

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**2285** *Resolución de 20 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo Marco de Sidenor Aceros Especiales, SL, y Sidenor Investigación y Desarrollo, SA.*

Visto el texto del Acuerdo Marco del grupo de empresas Sidenor Aceros Especiales, S.L., Sidenor Investigación y Desarrollo, S.A. (código de convenio n.º 99100115072013), que fue suscrito con fecha 13 de enero de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de las empresas en representación de las mismas, y de otra, por los sindicatos CCOO, UGT, USO y CSI-F en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo Marco en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 20 de febrero de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### **ACTA DE FIRMA Y RATIFICACIÓN DEL ACUERDO MARCO DE LAS EMPRESAS SIDENOR ACEROS ESPECIALES, S.L.<sup>1</sup> Y SIDENOR INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO, S.A.**

<sup>1</sup> Centros de trabajo de Basauri, Oficinas Generales, Vitoria y Reinosa.

En Bilbao, a 13 de enero de 2017.

• Por las empresas Sidenor Aceros Especiales, S.L., Sidenor Investigación y Desarrollo, S.A. (en adelante, «Sidenor» o la «Dirección de la Empresa»): Don Juan Carlos Ramos, don Roberto Alonso, don Sergio Gutiérrez, doña Amagoia Ábalos, doña Elena Iriondo, doña Cruz María Alberdi, doña Cristina López.

• Por la representación sindical:

CCOO:

Don José Manuel Casado López, don Juan Carlos Gutiérrez Rodríguez, don Antonio Martínez Fuente, don César Fernández Alonso, don Alexander Melero Alonso, don Juan Ramón Mira Yáñez, don Sebastián Zuazo Martínez-de la Fuente.

Firman en representación de CCOO, don José Manuel Casado López y don Juan Carlos Gutiérrez Rodríguez.

UGT:

Don Santiago Jiménez Macías, don J. Ramón Manso Sastre, don Juan José de Castro, don Alberto Villalta Jiménez, don Juan Lombraña Rodríguez, don Moisés Fernández López.

Firman en representación de UGT, don Alberto Villalta Jiménez y don José Ramón Manso Sastre.

USO:

Don Jesús María Vicente Martín, don Fernando Rey Casares, don Víctor Sánchez Martínez, Gustavo Santamaría.

Firman en representación de USO, don Víctor Sánchez Martínez y don Fernando Rey Casares.

LAB:

Don Alberto Cristóbal Martínez, don Jesús Burón de la Varga.  
No firman.

ELA:

Don David Palacios Sáenz, don Javier Gento, don Álvaro Dueñas García.  
No firman.

ESK:

Don Gorka Sierra Cereceda, don Urbano Guerrero Abejón.  
No firman.

CSIF:

Don Jesús Ángel García Ausín y don Javier Cayón Marco.  
Firma en representación de CSIF, don Javier Cayón Marco.

A los efectos de la presente acta, la Representación Sindical y Empresa podrán ser denominadas conjuntamente como «las partes».

Reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir el presente Acuerdo (en adelante, el «Acuerdo») dentro de la negociación para la suscripción de un Acuerdo Marco que regule la estructura en materia laboral en la Empresa,

## MANIFIESTAN

I. Que en fecha 5 de diciembre de 2016, las partes procedieron a la constitución de la comisión negociadora para la suscripción de un nuevo Acuerdo Marco para las empresas Sidenor Aceros Especiales, S.L. y Sidenor Investigación y Desarrollo, S.A. y sustituir el anterior Acuerdo Marco, cuya vigencia inicial se encontraba prevista desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016.

II. Que las partes que conciertan el Acuerdo marco están legitimadas al amparo del artículo 87 apartados 1, 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores toda vez que la comisión negociadora está compuesta por representantes de la Empresa y los sindicatos legitimados para la suscripción del Acuerdo.

III. En fecha 7 de diciembre de 2016 la Dirección de la Empresa y las Organizaciones Sindicales UGT, CCOO, USO y CSI-F suscribieron un acuerdo parcial dentro de la negociación del Acuerdo Marco de Sidenor Aceros Especiales, S.L. (centros de trabajo de Oficinas generales, Basauri, Vitoria y Reinosa) y Sidenor Investigación y Desarrollo, S.A.

IV. Que las partes, sin perjuicio del acuerdo parcial suscrito, han continuado emplazándose a la celebración de reuniones dentro de la negociación del Acuerdo Marco con el objetivo de suscribirlo en su totalidad.

V. Que con fecha 27 de diciembre de 2016, la Dirección de la Empresa y las referidas Organizaciones Sindicales acordaron dar por finalizadas las negociaciones al haber alcanzado ese mismo día 27 de diciembre de 2016 un Preacuerdo sobre el mismo.

VI. Que se ha cumplido el trámite de someter el referido Preacuerdo a la aprobación de sus respectivos órganos de decisión.

Que, en virtud de ello,

#### ACUERDAN

Primero.

Firmar y ratificar el Acuerdo Marco que afectará a los centros de trabajo de Basauri, Oficinas Generales, Reinosa y Vitoria de Sidenor Aceros Especiales, S.L. y Sidenor Investigación y Desarrollo, S.A., y que estará en vigor desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021 y que, en consecuencia, habrá de incorporarse su contenido al texto articulado del Convenio Colectivo de los referidos centros de trabajo.

Segundo.

Que en cuanto a la firma y rúbrica del texto del Acuerdo marco de Sidenor Aceros Especiales, S.L. y Sidenor Investigación y Desarrollo, S.A. la Comisión Negociadora delega, para su firma en este acto, en las personas expresadas al inicio de este documento.

Tercero.

Por razón de que la pretensión de las partes es que el Acuerdo Marco tenga eficacia general y sea de aplicación directa en su ámbito, ha de tener el tratamiento que establece el Título III del Estatuto de los Trabajadores. En definitiva, como anexo I se suscribe el Acuerdo Marco junto con las cláusulas del contenido mínimo exigido en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarto.

Autorizar a doña Elena Iriondo, doña Amagoia Ábalos y/o don Faustino Alonso o a quien estos deleguen a tramitar vía REGCON su registro.

Y para que así conste las partes firman el presente documento y anexo en el lugar y fecha indicados en el encabezado del mismo.—Por CCOO, José Manuel Casado López y Juan Carlos Gutiérrez Rodríguez.—Por UGT, Alberto Villalta Jiménez y José Ramón Manso Sastre.—Por USO, Fernando Rey Casares y Víctor Sánchez Martínez.—Por CSI-F, Javier Cayón Marco.—Por ELA, David Palacios Sáenz, Javier Gento Logroño y Álvaro Dueñas García.—Por ESK, Gorka Sierra Cereceda y Urbano Guerrero Abejón.—Por LAB, Alberto Cristóbal Martínez y José Ángel Burón De la Varga.—Por la empresa, Juan Carlos Ramos, Roberto Alonso, Elena Iriondo, Cruz M.<sup>a</sup> Alberdi, Amagoia Ábalos y Cristina López.

#### ANEXO I

##### **Acuerdo marco de las empresas Sidenor Aceros Especiales, S.L. y Sidenor Investigación y Desarrollo, S.A.**

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

Los preceptos contenidos en el presente Acuerdo Marco regularán las relaciones laborales de la Empresa y trabajadores de las siguientes empresas y centros de trabajo:

- Sidenor Aceros Especiales, S.L. (Fábrica de Basauri, Fábrica de Vitoria, Oficinas Generales, Fábrica de Reinosa), y;
- Sidenor Investigación y Desarrollo, S.A.

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Acuerdo Marco será de aplicación a todos los trabajadores en plantilla incluidos en las empresas y centros de trabajo indicados en el artículo anterior, con excepción del personal y de los trabajadores que, por su propia voluntad, sean considerados por la Dirección de empresa como personal excluido del ámbito de aplicación del Acuerdo.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El Acuerdo Marco y los convenios colectivos de aplicación tendrán una comprendida entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2021, esto es, cinco (5) años, con independencia de la fecha de su publicación en los diferentes Boletines Oficiales de cada provincia.

#### Artículo 4. *Forma y condiciones de denuncia del acuerdo marco.*

Cualquiera de las partes legitimadas para la negociación podrá denunciar el presente Acuerdo.

La denuncia y la comunicación de promoción de negociación, que incorporará obligatoriamente la legitimación del promotor, los ámbitos del Acuerdo y las materias objeto de negociación, deberán formalizarse simultáneamente por escrito y deberán ser notificadas a la otra parte y a la Autoridad Laboral, a efectos de registro, con un mínimo de (1) un mes de antelación a la conclusión de la duración pactada del Acuerdo Marco.

Producida la denuncia, el contenido normativo del Acuerdo se prorrogará hasta la suscripción de un nuevo texto convencional tiempo durante el cual se desarrollará la negociación entre las partes de acuerdo con las pautas establecidas a continuación:

– A partir de la recepción de la comunicación de denuncia y promoción de negociación de nuevo Acuerdo Marco, se procederá a constituir la Comisión Negociadora en el plazo máximo de un (1) mes.

– Constituida la Comisión Negociadora, la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecer un calendario de negociación.

– En cualquier momento a lo largo de la negociación del nuevo Acuerdo, las partes podrán someter voluntariamente sus discrepancias a los procedimientos de solución de conflictos previstos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laboral (ASAC).

#### Artículo 5. *Jornada de trabajo.*

Sin perjuicio del régimen transitorio que se señala a continuación, la jornada de trabajo en cómputo anual a partir del 1 de enero de 2017 será de un mínimo de 1.696 horas al año (212 jornadas de trabajo anuales). Esta jornada anual será la misma con independencia del régimen de trabajo al que se encuentre adscrito el trabajador.

En concreto, el régimen transitorio de aumento de jornada laboral hasta alcanzar la cifra de 1696 horas (212 jornadas de trabajo al año) será la siguiente:

Para el año 2017: 1.680 horas de trabajo/año (210 jornadas de trabajo).

Para el año 2018: 1.688 horas de trabajo/año (211 jornadas de trabajo).

Para el año 2019: 1.688 horas de trabajo/año (211 jornadas de trabajo).

Para el año 2020: 1.688 horas de trabajo/año (211 jornadas de trabajo).

Para el año 2021: 1.696 horas de trabajo/año (212 jornadas de trabajo).

Lo anterior, sin perjuicio de la jornada adicional pactada en los artículos relativos a jornada de disponibilidad y jornada de formación del presente Acuerdo Marco.

#### Artículo 6. *Retribución fija.*

Las partes acuerdan que a los conceptos establecidos en las tablas salariales de 2016 se les aplicarán los incrementos económicos siguientes durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo Marco:

- Año 2017: 1 %, además del 0,5% recogido en el Acuerdo Marco anterior.
- Año 2018: 3 %.
- Año 2019: 1,75 %.
- Año 2020: 1 %.
- Año 2021: 1,25 %.

#### Artículo 7. *Retribución variable.*

Las partes acuerdan suprimir y, por tanto, dejar sin efecto el sistema de retribución variable actual, de tal manera que el trabajador no generará ni percibirá importe económico alguno en concepto de retribución variable trimestral que pudieran corresponder en el año 2016 y sucesivos, con independencia de la fecha de publicación del Acuerdo Marco y/o los Convenios Colectivos vinculados al mismo. No obstante lo anterior, las partes son conscientes del esfuerzo realizado por los trabajadores en materia retributiva durante estos últimos años y por ello acuerdan que se abone una compensación económica, no consolidable, denominada «Regularización del variable trimestral 2016» y que comprende el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2016, por un importe equivalente a:

- Un 3,5 %, no consolidable. Esta regularización del variable 2016 se abonará en la nómina del mes de enero de 2017 y en un único pago.
- De manera adicional, se abonará un 0,5 %, no consolidable, en la nómina del mes de enero del año 2018 y en un único pago.

#### Artículo 8. *Incentivo sobre resultados.*

Las partes acuerdan crear para los años 2019, 2020 y 2021 un Incentivo sobre Resultados (ISR) de hasta un máximo del 2%=1%+1% del salario fijo, según los siguientes objetivos:

- Por un lado, el trabajador podrá percibir hasta el 1% siempre que se cumplan los indicadores de calidad y absentismo de cada centro de trabajo que tendrán un peso específico cada uno del 50%. No obstante, y de acuerdo con su carácter variable, este incentivo estará sujeto al principio general de que si existe un resultado antes de impuestos positivo en las cuentas anuales de Sidenor Aceros Especiales, S.L. y sociedades dependientes se percibe la compensación porcentual alcanzada y, en caso contrario, no.
- Por otro lado, las partes firmantes son conscientes de la necesidad de continuar trabajando en la mejora del EBITDA para poder acometer un proyecto industrial sólido. Con este objetivo común se acuerda que, en el caso de que durante los años 2019, 2020 y 2021 se alcance un EBITDA anual del 10% en las cuentas anuales de Sidenor Aceros Especiales, S.L. y sociedades dependientes, los trabajadores tendrán derecho a percibir un 1%, no consolidable, del salario fijo.

Esta retribución variable tendrá carácter anual y el importe que se perciba por este concepto se abonará en la nómina del mes de abril del año siguiente y en un único pago.

#### Artículo 9. *Plan de seguridad, salud y medio ambiente.*

Las partes son conscientes que a lo largo de estos años se ha venido desarrollando una importante labor en seguridad laboral habiéndose adquirido en la Empresa una base sólida en esta materia a través de unos sistemas de seguridad y salud laboral muy integrados en el día a día de la actividad en todos los centros de trabajo. Todo ello mediante el impulso de un sistema de seguridad que, en la actualidad, está absolutamente interiorizado por parte de todos los empleados de la Empresa.

No obstante lo anterior, se acuerda recuperar el texto del Plan de Prevención vigente desde el año 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014, a excepción del: (i) punto 5.2, relativo a los comités departamentales de seguridad y salud, y; (ii) punto 11 y los anexos que de él derivaban y que hacían referencia al sistema de incentivos, que se suprimieron y, por tanto, no han tenido aplicación alguna desde el año 2014.

Con la suscripción del presente acuerdo las partes firmantes pretenden estimular nuevamente la integración en la gestión de la seguridad y salud laboral a todos los componentes de la organización empresarial: Dirección, Representación Social y Trabajadores.

La activación de este Plan de prevención no obsta a que durante la celebración de las comisiones de seguimiento se modifique de común acuerdo su contenido en aras a mejorar de forma constantes los sistemas de seguridad y salud laboral de la Empresa.

#### Artículo 10. *Plan de igualdad.*

Se acuerda crear durante el primer trimestre del año 2017 una Comisión Paritaria entre la Dirección de la Empresa y la Representación Social con el objeto de consensuar un Plan de Igualdad. Para desarrollar el Plan de Igualdad se contará como base de trabajo con el documento presentado de común acuerdo tanto por las partes firmantes y el propuesto por la Empresa.

La composición de la citada Comisión será acordada por la representación de la Empresa y por los sindicatos de la Empresa (según la representatividad de estos).

#### Artículo 11. *Estabilidad en el empleo.*

Dentro de los centros de trabajo afectados por el presente Acuerdo Marco, la Dirección de la Empresa se compromete a realizar durante el año 2017 un contrato de trabajo de carácter indefinido a un total del 15 % de los trabajadores que, a fecha de la suscripción del presente documento, ostenten un contrato de carácter temporal (contrato eventual por circunstancias de la producción, contrato por obra o servicios determinado, contrato de interinidad y/o contrato en prácticas), quedando excluidos los contratos de relevo temporales.

#### Artículo 12. *Calendarios.*

Las partes acuerdan en materia de calendarios las siguientes condiciones:

- La Empresa podrá modificar los calendarios que se establezcan a principio de año, con un máximo de cuatro cambios dentro del año.
- Cada calendario deberá mantenerse un mínimo de un mes.
- La modificación se instrumentará mediante comunicación a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores afectados con un mínimo de siete días de antelación.

Se trasladará al marco regulador la correspondiente redacción de acuerdo con estas condiciones.

#### Artículo 13. *Vacaciones.*

Las partes acuerdan en materia de vacaciones las siguientes condiciones mínimas:

El periodo de disfrute de las vacaciones será de julio a septiembre, ambos inclusive, con las siguientes garantías:

- El trabajador disfrutará de un mínimo de 20 días de forma continuada en ese periodo (siempre que sea posible, la Empresa rotará cada año los turnos de disfrute de las vacaciones).
- Los 10 días restantes los disfrutará durante los meses de diciembre, enero y/o semana santa, con un mínimo de cinco días consecutivos, asegurándose entre ambos periodos de disfrute como mínimo 30 días naturales o 21 laborables. Siempre que organizativamente la

Empresa no sufra alteración productiva alguna y dentro de estos 10 días restantes el trabajador podrá disfrutar de dos días de libre disposición fuera del periodo oficial de vacaciones (y sin derecho a percibir compensación económica alguna por disfrutar las mismas fuera del periodo oficial de vacaciones –enero, julio, agosto, septiembre, diciembre y semana santa–). Para disfrutar de estos dos días el trabajador deberá preavisar con un mínimo de un mes a la Empresa, salvo que organizativamente la Empresa pueda gestionar esa petición con un periodo de preaviso inferior.

- El personal conocerá la fecha de disfrute de las vacaciones correspondientes a cada año con el calendario inicial, y en caso de cambio de calendario, con una antelación mínima de 60 días.

Las partes acuerdan en materia de vacaciones la siguiente redacción:

«Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal con una antigüedad igual o superior a un año.

El periodo de disfrute de las vacaciones será de julio a septiembre, ambos inclusive, con las siguientes garantías:

El trabajador disfrutará de un mínimo de 20 días de forma continuada en ese periodo (siempre que sea posible, la Empresa rotará cada año los turnos de disfrute de las vacaciones).

Los 10 días restantes los disfrutará durante los meses de diciembre, enero y/o semana santa con un mínimo de cinco días consecutivos, asegurándose entre ambos periodos de disfrute como mínimo 30 días naturales o 21 laborables. Siempre que organizativamente la Empresa no sufra alteración productiva alguna y dentro de estos 10 días restantes, el trabajador podrá disfrutar de dos días a su elección fuera del periodo oficial de vacaciones (y sin derecho a percibir compensación económica alguna por disfrutar las mismas fuera del periodo oficial de vacaciones –enero, julio, agosto, septiembre, diciembre y semana santa–). Para disfrutar de estos dos días el trabajador deberá preavisar con un mínimo de un mes a la Empresa, salvo que organizativamente la Empresa pueda gestionar esa petición con un periodo de preaviso inferior.

No obstante lo anterior, por razones, organizativas técnicas o de negocio o de fuerza mayor, podrán establecerse en el calendario turnos de vacaciones distintos a los meses expresados. En los casos anteriores la Dirección de la Empresa explicará a la Representación Social las razones que le llevan a establecer esos regímenes de vacaciones. El asunto será objeto de consideración conjunta con la Representación de los Trabajadores, valorando los motivos alegados y las posibles alternativas.

El personal conocerá la fecha de disfrute de las vacaciones correspondientes a cada año con el calendario inicial, y en caso de cambio de calendario, con una antelación mínima de 60 días.

El personal que por encontrarse de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, no pueda disfrutar las vacaciones en el turno general, las disfrutará de acuerdo con las necesidades de producción y servicios de los departamentos.

Con carácter general, las vacaciones deberán disfrutarse antes del 31 de diciembre de cada año.

No obstante, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Ampliación del período de vacaciones.

Compensación fuera de los meses de enero, semana santa, julio, agosto, septiembre y diciembre.

El disfrute de vacaciones fuera de los meses de enero, semana santa, julio, agosto, septiembre y diciembre, conforme a lo establecido en el artículo 16 de este Convenio, se verá compensado con las siguientes cantidades:

Mes: Cantidad a abonar por día de vacación, salvo sábados, domingos, y fiestas laborales.

Mayo: 29,04 euros.

Junio: 22,59 euros.

Octubre: 29,04 euros.

Las anteriores cuantías económicas se establecen a partir de la suscripción presente Convenio.

Los días de jornada ordinaria que el personal de cuarto turno o similar trabaje en sábados, domingos y festivos durante el mes de enero, semana santa, julio, agosto, septiembre y diciembre tendrán la consideración de laborables a efectos del cálculo de su compensación en vacaciones anuales. El número de días a compensar como máximo será el de los días laborales establecidos para cada año en el calendario base (de lunes a viernes) para el mes de agosto.

Esta compensación sustituye a cualquier beneficio de cualquier índole, incluido el mayor número de días de vacaciones, que pudieran estar establecidos anteriormente por regímenes especiales de vacaciones o por trabajar en el mes de durante el mes de enero, semana santa, julio, agosto, septiembre y diciembre. Si en algún caso existiera una compensación económica superior se mantendrá en lugar de esta.

Por mutuo acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los trabajadores en cada Planta podrán establecerse periodos de vacaciones de carácter general que no coincidan exactamente con el mes de enero, semana santa, julio, agosto, septiembre y diciembre. En este caso no procederán las compensaciones establecidas anteriormente, para los días trabajados correspondientes a ese período fuera de los meses de durante el mes de enero, semana santa, julio, agosto, septiembre y diciembre.»

#### Artículo 14. *Formación.*

Las partes acuerdan introducir en materia de formación el siguiente tenor literal:

«La Empresa dispondrá de una bolsa de ocho horas anuales obligatorias para formación de cada trabajador y adicionales a la jornada laboral anual pactada. Dichas horas tendrán el carácter de ordinarias y no devengarán una remuneración específica. La Empresa, siempre que organizativamente sea posible, no aplicará las horas de formación en jornadas de descanso del trabajador.

El contenido de dicha formación se definirá conforme al Plan de Formación que adopte con la representación de los trabajadores y estará fundamentalmente orientado a la mejora de la polivalencia de los trabajadores. El permiso de formación contemplado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores se articulará en la programación que incorporen los correspondientes Planes de Formación.

Asimismo, la Empresa podrá utilizar de las 72 horas por año natural de disponibilidad un máximo de 16 horas anuales para formación a más de las ocho horas expresadas anteriormente.»



#### Artículo 15. *Movilidad funcional.*

Las partes acuerdan en materia de movilidad funcional la siguiente redacción:

«Se entiende como movilidad funcional:

Cambio de nivel, dentro del mismo grupo profesional.

Cambio de grupo profesional.

Cambio de nivel dentro del mismo grupo profesional.

La Dirección de la Empresa, de acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven cambio de nivel, dentro del mismo grupo profesional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino. Si el cambio conlleva retribuciones inferiores se garantizará a nivel personal la percepción de las retribuciones del nivel de origen, salvo los pluses inherentes al régimen de trabajo, que serán los del nuevo puesto, aplicándose las normas de compensación y absorción establecidas.

El trabajador consolidará su encuadramiento en el nivel superior si realizase dichas funciones durante más de seis meses en un año o nueve meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por ausencia con reserva de puesto de trabajo.

Cambio de Grupo Profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

Además, cuando existan en la Empresa necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo profesional y de excedentes en otro de forma temporal o indefinida, la Dirección de Empresa podrá modificar el grupo profesional de los trabajadores, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador, salvo los pluses inherentes al régimen de trabajo, que serán los del nuevo puesto, aplicándose las normas de compensación y absorción establecidas. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.»

#### Artículo 16. *Jornadas de disponibilidad.*

En materia de disponibilidad, con carácter adicional a la previsión relativa a los cambios de calendario, las partes acuerdan:

- Establecer una jornada de disponibilidad de  $\pm$  72 horas por trabajador y año natural respecto de las jornadas fijadas en su calendario.
- El saldo por exceso será objeto de compensación, a opción del trabajador, en descanso o mediante la retribución equivalente a la jornada ordinaria.
- Esta opción por parte del trabajador se producirá al final de cada año natural, teniendo la Empresa que facilitar el descanso dentro del primer trimestre del año siguiente, si el trabajador ha optado por esta alternativa.

Las partes acuerdan en materia de disponibilidad la siguiente redacción:

«La empresa podrá aumentar o disminuir las jornadas de trabajo utilizando la disponibilidad hasta los límites dispuestos en este artículo, de acuerdo con las necesidades económicas, organizativas y/o productivas de la Empresa.

El abanico de disponibilidad deberá estar dentro de los límites de  $\pm 72$  horas por trabajador y año natural respecto de las jornadas fijadas en su calendario.

Este margen de  $\pm 72$  horas por persona sólo podrá sobrepasarse para atender situaciones graves, por acuerdo expreso entre el Comité de Empresa y la Dirección.

El aumento o disminución de horas como consecuencia de la utilización de la flexibilidad horaria, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma o trabajadores individualmente.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente dicho, será suficiente y necesario, salvo acuerdo distinto entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores, que se cumplan los siguientes requisitos:

Preaviso de una semana al personal afectado y a la representación de los trabajadores, salvo que sea de imposible cumplimiento el requisito del plazo por concurrir una circunstancia de carácter imprevisto o de fuerza mayor, como pudiera ser una avería grave en las instalaciones o un corte de corriente eléctrica.

La disponibilidad se aplicará con jornadas completas, tanto cuando se trabaje más, como cuando se trabaje menos, salvo aquellas que se utilicen para formación.

Las jornadas de disponibilidad utilizadas hasta el límite de la jornada máxima legal en cómputo anual prevista en el Estatuto de los Trabajadores tendrá la consideración de jornada ordinaria de trabajo. En consecuencia, estas jornadas no tendrán la consideración de horas extraordinarias, ni se retribuyen cuando se trabajan, ni se descuentan cuando se descansa. A cada jornada trabajada de más le corresponderá un descanso de una jornada y viceversa. Sí se retribuirán los pluses que lleven asociados las horas trabajadas de más por disponibilidad, como el de nocturnidad o el de fin de semana. Por contra, cuando se deje de trabajar en aplicación de la flexibilidad, jornadas nocturnas o de fin de semana, no se retribuirá plus alguno.

La Empresa llevará un control mensual de las jornadas de disponibilidad utilizadas por persona, en exceso o en defecto con el saldo correspondiente, e informará al Comité de Empresa de los datos individualizados por trabajador.

El saldo individual de jornada por exceso o por defecto se concretará dentro del último mes del año natural (diciembre) y los saldos por defecto y por exceso podrán compensarse hasta finalizar el primer trimestre del año siguiente. Los saldos por exceso no tendrán en ningún caso la consideración de horas extraordinarias sino de jornada suplementaria hasta el límite de la jornada máxima legal en cómputo anual prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

El saldo por exceso será objeto de compensación, a opción del trabajador, en descanso o mediante la retribución equivalente a la jornada ordinaria deducidos los pluses correspondientes al régimen horario de prestación que habrían sido abonados en el momento de su realización.

La compensación en descanso se realizará mediante la desactivación de jornadas completas, concretándose su disfrute de acuerdo con las necesidades organizativas de la Empresa. A falta de opción expresa por el trabajador, procederá la compensación económica.»

#### Artículo 17. *Permisos retribuidos.*

Cuando el día del hecho causante, el trabajador hubiera completado su jornada laboral, el tiempo del permiso se contará a partir del día siguiente.

#### Artículo 18. *Procedimiento de solución de conflictos.*

Las partes acuerdan su adhesión al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC) (Resolución de 10 de febrero de 2012, «BOE» del 23 del mismo mes y año) para el Acuerdo Marco y en los diferentes organismos autonómicos para los Convenios Colectivos.

## Artículo 19. *Jubilaciones parciales.*

Las partes se remiten a la totalidad de los contenidos recogidos en los acuerdos parciales suscritos en materia de jubilación parcial en fecha 26 de diciembre de 2012 y 26 de marzo de 2013.

## Artículo 20. *Inaplicación del Convenio colectivo estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal.*

De conformidad con la Disposición Transitoria Primera del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la tecnología y los Servicios del Metal las partes acuerdan expresamente su exclusión del mismo, a excepción de la regulación contenida en el capítulo VIII relativa a modalidades de contratación.

## Artículo 21. *Nuevo acuerdo y redacción de los convenios de los centros de trabajo afectados.*

Una han sido ratificados ante sus afiliados y en las unidades de negociación correspondientes la totalidad de los acuerdos alcanzados en fecha 7 y 27 de diciembre de 2016, la Empresa y las secciones sindicales de los sindicatos firmantes introducirán en cada uno de sus convenios colectivos los artículos modificados o a introducir. Todo ello, al objeto de adaptarlos a los acuerdos suscritos que producirán efectos a partir del 1 de enero de 2017.

## Artículo 22. *Comisión de Información, Interpretación y Seguimiento.*

Con el fin de interpretar las dudas que se planteen y de vigilar el cumplimiento de este Acuerdo Marco, las partes firmantes acuerdan la creación de la Comisión de Información, Interpretación y Seguimiento, cuya composición, competencias y contenido son los que se indican a continuación, siendo imprescindible para pertenecer a ella, haber suscrito el presente Acuerdo.

Asumirá todas aquellas competencias que ambas partes, de común acuerdo, estimen oportunas, a excepción de todo aquello que regula el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC) (Resolución de 10 de febrero de 2012, «BOE» del 23 del mismo mes y año).

Estará integrada:

Por parte de la Empresa, por miembros de la Dirección.

La composición de la Representación Social será proporcional al nivel de representación de los Sindicatos firmantes, hasta un máximo de 13 miembros.