pública del padrón correspondiente.

En cumplimiento de los artículos 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y 24 del Reglamento General de Recaudación aprobado por Real Decreto 939/2005 de 29 de julio, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por los conceptos y trimestre referenciados se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas las notificaciones el día en que termina la exposición al público de los padrones.

Por otro lado, se hace saber que el periodo voluntario para hacer efectivo el pago de los recibos del mencionado concepto, correspondiente al periodo anteriormente indicado, será desde el día 07/11/2024 al 08/01/2025, o en todo caso el de dos meses establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, computado desde el día en el que finalice el de exposición al público del padrón, si éste fuese mayor. Los interesados podrán realizar el pago en cualquier oficina de CAIXABANK y de BANCO DE SANTANDER de lunes a viernes, en el horario establecido para las Entidades Financieras, o a través de la Oficina Virtual de ARCGISA en la dirección <https://oficinavirtual.arcgisa.es.>, accesible igualmente en la página web de dicha empresa <https://arcgisa.es>.

Transcurrido el mencionado plazo de ingreso voluntario, se iniciará el procedimiento ejecutivo de apremio administrativo, de conformidad con las disposiciones establecidas en el vigente Reglamento General de Recaudación, procediéndose al cobro de las cuotas que no hayan sido satisfechas, con la aplicación de los recargos establecidos en el artículo 28 de la citada Ley General Tributaria, que son los siguientes:

1. El recargo ejecutivo, que será el 5 por 100, y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario antes de la notificación de la providencia de apremio.

2. El recargo de apremio reducido, que será del 10 por 100, y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario y el propio recargo antes de la finalización del plazo previsto para las deudas apremiadas en el apartado 5 del artículo 62 de la referida Ley Tributaria.

3. El recargo de apremio ordinario, que será del 20 por 100, y será aplicable cuando no concurren las circunstancias a las que se refieren los apartados anteriores.

El recargo de apremio ordinario será compatible con los intereses de demora. Cuando resulte exigible el recargo de apremio reducido no se exigirán los intereses de demora devengados desde el inicio del periodo ejecutivo.

Lo que se hace público para general conocimiento de todos los posibles interesados.

En Algeciras, a 31/10/24. LA PRESIDENTA, Fdo.: Susana Rosa Pérez Custodio.

Nº 171.014

#### MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR

ANUNCIO CON EL LISTADO PROVISIONAL DE ASPIRANTES ADMITIDOS Y EXCLUIDOS AL PROCESO SELECTIVO DE LETRADO-ASESOR JURÍDICO DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR, CONVOCADO POR DECRETO DE PRESIDENCIA 2024-0389, DE FECHA 21 DE AGOSTO DE 2024

En el Libro de Decretos de esta Entidad consta Resolución inscrita con número 2024-0513 de fecha 31 de octubre de 2024 relativa a “RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA APROBANDO LA LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS AL PROCESO SELECTIVO PARA CUBRIR UNA PLAZA DE LETRADO/A-ASESOR/A JURÍDICO/A DE ESTA MANCOMUNIDAD, POR EL SISTEMA DE CONCURSO-OPOSICIÓN” por la que se acuerda:

“En relación con la provisión para cubrir en propiedad una plaza de Letrado/a-Asesor/a jurídico/a (A1) a través del procedimiento de selección de CONCURSO-OPOSICIÓN, en turno libre, vacante en la plantilla de personal funcionario de esta Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar, y de conformidad con las bases de la convocatoria, que fueron aprobadas mediante Decreto de Presidencia nº 2024-0389 de fecha 21 de agosto de 2024, y publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz nº. 171 de 4 de septiembre de 2024, extracto en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía nº. 178 de 12 de septiembre de 2024 y extracto en el Boletín Oficial del Estado nº. 228 de 20 de septiembre de 2024, anunciándolas y abriendo el plazo de presentación de solicitudes.

Una vez finalizado el plazo de admisión de las mismas, esta Presidencia, de acuerdo con lo dispuesto en las Bases de la convocatoria y supletoriamente por los artículos 11 y 20.1 del R.D. 364/1995, de 10 de marzo, y el artículo 4.e y 4.f del R.D. 896/1991, de 7 de junio, así como artículos 11 y 20 del Reglamento que aprueba el Decreto 2/2002, de 9 de enero, y demás disposiciones legales que le sean de aplicación, **RESUELVO**

**PRIMERO.** Aprobar la lista provisional de admitidos y excluidos al proceso selectivo de Letrado/a-Asesor/a Jurídico/a, concediéndose un plazo de 10 días hábiles para la presentación de reclamaciones y subsanación de errores por los interesados legítimos, tal como estipulado en las bases de la convocatoria, a contar desde el día siguiente al de publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Transcurrido dicho plazo, se dictará resolución aprobando la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, así como la composición del Tribunal Calificador, que será publicada en el Tablón de Anuncios de la sede electrónica de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar (<https://mancomunidadcampodegibraltar.sedelectronica.es/>).

**LISTADO ASPIRANTES ADMITIDOS**

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI
CUENCA RUIZ, MARÍA JOSÉ	**** 4285C
FERNÁNDEZ RÍOS, EVA	****4438M
FERNÁNDEZ VALLE, ALFONSO	****6784G
LOZANO GONZÁLEZ, MARÍA DEL MAR	****5790M
MONTOYA SIRVENT, FRANCISCO	****1450Y
RAMÍREZ GÓMEZ, JESÚS AGUSTÍN	****7683S
RONDÓN RIVERA, PAULA	****3315V
RUIZ DE LUIS, MYRIAM	****6692Y
VELASCO NÚÑEZ, EVA MARÍA	***4466C

**LISTADO ASPIRANTES EXCLUIDOS**

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
ARAUJO MORALES, MARÍA GEMA	****1919P	No presenta la acreditación del título habilitante para ejercer la abogacía (título profesional de abogado/a regulado en la Ley 34/2006, de 30 de octubre, de Acceso a las Profesiones de Abogacía y Procura, alta en Colegio de Abogados y/o fotocopia de Carnet Profesional de Abogado).
FERNÁNDEZ MATEO, MONTSERRAT	****3840J	El Título de Licenciada o Graduada en Derecho resulta ilegible, e incompleto (no presenta reverso).
GONZÁLEZ VILAR, JESÚS MARÍA	****7684Q	No presenta la acreditación del título habilitante para ejercer la abogacía (título profesional de abogado/a regulado en la Ley 34/2006, de 30 de octubre, de Acceso a las Profesiones de Abogacía y Procura, alta en Colegio de Abogados y/o fotocopia de Carnet Profesional de Abogado).
MORALES PÉREZ, ESTRELLA	****5489J	No presenta la acreditación del título habilitante para ejercer la abogacía (título profesional de abogado/a regulado en la Ley 34/2006, de 30 de octubre, de Acceso a las Profesiones de Abogacía y Procura, alta en Colegio de Abogados y/o fotocopia de Carnet Profesional de Abogado).
M O R I L L A GONZÁLEZZ, JOSÉ MARÍA	****4450K	No presenta fotocopia del Documento Nacional de Identidad. No presenta solicitud (Anexo II) ni autobaremación de méritos (Anexo III).
ZAMBRANO COLOMINA, DANIEL	****9247S	No presenta la acreditación del título habilitante para ejercer la abogacía (título profesional de abogado/a regulado en la Ley 34/2006, de 30 de octubre, de Acceso a las Profesiones de Abogacía y Procura, alta en Colegio de Abogados y/o fotocopia de Carnet Profesional de Abogado).

**SEGUNDO.** Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia. Los sucesivos anuncios relacionados con la presente convocatoria se publicarán en el Tablón de Anuncios de la sede electrónica de la sede electrónica de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar (<https://mancomunidadcampodegibraltar.sedelectronica.es/>).

**TERCERO.** De la presente Resolución deberá darse cuenta, para su conocimiento y/o ratificación, a la Junta de Comarca de esta Entidad Local, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 42 del ROF.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

4 de noviembre de 2024. LA PRESIDENTA, Fdo.: Susana R. Pérez Custodio.

**Nº 171.578**

**AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE  
EDICTO**

El Ayuntamiento Pleno, en sesión Ordinaria celebrada el día 7 de Noviembre del año en curso, aprobó inicialmente el Presupuesto General para el Ejercicio 2025;

dicho expediente (EXP: 9470/2024) estará de manifiesto al público en el Departamento de Intervención de este Ayuntamiento por espacio de QUINCE DÍAS HÁBILES contados desde la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, durante cuyo plazo cualquier habitante del Término o persona interesada, podrá presentar contra este acuerdo y ante el propio Ayuntamiento Pleno las reclamaciones oportunas con arreglo a los artículos 169 y 170 del Real Decreto Legislativo 2/2.004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

En caso de no existir reclamación alguna sobre el mismo, se entenderá definitivamente aprobado.

08/11/24. El Alcalde, Juan Carlos Ruiz Boix. Firmado.

**Nº 175.662**

**AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA  
ANUNCIO APROBACIÓN DE MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES**

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria y urgente, celebrada el día 11 de noviembre de 2024, acordó la aprobación provisional de Modificación de la Ordenanza fiscal Reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles. Expte. G-2246/2024.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://paternaderivera.sedelectronica.es>].

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

11/11/24. EL ALCALDE-PRESIDENTE, Andrés Clavijo Ortiz. Firmado. **Nº 176.106**

**VARIOS**

**EMPRESA MUNICIPAL RESIDENCIA DE MAYORES DE SANLUCAR DE BARRAMEDA, S.A. EMUREMASA**

RESOLUCIÓN DEL DIRECTOR GERENTE DE EMUREMASA SAU PARA LA PUBLICACIÓN DE ERRORES DEL ANUNCIO PUBLICADO EN EL BOPCADIZ NÚM.15, DE 24 DE ENERO DE 2023, RELATIVO A LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO QUE ARTICULA LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE.

Enrique Cáceres Acosta, en nombre y representación de la Empresa Municipal Residencia de Mayores de Sanlúcar de Barrameda (Emuremasa), Sociedad Anónima, en calidad de Director Gerente y en uso de las facultades otorgadas en virtud de escritura de poderes otorgada ante el Notario D<sup>a</sup> María Inmaculada Benítez González con fecha 7 de Enero de 2016, inscrita en Tomo 2168, Libro 0, Folio 115, Sección 8, Hoja CA 38645.

**RESUELVE**

Primero.- Que en relación a la Resolución de Emuremasa SAU publicada en el BOP Cádiz núm. núm. 15 de 24 de Enero de 2023, por error, adolece de una categoría profesional dentro de las ofertadas; por lo que debiera de aparecer:

Categoría laboral	Vacantes	Fecha adscripción	Proceso
TRABAJADORA SOCIAL	1	16/08/2015	Estabilización

Segundo.- Que el resto de los términos del meritado anuncio, así como el resto de categorías profesionales permanecerán inalterables.

Tercero.- Publicar el anuncio de la presente oferta en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y en el Portal de Transparencia, de conformidad con lo establecido en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, así como el artículo 10 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

Sanlúcar de Barrameda, a 6 de Noviembre de 2024. EL DIRECTOR GERENTE. Fdo.: Enrique Cáceres Acosta. **Nº 173.726**

**Asociación de la Prensa de Cádiz  
Concesionaria del Boletín Oficial de la Provincia**

Administración: Calle Ancha, nº 6. 11001 CADIZ  
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas), Fax: 956 220 783  
Correo electrónico: [boletin@bopcadiz.org](mailto:boletin@bopcadiz.org)  
[www.bopcadiz.es](http://www.bopcadiz.es)

**INSERCIONES:** (Previo pago)

Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).

Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).

**PUBLICACION:** de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959