



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEON

#### *DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID*

#### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 12 DE MARZO DE 2019 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL XXIV CONVENIO COLECTIVO DE REDALSA, SA (Código 47000412011981)

Visto el texto del XXIV Convenio Colectivo de la Empresa REDALSA, SA (Código 47000972011993), suscrito el día 28 de diciembre de 2018, de una parte, por los representantes de la citada empresa y, de otra, por los representantes de los trabajadores de la misma, (comité de empresa) con fecha de entrada en este Organismo el día 16 de enero de 2019 y vista la posterior subsanación presentada en fecha 11 de febrero de 2019 conforme al requerimiento que fue remitido a la empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial

#### ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 15 de febrero de 2019.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.-Fdo.:  
Carolina Quintana Ordóñez





## XXIV CONVENIO COLECTIVO DE REDALSA, S.A.

La Dirección y trabajadores de Redalsa, S.A., al suscribir su XXIV Convenio Colectivo desean dejar patente su deseo de proseguir sus relaciones en un marco de armonía laboral, actualizado a la normativa vigente.

A tal fin el XXIV Convenio Colectivo queda desarrollado de la siguiente forma:

### Artículo 1º.- Partes que conciertan el convenio:

El presente Convenio ha sido negociado por la Dirección de la Empresa Redalsa, S.A. y el Comité de Empresa.

### Artículo 2º.- Ámbito territorial:

El XXIV Convenio Colectivo afectará exclusivamente a los empleados de la Empresa Redalsa, S.A. en aquellos centros de trabajo abiertos en el territorio provincial.

### Artículo 3º.- Ámbito personal:

El XXIV Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que preste sus servicios en Redalsa, S.A., con las siguientes excepciones:

- a) El personal adscrito a la estructura de Dirección y que conforma el equipo directivo de Redalsa, S.A.
- b) El personal en puestos de jefe de servicio, adjunto o superiores, que a propuesta de la Dirección acepte voluntariamente de manera expresa y por escrito, su deseo de quedar excluido del ámbito personal del presente convenio colectivo.

En ambos supuestos el mencionado personal estará regido por las condiciones especiales pactadas individualmente así como la normativa que le resulte de aplicación en cada momento.

### Artículo 4º.- Ámbito temporal:

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2015 y su duración será de cuatro años, a contar desde dicha fecha, finalizando el 31 de diciembre de 2018.

En el plazo de un mes a partir de la finalización del Convenio se procederá a constituir la Comisión Negociadora y a establecer un calendario de negociaciones.

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su periodo de vigencia. No obstante, permanecerá en vigor hasta la firma de un nuevo Convenio que lo sustituya siempre y cuando se muestre voluntad negociadora por parte





de la representación de los trabajadores. Todo ello sin perjuicio de disposiciones legales en contra, que nos fueran de aplicación.

#### **Artículo 5º.- Vinculación a la totalidad:**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser considerados globalmente en su conjunto.

En consecuencia, si por aplicación de normas legales, convenios o acuerdos de cualquier ámbito, o por el ejercicio de las facultades propias de la Administración u Órganos Jurisdiccionales o por cualquier otra causa ajena a la voluntad de las partes negociadoras, no fuera posible la aplicación durante su vigencia de alguno o algunos de los pactos establecidos o se impusiera su modificación, el presente Convenio se adaptaría a las nuevas normativas o resoluciones judiciales, permaneciendo en vigor la parte del convenio no afectada por las mismas.

#### **Artículo 6º.- Comisión Paritaria:**

1.- Composición: la comisión paritaria estará integrada por dos representantes de cada una de las partes signatarias del presente convenio colectivo.

2.- Constitución: dicha comisión se constituirá en el plazo máximo de veinte días a contar desde la fecha de aprobación del citado convenio.

3.- Funciones: además de las establecidas por Ley y las que se regulen en el convenio, se encargará de la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en este último.

4.- Procedimiento: en los supuestos de conflicto de carácter colectivo que se susciten dentro del contexto del presente convenio, cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito la reunión de la comisión a los efectos de alcanzar un acuerdo sobre la controversia planteada.

Dicha reunión deberá producirse en el plazo de una semana (salvo plazo legal o convencional superior) desde la comunicación a la otra parte, debiendo levantarse acta de la reunión mantenida y durante la cual ambas partes tienen la obligación de negociar de buena fe.

De no alcanzarse acuerdo y salvo que se establezcan posteriores reuniones, cualquiera de las mencionadas representación estará legitimada para instar un arbitraje, mediación y conciliación ante el SERLA.

5.- Domicilio: la Comisión Paritaria tiene su domicilio en la sede de Redalsa, S.A. de Valladolid.

#### **Artículo 7º.- Ingreso de personal:**

El ingreso de nuevo personal se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente durante el presente convenio colectivo.





Redalsa garantizará la observancia de los principios de igualdad, mérito y capacidad, en el acceso al empleo, mediante procesos selectivos regidos por los criterios de publicidad y concurrencia.

#### **Artículo 8º.- Período de prueba:**

El periodo de prueba de aplicación al personal de Redalsa, S.A. será de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para los demás trabajadores.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

Durante el periodo de prueba, tanto el empleado como la Empresa, podrán rescindir el contrato de trabajo comunicándolo por escrito sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización para ninguna de las partes.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

#### **Artículo 9º.- Jubilación parcial/contrato de relevo:**

Los trabajadores que reúnan los requisitos legalmente establecidos, previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrán jubilarse parcialmente al amparo de lo previsto en la normativa vigente en el momento de su aplicación.

La jornada laboral y la retribución del trabajador que acceda a la jubilación parcial se ajustará a lo previsto en la legislación vigente. No obstante, el salario del trabajador jubilado parcial, se calculará tomando como base la retribución a tiempo completo de dicho trabajador por los devengos generales y la que le corresponda por la media de pluses de los últimos doce meses a la fecha de la jubilación parcial. A dicho salario se le aplicará el porcentaje correspondiente a su jornada de trabajo.

Por cada empleado que acceda a la jubilación parcial, la empresa contratará bajo la modalidad de contrato de relevo a otro trabajador (relevista) que desempeñará tareas correspondientes al mismo grupo profesional que el trabajador jubilado parcial (relevado).

El contrato de relevo se adscribirá a cualquiera de los regímenes de turnos existentes en la empresa.

La integración en la empresa de los empleados relevistas se realizará en el área que sea necesaria para garantizar el correcto funcionamiento de la organización del trabajo y evitar desequilibrios en la productividad de la empresa.

Los jubilados parciales disfrutaran de una póliza de seguros de vida prevista en el artículo 35 del Convenio en las mismas condiciones que el resto de empleados.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador relevado, los herederos legales, cobrarían





la retribución devengada y que aún se adeude al trabajador en dicho momento.

El trabajador relevado mientras esté realizando su jornada de trabajo, tendrá los mismos derechos que el resto de trabajadores de Redalsa, S.A. adaptados a su situación específica.

El contenido de este artículo queda vinculado a los cambios legislativos que pudiera afectarle por la entrada en vigor de nuevas disposiciones legales.

La contratación por parte de la Empresa bajo la modalidad de contrato de relevo se ajustará a lo establecido en la correspondiente normativa presupuestaria.

## **Artículo 10º.- Participación en la producción para el personal obrero y empleado:**

a) Objeto: La base del sistema se fundamenta en conseguir que a la mayor complimentación de estándares exigibles, corresponda mayor participación en la producción.

b) Estándares de producción: Son estándares de tiempo, indican la cantidad de producción por unidad de tiempo, para cada una de las instalaciones productivas.

c) Definición de productos a obtener: En la actualidad Redalsa, S.A. manufactura cuatro productos: soldadura de carril; regeneración de carril usado; clips elásticos y láminas elásticas. Los dos primeros corresponden con procesos de transformación realizados sobre carril propiedad del cliente, y los dos restantes son piezas obtenidas mediante procesos de fabricación propios.

En todos los casos, cada producto está definido por unas Especificaciones Técnicas: ET... o Normas de Procedimiento: N.R.V...; P.R.V... que describen en detalle las características del producto a obtener: físicas, dimensionales, composición, tolerancias, ensayos, controles de calidad, manipulación, etc., así como otras Normas de ámbito general que se aplican: UNE, UIC, ISO,...

Además, y puesto que el producto final se obtiene mediante la aplicación de sucesivos procesos, existen también, ya establecidos una serie de Procesos Específicos que determinan cómo ha de realizarse cada proceso, así como Instrucciones de Trabajo y Manuales de Operación de cada máquina, para cada uno de los productos: PE-...; ITR-...; MOP-...

En los casos de las Instalaciones de Soldadura y Regeneración de carriles, y puesto que los diversos procesos son interdependientes al realizarse sobre una línea continua en serie, el control de la producción se realiza sobre el producto final obtenido: soldadura/hora; metros regenerados/hora.

En la Instalación de Grapas, puesto que los diversos procesos para la obtención del producto final: se realizan de forma independiente con estocaje intermedio, el control de la producción se realiza en cada uno de los procesos: Prensas; Horno; Inspección Dimensiones/ Fisuras y Pintura.

d) Parada en las instalaciones: Por tratarse de una participación en la producción, se considerarán como paradas a tener en cuenta para deducir de los tiempos establecidos en los programas de producción, aquellas que fueron ocasionadas y catalogadas como catástrofes ajenas a la Empresa, tales como inundaciones, derrumbamientos, etc., además de las paradas por falta en el suministro de energía eléctrica y/o agua y materias primas.

Las paradas por cambios en los métodos productivos y averías, serán también por cuenta de la Empresa.

e) Complimentación: La relación entre producción exigible a efectos de cálculo de participación en la producción, en cada unidad productiva se harán a mes vencido, de acuerdo con





la marcha estándar de cada instalación, teniendo en cuenta la producción calculada de acuerdo con los estándares vigentes para cada producto exigido.

f) Revisión de los estándares de producción: Todo estándar de producción estará sujeto a revisión siempre que concurren alguna de las siguientes circunstancias.

- Modificación o mejora total o parcial de las instalaciones.
- Cambio de método operativo.
- Cualquier otra circunstancia prevista en la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica o cualquier Ley que esté vigente durante el presente Convenio.

g) Cálculo de la participación en la producción: Se calcula la cumplimentación de la producción en función de los estándares vigentes:

- Producción: La obtenida de acuerdo con las definiciones indicadas en el apartado c) de este sistema.
- Producción exigible: Producción exigida a las horas trabajadas por el personal, según estándares vigentes.

$$\text{Cumplimentación} = \frac{\text{Producción}}{\text{Producción exigible}} \times 100$$

Se acompañan Anexos A y B donde se figuran las tablas baremos de la participación en la producción, para cumplimentaciones superiores al 100%, tanto para el personal empleado, como para el personal obrero. La distribución de la cantidad correspondiente a la participación en la producción, se hará tomando como base para el cálculo, la columna que al efecto figura en la tabla de salarios, a las horas trabajadas por cada persona y al coeficiente de actuación personal. La plantilla laboral se compromete a hacer todo lo que esté al alcance de sus posibilidades para, sin paradas por falta en el suministro de materias primas o por averías, o por faltas en el suministro de energía (agua y electricidad), alcanzar las siguientes producciones:

1º.- Instalación de soldadura:(excepto si se trata de carriles para Alta Velocidad, en lo sucesivo A.V.): Cumplimentación 123% (17,031 soldaduras/hora).

Instalación de regeneración: Cumplimentación 123% (141,45 metros/hora).

Instalación de grapa elástica: Cumplimentación 123%.

En el supuesto de que sean alcanzadas las producciones y cumplimentaciones reseñadas, además de percibir la prima de producción que correspondiera, según los baremos y escalas pactadas, Redalsa, S.A., bonificará la prima obtenida en un 5%.

2º.- Instalación de soldadura (excepto si se trata de carriles para Alta Velocidad, en lo sucesivo A.V.): Cumplimentación 125% (17,318 soldaduras/hora).

Instalación de regeneración: Cumplimentación 125% (143,75 metros/hora).

Instalación de grapa elástica: Cumplimentación 125%.





En el supuesto de que sean alcanzadas las producciones y cumplimentaciones reseñadas, además de percibir la prima de producción que correspondiera, según los baremos y escalas pactadas, Redalsa, S.A., bonificaría la prima obtenida en un 10%.

3º.- Instalación de soldadura (excepto si se trata de carriles para Alta Velocidad, en lo sucesivo A.V.): Cumplimentación 127% (17,585 soldaduras/hora).

Instalación de regeneración: Cumplimentación 127% (146,05 metros/hora).

Instalación de grapa elástica: 127%.

En el supuesto de que sean alcanzadas las producciones y cumplimentaciones reseñadas, además de percibir la prima de producción que correspondiera, según los baremos y escalas pactadas, Redalsa, S.A., bonificaría la prima obtenida en un 15%.

4º.- Instalación de regeneración: Cumplimentación 130%.

- Composición de la plantilla: 6 operarios. (Sin correturnos).

- Producción exigible: 1.196 metros por jornada. (aproximadamente 149,5 metros/hora).

Instalación de soldadura (excepto si se trata de carriles para Alta Velocidad, en lo sucesivo A.V.): Cumplimentación 130%.

- Composición de la plantilla: 8 hombres en barra larga y 9 hombres en barra corta. (Con correturnos).

- Producciones exigibles:

Barras de 288 metros y barras cortas compuestas por carril regenerado de cualquier tipo, siempre que vaya en ciclos: 144 soldaduras por jornada. (aproximadamente 18 soldaduras/hora).

Barras de 144 metros: 136 soldaduras por jornada. (Aproximadamente 17 soldaduras/hora).

Barras de 72 metros: 120 soldaduras por jornada. (Aproximadamente 15 soldaduras/hora, sin tener en cuenta el tiempo destinado al enfriamiento y en tanto se realizan nuevos controles de tiempos).

Barras de 36 metros con carril de 45 Kgs. nuevo: 120 soldaduras por jornada. (Aproximadamente 15 soldaduras/hora, sin tener en cuenta el tiempo destinado al enfriamiento y en tanto se realizan nuevos controles de tiempos).

Barras de 36 metros con carril de 54 Kgs. nuevo: 115 soldaduras por jornada. (Aproximadamente 14,4 soldaduras/hora, sin tener en cuenta el tiempo destinado al enfriamiento y en tanto se realizan nuevos controles de tiempos).

Clips elásticos: Cumplimentación 130%.

- Prensas ( U.P.R. ) : Composición de la plantilla: 1 operarios.

Producción: 6.640 golpes por jornada. (Aproximadamente 830 golpes/hora).

- Horno: Composición de la plantilla: 1 operario. (Con correturnos).

Producción: 4.400 piezas por jornada. (Aproximadamente 550 piezas/hora).

- Inspección de dimensiones sistema manual: Composición de la plantilla: 4 operarios. (Sin correturnos).

Producción: 6.640 piezas por jornada. (Aproximadamente 830 piezas/hora).





Composición de la plantilla: 3 operarios (Sin correturnos).

Producción: 4.848 piezas por jornada. (Aproximadamente 606 piezas/hora).

- Tren de tratamiento superficial y pintura. Composición de la plantilla: 6 operarios. (Sin correturnos).

Producción: Al 100%: 9.531 piezas jornada; al 130%: 12.390 piezas jornada.

Composición de la plantilla: 5 operarios (Sin correturnos).

Producción: Al 100%: 6.717 piezas jornada; al 130%: 8.732 piezas jornada.

(Piezas sin empaquetar ni paletizar, es decir, situando las piezas en contenedores, bidones, etc.).

Láminas elásticas para la fijación: Complimentación 130%.

- Prensas: Composición de la plantilla: 2 operarios (Con correturnos).

Producción: Al 100%: 16.675 golpes por jornada; al 130%: 21.678 golpes por jornada.

(Se entienden 10.839 golpes por jornada para cada una de las prensas nº 1 y 2).

- Horno: Composición de la plantilla: 1 operario. (Con correturnos).

Producción: 8.800 piezas por jornada. (Aproximadamente 1.110 piezas/hora).

- Tren tratamiento superficial y pintura: Complimentación 130%. Composición de la plantilla: 6 operarios. (Sin correturnos).

Producción: Al 100%: 12.833 piezas por jornada; al 130%: 16.683 piezas por jornada.

Composición de la plantilla: 5 operarios. (Sin correturnos).

Producción: Al 100%: 9.044 piezas por jornada; al 130%: 11.757 piezas por jornada.

Además habrán de prevenirse los correspondientes operarios para movimientos, utillaje, turno nocturno, etc., tal como hasta ahora viene haciéndose y siempre que se juzgue necesario.

Nota de referencia: Estas producciones se refieren para una jornada de 8 horas.

La plantilla laboral de Redalsa, S.A., cobrará la media de todas las instalaciones productivas.

En lo que hace referencia a la base cálculo de la prima de producción para sucesivos Convenios Colectivos quedan reconocidas las siguientes cantidades para los niveles que se indican:

Nivel 2 de los grupos I y II: 12,70 euros, nivel 3 de los grupos I y II: 12,36 euros, nivel 4 de los grupos I y II: 12,12 euros; nivel 5 de los grupos I y II: 11,86 euros; nivel 6 de los grupos I y II: 11,66 euros; nivel 7 de los grupos I y II: 11,45 euros; nivel 8 del grupo I: 11,29 euros; nivel 9 de los grupos I y II: 11,23 euros.

En el supuesto de que sean alcanzadas las producciones en las instalaciones descritas al 130%, además de percibir la prima de producción que correspondiera, según los baremos y escalas pactadas, Redalsa, S.A., bonificaría la prima obtenida en un 20%.

h) Personal administrativo y subalterno: El porcentaje de participación en la producción de este personal, será del 80% obtenido por el personal obrero.







i) Aplicación de participación en la producción: Afectará al personal según los casos que a continuación se enumeran:

Operarios de una instalación de producción: Integran este grupo de personal, los que forman parte directa de cada uno de los puestos de trabajo de la misma. El cálculo de la participación se efectuará mediante la aplicación directa de la fórmula, teniendo en cuenta la producción, realizada en la instalación y las horas empleadas en la misma.

Operarios del parque de almacenamiento: Estos operarios son los que trabajan para las instalaciones productivas de la Empresa. El cálculo de la participación será el resultado que se obtenga de sacar la media aritmética obtenida en las instalaciones productivas.

Personal empleado y subalterno: También se obtendrá su participación en la producción, sacando la media aritmética obtenida en las instalaciones productivas, multiplicando su resultado por 0,8.

j) Siempre que en cualquiera de las líneas de producción se suprima un operario, ya sea por falta de personal, salida, acudir a otro puesto de trabajo y ocupe el puesto otro operario que no lo sepa, la producción se reducirá en un porcentaje a estudiar.

k) Poner un correturnos para las necesidades personales de los operarios de las líneas que no puedan abandonar el puesto para este menester.

## Artículo 11º.- Asignación de tareas:

Es facultad de la Empresa, de acuerdo con las leyes, la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo, la asignación de las tareas correspondientes a cada puesto, así como realizar los cambios y modificaciones que estime convenientes para la organización de los trabajos.

Cuando haya de suplirse puestos de superior nivel, se estará a lo siguiente:

- a) mayor nivel
- b) conocimiento del puesto
- c) mayor antigüedad dentro del mayor nivel
- d) a similares condiciones, decidirá la antigüedad en la Empresa

## Artículo 12º.- Clasificación profesional.

En virtud de lo dispuesto en la Disposición Adicional novena Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se procede a la adaptación del sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por esta Ley.

12.1.- La clasificación profesional de los trabajadores de Redalsa, S.A. se realizará por medio de grupos profesionales.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.





A cada trabajador se le asignará, dentro de cada grupo profesional, un nivel en función de la destreza en la realización del trabajo, conocimiento del puesto, responsabilidad, aceptación de órdenes, comportamiento, cumplimiento y respeto de las normas, grado de polivalencia funcional, antigüedad y otros méritos.

12.2.- En virtud de lo anterior se establece en Redalsa, S.A. la siguiente:

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1.- GRUPO I. PERSONAL DE PRODUCCIÓN. El presente grupo se subdivide en los siguientes niveles:

- \* Nivel 1. Encargado.
- \* Nivel 2. Profesional Siderúrgico de 1ª A
- \* Nivel 3. Profesional Siderúrgico de 1ª B
- \* Nivel 4. Profesional Siderúrgico de 2ª A
- \* Nivel 5. Profesional Siderúrgico de 2ª B
- \* Nivel 6. Profesional Siderúrgico de 3ª A
- \* Nivel 7. Profesional Siderúrgico de 3ª B
- \* Nivel 8. Especialista
- \* Nivel 9. Peón – Especialista

2.- GRUPO II. PERSONAL DE MANTENIMIENTO (ELECTRICISTAS, MECÁNICOS, MATRICEROS). El presente grupo se subdivide en los siguientes niveles:

- \* Nivel 1. Encargado
- \* Nivel 2. Oficial de Mantenimiento de 1ª A
- \* Nivel 3. Oficial de Mantenimiento de 1ª B
- \* Nivel 4. Oficial de Mantenimiento de 2ª A
- \* Nivel 5. Oficial de Mantenimiento de 2ª B
- \* Nivel 6. Oficial de Mantenimiento de 3ª A
- \* Nivel 7. Oficial de Mantenimiento de 3ª B
- \* Nivel 8. Peón - Especialista de Mantenimiento

3.- GRUPO III. PERSONAL DE LABORATORIO. CONTROL DE CALIDAD. El presente grupo se subdivide en los siguientes niveles:

- \* Nivel 1. Encargado.
- \* Nivel 2. Analista de 1ª
- \* Nivel 3. Analista de 2ª
- \* Nivel 4. Analista de 3ª
- \* Nivel 5. Auxiliar de laboratorio





4.- GRUPO IV. PERSONAL TÉCNICO / ADMINISTRATIVO. El presente grupo se subdivide en los siguientes niveles:

- \* Nivel 1. Jefe de oficina técnica/administrativa
- \* Nivel 2. Oficial técnico/administrativo de 1ª A
- \* Nivel 3. Oficial técnico/administrativo de 1ª B
- \* Nivel 4. Oficial técnico/administrativo de 2ª A
- \* Nivel 5. Oficial técnico/administrativo de 2ª B
- \* Nivel 6. Oficial técnico/administrativo de 3ª A
- \* Nivel 7. Oficial técnico/administrativo de 3ª B
- \* Nivel 8. Auxiliar técnico/administrativo

5.- GRUPO V. SUBALTERNO. El presente grupo está integrado por aquellos trabajadores que realizan las funciones de:

- \* Portero

6.- GRUPO VI. MANDOS INTERMEDIOS. El presente grupo está integrado por aquellos trabajadores que realizan las funciones de:

- \* Contraamaestre

**Artículo. 13º.- Trabajos de superior nivel. Complemento de puesto:**

**a) Complemento de puesto para trabajos de superior nivel dentro del GRUPO I. PERSONAL DE PRODUCCIÓN.**

13.1.- Los puestos de trabajo de las líneas de producción de las instalaciones de soldadura, regeneración y fijaciones elásticas y que solamente afecta al personal de producción, (GRUPO I PERSONAL DE PRODUCCIÓN), constituyen un caso especial, debido a la necesidad de una gran movilidad y ambivalencia del personal por ser una fabricación en cadena, por lo que se ha asimilado a cada puesto de trabajo un nivel a modo de plus o complemento económico establecido por la dificultad, complejidad, atención, etc. que requiere cada puesto, pero que no califica el nivel profesional de quien lo ocupa y únicamente determina su valoración económica durante el tiempo que lo ocupe.

Por ello, un determinado puesto de trabajo de líneas de producción de las instalaciones antedichas con un determinado nivel asimilado podrá ser ocupado por un profesional siderúrgico de nivel superior, igual o inferior, siempre que durante un periodo de aprendizaje previo haya adquirido la habilidad y conocimientos del puesto mínimos necesarios.

Así, su percepción económica será pues la de mayor nivel entre la personal y la asignada al puesto durante el tiempo que lo ocupe.

Este apartado solamente afecta pues al GRUPO I. PERSONAL DE PRODUCCIÓN y no al resto de grupos profesionales.





13.2.- Asimilación de niveles a cada puesto de trabajo para el establecimiento del complemento de puesto para el GRUPO I del PERSONAL DE PRODUCCIÓN:

	PUESTO DE TRABAJO	COMPLEMENTO DE PUESTO
<b>A.- Parque de Almacenamiento</b>	Maquinistas de Puentes y Pórticos Grúa	Grupo I, nivel 4
	Enganchadores de Puentes y Pórticos Grúa	Grupo I, nivel 8
	Operador de polipastos en descargas y alimentación de carriles en la losa de 72-90 mts. de longitud	Grupo I, nivel 7

	PUESTO DE TRABAJO	COMPLEMENTO DE PUESTO
<b>B.- Instalación de regeneración</b>	Inspección Visual	Grupo I, nivel 3
	Inspección por ultrasonidos	Grupo I, nivel 3
	Prensa de Enderezado	Grupo I, nivel 5
	Sierra de Corte	Grupo I, nivel 5
	Afilado de herramientas	Grupo I, nivel 7
	Reperfiladora de carriles	Grupo I, nivel 3

	PUESTO DE TRABAJO	COMPLEMENTO DE PUESTO
<b>C.- Instalación de soldadura</b>	Limpieza de extremos (Lado Madrid)	Grupo I, nivel 8
	Limpieza de extremos (Lado Irún)	Grupo I, nivel 5
	Máquina de soldar	Grupo I, nivel 3
	Ayudante de Máquina de soldar	Grupo I, nivel 5
	Sierra de corte y taladro	Grupo I, nivel 5
	Prensas de enderezado	Grupo I, nivel 5
	Máquinas de esmerilar (copiadoras de perfil de carril)	Grupo I, nivel 4
	Operador de estacada	Grupo I, nivel 7
	Enganchador de estacada	Grupo I, nivel 8





	PUESTO DE TRABAJO	COMPLEMENTO DE PUESTO
<b>D.- Instalación de fijaciones elásticas</b>	Hornos de Temple y Revenido	Grupo I, nivel 9
	Corte de varilla	Grupo I, nivel 9
	Carretillas elevadoras	Grupo I, nivel 9
	Conformado en prensas (250 Tm., 125 Tm. y 100 Tm.)	Grupo I, nivel 9
	Inspección de grietas y dimensiones	Grupo I, nivel 9
	Granallado, pintura y empaquetado	
	- Responsable del equipo	Grupo I, nivel 1
	- Resto de los puestos	Grupo I, nivel 9
	Sidgrife	Grupo I, nivel 9

Los complementos de puesto de la instalación de fijaciones elásticas de los trabajadores que formaban parte de la plantilla fija de Redalsa en el XVI Convenio Colectivo, serán los establecidos en el mismo.

**Compensación:** El personal que realice trabajos calificados de nivel superior percibirá un complemento, cuya valoración horaria parte de la diferencia entre el salario base diario del nivel superior y el del propio.

Dicho complemento se cuantifica mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Precio/hora} = \frac{\text{Dif. Sal.} \times 485,25}{1.728} + \frac{\text{Dif. Sal.} \times 0,017 \times 300}{1.728} + \frac{\text{Dif. Sal.} \times 0,05 \times 485,25}{1.728} \times \text{n}^\circ \text{ cuatr}$$

### b) Complemento de puesto para trabajos de distinto Grupo Profesional.

El presente complemento se devengará en aquellos casos que por razones excepcionales un trabajador tenga que realizar funciones de apoyo en las tareas propias de otro grupo profesional al que pertenezca.

**Compensación:** El personal que realice trabajos de otro grupo profesional percibirá un complemento, cuya valoración horaria parte de la diferencia positiva entre el salario base diario del último nivel contenido en el grupo cuyo trabajo se pasa a desarrollar y el del grupo y nivel que ostente el trabajador.





Dicho complemento se cuantifica mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Precio/hora} = \frac{\text{Dif. Sal. X } 485,25}{1.728} + \frac{\text{Dif. Sal. X } 0,017 \text{ X } 300}{1.728} + \frac{\text{Dif. Sal. X } 0,05 \text{ X } 485,25}{1.728} \times n^{\circ} \text{ cuatr}$$

## Artículo 14º.- Retribuciones del personal:

Las retribuciones de los empleados de Redalsa, S.A. estarán integradas por los siguientes conceptos retributivos:

### 1.- Retribuciones ordinarias:

- a) Salario base: será el que corresponde al grupo profesional y nivel del empleado/productor. Su cuantía vendrá determinada por los valores que, para cada grupo y nivel, figuran bajo dicho epígrafe en el Anexo nº 2.
- b) Percepción variable: se aplicará una prima de incentivo a la producción colectiva del personal, cuyo cálculo se efectuará con arreglo al sistema desarrollado en el artículo 10 del presente Convenio.
- c) Percepción por antigüedad: se abonará un 5% del salario base de Redalsa, S.A., por cada cuatro años de servicio a la empresa que será computable desde el día 1 del mes siguiente a la fecha del ingreso, salvo que el ingreso haya sido el día 1, en cuyo caso se aplicará desde esta última fecha. El derecho a percibir la antigüedad tiene el siguiente límite: todos los trabajadores de la plantilla tendrán derecho a dicha percepción hasta completar un máximo de 20 años (5 cuatrienios), momento en que la antigüedad queda congelada definitivamente, es decir, se cobraría el quinto cuatrienio, pero no el sexto.

El abono correspondiente a las retribuciones ordinarias se realizará mediante transferencia bancaria cuya orden de emisión se efectuara el último día laborable de cada mes.

### 2.- Retribuciones extraordinarias:

Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad. Las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad, ascenderá cada una de ellas a 30 días de salario base más antigüedad para el personal de producción y una mensualidad más antigüedad para el resto de empleados. El abono correspondiente a dichas gratificaciones se realizará mediante transferencia bancaria cuya orden de emisión se efectuará los días 15 de junio y diciembre o el siguiente hábil si fuera festivo de cada año.

Gratificaciones especiales de marzo y septiembre, Las gratificaciones especiales de marzo y septiembre, ascenderá cada una de ellas a 30 días de salario base mas antigüedad para el personal de producción, y una mensualidad más antigüedad para el resto de empleados. El abono correspondiente a dichas gratificaciones se realizará mediante transferencia bancaria cuya orden de emisión se efectuará los días 15 de marzo y septiembre o el siguiente hábil si fuera festivo de cada año.

### 3.- Absorción y compensación:





Las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquéllas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

## Artículo 15º.- Revisión salarial:

### 15.1.- Incrementos salariales:

Los incrementos retributivos y de acción social pactados en este Convenio Colectivo no serán de aplicación en el año 2015. El incremento retributivo para los años sucesivos será el que se fije en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el sector público.

Si algún año no se regulase nada al respecto en dicha Ley, el incremento se negociará para ese año.

### 15.2.- Paga de beneficios:

Si en el ejercicio económico de los años 2015, 2016, 2017 y 2018, el beneficio contable después de impuestos, confirmado por nuestra firma auditora externa y aprobadas las Cuentas Anuales por la Junta de Accionistas, fuese tal como se expresa en la tabla expuesta a continuación, se abonaría una paga de beneficios equivalente a los porcentajes que también se relacionan.

% SOBRE VENTAS	% PAGA DE BENEFICIOS
≥ 0.90	0,65
≥ 1.00	0,75
≥ 1.50	1,00
≥ 2.00	1,50
≥ 3.00	1,75

En ningún caso la cuantía total bruta de la paga de beneficios (de todos los empleados de Redalsa, S.A.) podrá superar el 10% del beneficio neto (después de impuestos).

Así mismo, dicha paga procederá siempre y cuando respete lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los año correspondiente, y cualquier otra norma presupuestaria que pueda ser aplicable.

## Artículo 16º.- Plus de Trabajos tóxicos:

Tendrán la consideración de trabajos tóxicos aquellos trabajos de producción desarrollados en los siguientes puestos:

- Máquina de soldar carriles.
- Máquina de limpieza de extremos de carril.





- Máquina de esmerilar uniones soldadas.
- Equipo de limpieza de la máquina de soldar, cuando efectúe la limpieza general de la máquina y por el tiempo que dure la misma.
- Ayudante de la máquina de soldar, cuando tenga que usar la radial con carril regenerado o carril nuevo que lleve bastante tiempo almacenado.
- Operarios de limpieza exterior.
- Esmeriladora de patín.
- Personal de mantenimiento eléctrico, mantenimiento mecánico, y de control de calidad (se estima en 2 horas por jornada).

El personal afectado será aquel operario de producción asignado a los puestos definidos en el párrafo anterior.

Compensación: el personal afectado y en función del tiempo efectivamente trabajado en un puesto denominado como tóxico será compensado con un plus, cuyo valor por hora vendrá determinado por el resultado de multiplicar el 25% del salario base del nivel personal, o del puesto si fuese superior, por 300 dividido entre 1.728.

#### Artículo 17º.- Plus de Trabajos Penosos:

Tendrán la consideración de trabajos penosos, aquellos trabajos de intemperie desarrollados en el parque de almacenamiento, en la estacada y en los exteriores de la nave de fijaciones elásticas durante los meses de noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo, julio y agosto.

El personal afectado será los enganchadores del parque de almacenamiento, los operadores y ayudantes de estacada y carretilleros de la nave de fijaciones elásticas.

Compensación: el personal afectado y en función del tiempo efectivamente trabajado en un puesto denominado como penoso será compensado con un plus, cuyo valor por hora vendrá determinado por el resultado de multiplicar el 25% del salario base del nivel personal o del puesto, si fuese superior, por 300 dividido entre 1.728. Este tiempo en el caso de los carretilleros se estima en 2 horas máximo por cada ocho de jornada de trabajo en el puesto.

#### Artículo 18º.- Plus de Trabajos nocturnos:

Se considerará trabajo nocturno el desarrollado en el tiempo que media entre las 22:00 horas de un día y las 6:00 horas del día siguiente.

El personal afectado será aquel asignado al turno de noche.

Compensación: el personal afectado y por el tiempo efectivamente trabajado de carácter nocturno será compensado con un plus, cuyo valor por hora vendrá determinado por el resultado de multiplicar el 30% del salario base más la antigüedad del nivel personal o del puesto, si fuese superior, por 300 dividido entre 1.728.







## Artículo 19º.- Plus de Turnicidad:

Como compensación al mayor perjuicio que se causa a los operarios de Redalsa, S.A. por su disponibilidad de, según las necesidades de la producción, poder ser adscritos al 1º, 2º o 3º turno, se pagará el 1,7% del Salario Base (excluyendo prima de producción, antigüedad y pagas extras) sobre 300 días anuales, para toda la plantilla laboral de Redalsa, S.A.

## Artículo 20º.- Cuarto turno:

El cuarto turno será aquel que se implante por necesidades excepcionales de producción con objeto de que las instalaciones no interrumpan su actividad durante el periodo que se establezca. En el caso de tener que establecer el cuarto turno se compondrá por personal voluntario. En caso de no haber voluntarios y no haya carga de trabajo en el resto de instalaciones para ocupar a toda la plantilla la ocupación de esos puestos será asignada por la empresa.

Cuando, finalizado el cuarto turno y a consecuencia del mismo, las jornadas efectivamente trabajadas por el personal adscrito al cuarto turno, excedan de las que hubiera debido trabajar de acuerdo con el calendario laboral pactado para el año/s, el exceso se compensará dentro de los tres meses siguientes con descansos equivalentes a 1,75 horas por hora trabajada. Si el exceso fuese inferior a 8 horas estas se abonarán como horas extraordinarias en su parte proporcional.

Durante la vigencia de este Convenio, la empresa se compromete a no subcontratar trabajos de horneado de clips elásticos hasta que sus instalaciones productivas estén saturadas al 100%, entendiéndose por saturación el trabajo que se efectúa en dichas instalaciones de lunes a viernes a tres turnos productivos (de 6:00 horas del lunes a las 6:00 horas del sábado).

En todas las instalaciones que se establezca el cuarto turno, por cada sábado, domingo y festivo trabajado, como compensación económica se pagará el siguiente plus festivo:

- 75% del Salario Convenio.
- 23,91 euros lineales por prima de asistencia.

Se exceptúa de la presente compensación el trabajador que haya sido contratado para prestar sus servicios en los señalados domingos o días festivos.

## Artículo 21º.- Guardia de Mantenimiento:

La remuneración a percibir por turnos de 24 horas serán los siguientes:

- Grupo VI: 89,18 euros por prima de asistencia.
- Grupo II, nivel 1: 85,74 euros por prima de asistencia.
- Grupo II, nivel 2: 80,01 euros por prima de asistencia.
- Grupo II, nivel 3: 77,83 euros por prima de asistencia.
- Grupo II, nivel 4: 76,26 euros por prima de asistencia.





- Grupo II, nivel 5: 74,60 euros por prima de asistencia.
- Grupo II, nivel 6: 73,34 euros por prima de asistencia.
- Grupo II, nivel 7: 71,97 euros por prima de asistencia.
- Grupo II, nivel 8: 55,89 euros por prima de asistencia.

Cuando por necesidades del servicio, se requiera la presencia en fábrica del operario que esté de guardia, además de la prima se le remunerará el tiempo real de presencia en fábrica con una compensación económica equivalente al importe del valor de la hora extraordinaria o su parte proporcional, con un mínimo de una hora cada vez que se desplace a fábrica.

#### **Artículo 22º.- Previsión al absentismo:**

Con independencia de las consecuencias legales que se puedan derivar del absentismo de los trabajadores, incluyendo el descuento de los días no trabajados, Redalsa, S.A. con objeto de lograr la disminución del absentismo de cualquier tipo latente en la factoría, primará a sus operarios y empleados sometidos a las condiciones del presente Convenio Colectivo con la cantidad de 5,19 euros, durante 240 días (al año), que se distribuirán a razón de 20 días al mes, de tal manera que la persona que no incurra en ningún tipo de absentismo durante el año percibirá como máximo la cifra de 1.245,60 euros anuales. En caso contrario, los trabajadores que incurran en absentismo percibirán la parte proporcional de la prima de los 240 días al año, procediendo al descuento de la prima en el mes que se incurre en absentismo y en los siguientes si así fuera necesario.

Para el descuento de la prima de absentismo no serán computables las ausencias o bajas del trabajador motivadas por:

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- Las ausencias por hospitalización o intervención quirúrgica de derivadas de enfermedad o accidente no laboral con hospitalización o intervención quirúrgica.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así de decreto por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los permisos por maternidad de los trabajadores.
- En el supuesto del artículo 45.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, en el que serán computables como absentismo, en cualquier caso, los primeros 30 días, ambos inclusive, no siendo computables a estos efectos a partir del 31 día natural y siguientes hasta la extinción de la incapacidad temporal del trabajador.





## Artículo 23º.- Horas extraordinarias:

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Las horas extraordinarias habituales se reducirán lo máximo posible.
- b) Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños urgentes o extraordinarios, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas se realizarán en todo caso.
- c) Las horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate, se realizarán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas por la Ley.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

El cálculo de la retribución correspondiente a la hora extraordinaria se realizará siguiendo la siguiente fórmula:

### Fórmula:

$$\text{Precio/hora} = \frac{\text{Salario año} + \text{Antigüedad año} + \text{Prima Producción año} + \text{Turnicidad año}}{[1.728 - (8 \times n^{\circ} \text{ quinq.})]} \times 1,75$$

**Ayuda especial:** a quienes por necesidades del servicio tengan que realizar más de dos horas extraordinarias al día, la Empresa adicionalmente les abonará un plus de 6,89 euros, con independencia del valor de dichas horas extraordinarias.

## Artículo 24º.- Plus de Transporte:

En concepto de prima de transporte se abonará a cada operario la cifra de 7,72 euros brutos por día de asistencia a las instalaciones de la empresa.

## Artículo 25º.- Norma de viajes por cuenta de la Empresa, gastos de locomoción y dietas:

Los viajes por cuenta de la Empresa se registrarán por la Norma que a estos efectos tiene aprobada el Consejo de Administración de la Sociedad. Retribuyéndose estos gastos por la tabla baremo de 2013. Se adjunta tabla según anexo nº 3.





## Artículo 26º.- Jornada de trabajo:

La jornada de trabajo será de 1.728 horas de trabajo anuales.

A estos efectos, el calendario laboral se establecerá de común acuerdo entre la Dirección de Redalsa, S.A. y su Comité de Empresa.

En cualquier caso el período de 15 minutos de descanso que individualmente se disfruta en jornada continua de 8 horas (bocadillo), seguirá considerándose de trabajo efectivo.

## Artículo 27.- Vacaciones:

El período anual de vacaciones será de treinta días naturales.

Los trabajadores de Redalsa, S.A. disfrutaran sus vacaciones principalmente en el período de tiempo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, ambos inclusive.

En el supuesto de que un empleado haya solicitado a la empresa el disfrute de sus vacaciones dentro de dicho periodo, y por motivos justificados la Empresa decidiera modificar el disfrute de las mismas fuera del período de tiempo aludido, la empresa abonará una compensación económica de la cantidad que resulte de dividir 589,22 euros entre treinta días naturales y multiplicar dicho cociente por el número de días en que cada operario se vea afectado por dicha medida. La compensación se abonará antes del inicio de las vacaciones.

A efectos de premiar la dedicación de los operarios a la Sociedad, y tomando como base su antigüedad en la plantilla, se concederá un día más de vacaciones por cada cinco años de antigüedad en la Empresa, hasta un máximo de cuatro días.

Cuando el período 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 período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período 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.

## Artículo 28º.- Derechos sindicales:

Cada miembro del Comité de Empresa y Delegados Sindicales de dichos miembros, tendrá, un crédito mensual de 15 horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones en virtud del Artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Con estas horas, cada candidatura formará una bolsa anual para ser consumida indistintamente por cualquiera de sus miembros, siempre que no se rebase el límite máximo





anual, quedando claro que cada uno consumirá de la bolsa de horas de su candidatura y para el ejercicio relacionado con su actividad.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tienen sus propias horas recogidas en el Art. 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con independencia de las que correspondieran como miembros del Comité de Empresa.

La citación previa o comprobante de asistencia "a posteriori", podrá ser exigida por Redalsa, S.A. para el control de las horas de salida del personal que desempeñe los citados cargos.

Los componentes del Comité de Empresa, Delegados Sindicales y miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, percibirán el plus de transporte establecido por Convenio Colectivo, cuando por motivo de reuniones deban acudir a la factoría, sin estar de turno. También percibirán dicho plus de transporte, cuando en el ejercicio de sus funciones deban asistir a reuniones dentro de su ámbito de competencias, sin previamente tener que acudir a su trabajo.

#### **Artículo 29º.- Prendas de seguridad:**

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, propondrá el tipo de prenda de trabajo o sistema de seguridad homologado que desea sea introducido o mejorado en el equipamiento de los operarios, para ser analizado por la Dirección de Redalsa, S.A.

#### **Artículo 30º.- Formación Profesional:**

Todos los operarios que realicen fuera de su jornada laboral cursos de formación profesional de materias relacionadas con las actividades que se desarrollan en Redalsa, S.A., tanto si son propuestos por la Empresa como si se realizan por iniciativa propia, previa autorización de la Empresa, serán incentivados en la cantidad de:

##### **A.- Si los cursos son propuestos por la Empresa y aprobados por Redalsa, S.A.:**

- Incentivo: 91,65 euros brutos por cada 80 horas de curso o la parte proporcional.
- Gastos de matrícula: por cuenta de la Empresa (en el caso de que hubiera que satisfacerla).
- Mensualidades: por cuenta de la Empresa (en el caso que hubiera que satisfacerlas).
- Se abonará la prima de transporte si la formación se realiza fuera de la jornada de trabajo y supone desplazamiento adicional.

##### **B.- Si los cursos son propuestos por los operarios y aprobados por la empresa:**

- Incentivo: 91,65 euros brutos por cada 80 horas de curso o la parte proporcional.
- Gastos de matrícula: Por cuenta de la Empresa hasta un límite de 64,11 euros, contra presentación del justificante.





- Se abonará la prima de transporte si la formación se realiza fuera de la jornada de trabajo y supone desplazamiento adicional.

La empresa procurará dar las máximas facilidades, siempre que no se perjudiquen los procesos productivos para la asistencia a las clases. Las horas de exámenes, si coincidieran con las del correspondiente turno de trabajo, se remunerarán al 100%.

#### **Artículo 31º.- Accidentes de Trabajo:**

Durante la situación de incapacidad temporal del trabajador derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, salvo disposición legal en contra, la empresa complementará desde el primer día de incapacidad temporal la prestación correspondiente hasta alcanzar el 100% de todas las retribuciones ordinarias, pagas extras y todos los complementos salariales personales y de puesto de trabajo. Queda exceptuado el plus de transporte que se percibe por el hecho de acudir al trabajo.

#### **Artículo 32- Incapacidad Temporal:**

Durante la situación de incapacidad temporal del trabajador derivada de contingencias comunes la empresa complementará al trabajador:

\*- los tres primeros días el cincuenta por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

\*- del día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento será tal que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, suponga el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad .

\*- a partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, la totalidad de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias.

Con carácter excepcional y debidamente justificado, en casos de hospitalización e intervención quirúrgica, se complementará desde el primer día el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento.

Las referencias a días incluidas en el presente artículo se entenderán realizadas a días naturales.

#### **Artículo 33º.- Seguro de Vida:**

La Dirección de Redalsa, S.A., concede a sus empleados un seguro de vida y accidentes e incapacidad permanente absoluta o total profesional, por un valor de 26.855,85 euros, concertándolo con una Compañía Aseguradora de solvencia. Una comisión de seguimiento controlará la misma si fuera necesario, de acuerdo con la normativa vigente.





## **Artículo 34º.- Ayuda escolar:**

La empresa abonará una ayuda para estudios a todos los empleados de Redalsa, S.A., que tengan hijos de edades comprendidas entre los 3 y los 26 años, inscritos en centros de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional grado Medio/Superior, Enseñanzas Universitarias, etc., oficialmente reconocidas, la cantidad de 21,33 euros mensuales por cada hijo en esta situación. Para la obtención de dicha ayuda en el caso de hijos mayores de 16 años deberá presentarse copia de la matrícula.

## **Artículo 35º.- Fondo de Ayuda:**

Se establece por parte de la Empresa un fondo de ayuda de 21.782,38 euros, cuya cifra será puesta a disposición del Comité de Empresa para su administración, divididas en 12 entregas de 1.815,20 euros. Las condiciones de reparto para atender las solicitudes del personal, así como los plazos de amortización de las cantidades prestadas serán determinadas por el Comité de Empresa.

Solamente se podrá atender solicitudes a medida que los reintegros lo permitan.

## **Artículo 36º.- Auales de créditos:**

En aquellos casos en que concurran las circunstancias previstas en el Reglamento que a tal efecto establezca el Comité de Empresa y apruebe Redalsa S.A., previa propuesta de dicho comité, la empresa avalará en Cajas de Ahorros o Bancos créditos al personal, sin que el límite máximo avalado para toda la plantilla exceda en su totalidad en ningún momento de 48.048,72 euros.

## **Artículo 37º.- Ley de Igualdad y permisos retribuidos.**

Anexo nº 1

Los permisos retribuidos se abonarán como realmente trabajados.

## **Artículo 38º.- Cláusula de no aplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio:**

El presente convenio obliga a las partes incluidas dentro de su ámbito de aplicación durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante, se podrá proceder a no aplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio en los términos y condiciones regulados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.





A tal fin la Empresa se dirigirá por escrito a la Comisión de Vigilancia adjuntando la documentación acreditativa de su situación. Recibida la solicitud, la Comisión de Vigilancia resolverá en 10 días naturales.

**Artículo 39º.- Resolución de conflictos relativos al procedimiento establecido en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.**

Una vez iniciados por Redalsa, S.A., los periodos de consultas a que hacen referencia el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo y el artículo 82.3 del mismo texto legal, sobre la inaplicación de determinadas condiciones del presente convenio, si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dichas materias no lo lograran, quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación del SERLA en el plazo de 7 días naturales desde la finalización de dichos periodos de consultas.

**Artículo 40º.- Procedimientos de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete el principio de igualdad de trato y se eviten comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual tal y como requiere el artículo 48 de la Ley de igualdad, Ley 3/2007.

Con este objetivo se establecen los procedimientos recogidos en los artículos 46º (Procedimientos de actuación en situaciones de acoso) y 53º (Igualdad de Oportunidades) del Sector de Industrias Siderometalúrgicas de Valladolid.







ANEXO A.

SISTEMA DE PARTICIPACIÓN EN LA PRODUCCIÓN

TABLA BAREMO

PERSONAL EMPLEADO

% Cumplimentación	% Participación	% Cumplimentación	% Participación	% Cumplimentación	% Participación
100	0	110	18,317665856	120	36,637454284
101	1,829856271	111	20,149644699	121	38,469433126
102	3,661835114	112	21,981623542	122	40,301411969
103	5,493813957	113	23,813602384	123	42,133390812
104	7,325792800	114	25,645581227	124	43,965369655
105	9,157771642	115	27,477560070	125	45,797348498
106	10,989750485	116	29,309538913	126	47,629327340
107	12,821729328	117	31,141517755	127	49,461306183
108	14,653708171	118	32,973496598	128	51,293285026
	16,485687013	119	34,805475441	129	53,125263869

FORMULAS:

$$\leq 100.- P = 0$$

$$> 100.- P = (C \times 1,83197884276) - 183,200006847$$





**ANEXO B.**

**SISTEMA DE PARTICIPACIÓN EN LA PRODUCCIÓN**

**TABLA BAREMO**

**PERSONAL OBRERO**

% Cumplimentación	% Participación	% Cumplimentación	% Participación	% Cumplimentación	% Participación
100	0	110	17,511520303	120	34,986005956
101	1,784483216	111	19,258968869	121	36,733454522
102	3,531931781	112	21,006417434	122	38,480903087
103	5,279380346	113	22,753865999	123	40,228351652
104	7,026828912	114	24,501314565	124	41,975800217
105	8,774277477	115	26,248763130	125	43,723248783
106	10,521726042	116	27,996211695	126	45,470697348
107	12,269174608	117	29,743660260	127	47,218145913
108	14,016623173	118	31,491108826	128	48,965594479
109	15,764071738	119	33,238557391	129	50,713043044
<p>FORMULAS:</p> <p style="text-align: center;"><math>\leq 100.- P = 0</math></p> <p style="text-align: center;"><math>&gt; 100.- P = (C \times 1,74744856529) - 174,707821878</math></p>					





## ANEXO 1 (LEY DE IGUALDAD Y PERMISOS RETRIBUIDOS)

MOTIVO	DURACIÓN (previo aviso y justificación)	JUSTIFICANTES
<b>MATERNIDAD (ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO)</b>	16 semanas ininterrumpidas (2 semanas más por hijo discapacitado) (6 semanas la madre después del parto, las 10 semanas restantes las podrá ceder o compartir con el padre. Por fallecimiento de la madre podrán ser disfrutadas por entero por el padre).	
Parto múltiple	2 semanas más por cada hijo a partir del segundo	Libro de familia o certificado del juzgado.
Parto prematuro	Cuando el nacido precise hospitalización a continuación del parto, el cómputo de 10 de las 16 semanas de suspensión del contrato podrá empezar a contar a partir del alta hospitalaria. Cuando la hospitalización supere 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.	
<b>PATERNIDAD (ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO)</b>	13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar desde el nacimiento hasta 13 días después de que finalice el permiso por maternidad de la madre. (obligatoria solicitud a la S.S.)	Libro de familia o certificado del juzgado.
<b>LACTANCIA</b>	Durante 9 meses la madre o el padre (cuando ambos trabajen): - se podrá ausentar una hora diaria, divisible en 2 fracciones de 1/2 hora - o sustituirlo por una reducción de jornada de 1/2 hora - o acumularlo en jornadas completas previo acuerdo con la empresa.	Libro de familia o certificado del juzgado.
Parto múltiple	El permiso se incrementará proporcionalmente	
<b>MATRIMONIO</b>	Trabajador: 15 días naturales Padres, hijos y hermanos: 1 día natural	Libro de familia o certificado del juzgado o iglesia o invitación acreditando parentesco
<b>NACIMIENTO DE HIJO</b>	2 días laborables (Cuando sea preciso desplazamiento 4 días laborables)	Libro de familia o certificado del juzgado.
<b>DEFUNCIÓN</b>	Cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, también políticos: 2 días laborables, 4 si hay desplazamiento. Tíos, sobrinos, bisabuelos, biznietos, conuñados, primos hermanos, también los políticos: 1 día laborable.	Esquela o documento que acredite fecha de defunción y parentesco
<b>ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO</b>	Cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, también políticos: 2 días laborables, 4 si hay desplazamiento Tíos, sobrinos, bisabuelos, biznietos, conuñados, primos hermanos, también los políticos: 1 día laborable.	Certificado médico de gravedad o de reposo domiciliario, o en caso de ingreso, justificante del centro hospitalario que acredite pernocta.
<b>TRASLADO DE DOMICILIO</b>	1 día laborable	Certificado de empadronamiento o acreditación de cambio de muebles
<b>PERMISOS JUDICIALES</b>	Demandante: El tiempo necesario Testigos: El tiempo necesario siempre y cuando sean citados por el Juez de oficio.	Citación del juzgado
<b>CONSULTAS MEDICAS</b>	Especialista Seguridad Social: El tiempo necesario Médico de familia y particular: 16 horas al año	Justificante médico de asistencia
<b>EXAMENES PRENATALES Y PREPARACION DEL PARTO, REHABILITACIONES</b>	Por el tiempo necesario cuando deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.	Justificante médico de asistencia y de necesidad de hacer uso de la jornada laboral
<b>VACACIONES</b>	Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.	
<b>REDUCCION DE JORNADA</b>	Para el cuidado de menores de 8 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, se podrá reducir la jornada con disminución proporcional del salario entre 1/8 y 1/2 de la misma.	
<b>EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS NATURALES, ADOPTADOS O ACOGIDOS</b>	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante los 2 primeros años, computándose el tiempo en excedencia a efectos de antigüedad.	
<b>EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES</b>	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante los 2 primeros años, computándose el tiempo en excedencia a efectos de antigüedad.	
<b>EXCEDENCIA VOLUNTARIA</b>	Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.	





## ANEXO 2 (TABLAS SALARIALES 2016)

### GRUPO 1. PERSONAL DE PRODUCCION

	SALARIO CONVENIO	P.PRODUCC CONVENIO	REMUNERACION MENSUAL			REMUNERACION ANUAL			PAGAS EXTRAS	PERCEPC. ANUAL BRUTA
			SUELDO	PRIMA	TOTAL	SUELDO	PRIMA	TOTAL		
Nivel 1	53,182	7,742	1.595,46	193,55	1.789,01	19.411,43	2.322,60	21.734,03	6.381,84	28.115,87
Nivel 2	49,869	7,742	1.496,07	193,55	1.689,62	18.202,19	2.322,60	20.524,79	5.984,28	26.509,07
Nivel 3	48,559	7,742	1.456,77	193,55	1.650,32	17.724,04	2.322,60	20.046,64	5.827,08	25.873,72
Nivel 4	47,587	7,742	1.427,61	193,55	1.621,16	17.369,26	2.322,60	19.691,86	5.710,44	25.402,30
Nivel 5	46,554	7,742	1.396,62	193,55	1.590,17	16.992,21	2.322,60	19.314,81	5.586,48	24.901,29
Nivel 6	45,746	7,742	1.372,38	193,55	1.565,93	16.697,29	2.322,60	19.019,89	5.489,52	24.509,41
Nivel 7	44,917	7,742	1.347,51	193,55	1.541,06	16.394,71	2.322,60	18.717,31	5.390,04	24.107,35
Nivel 8	44,405	7,742	1.332,15	193,55	1.525,70	16.207,83	2.322,60	18.530,43	5.328,60	23.859,03
Nivel 9	34,961	7,742	1.048,83	193,55	1.242,38	12.760,77	2.322,60	15.083,37	4.195,32	19.278,69

### GRUPO II. PERSONAL DE MANTENIMIENTO

	SALARIO CONVENIO	P.PRODUCC CONVENIO	REMUNERACION MENSUAL			REMUNERACION ANUAL			PAGAS EXTRAS	PERCEPC. ANUAL BRUTA
			SUELDO	PRIMA	TOTAL	SUELDO	PRIMA	TOTAL		
Nivel 1	53,182	7,742	1.595,46	193,55	1.789,01	19.411,43	2.322,60	21.734,03	6.381,84	28.115,87
Nivel 2	49,869	7,742	1.496,07	193,55	1.689,62	18.202,19	2.322,60	20.524,79	5.984,28	26.509,07
Nivel 3	48,559	7,742	1.456,77	193,55	1.650,32	17.724,04	2.322,60	20.046,64	5.827,08	25.873,72
Nivel 4	47,587	7,742	1.427,61	193,55	1.621,16	17.369,26	2.322,60	19.691,86	5.710,44	25.402,30
Nivel 5	46,554	7,742	1.396,62	193,55	1.590,17	16.992,21	2.322,60	19.314,81	5.586,48	24.901,29
Nivel 6	45,746	7,742	1.372,38	193,55	1.565,93	16.697,29	2.322,60	19.019,89	5.489,52	24.509,41
Nivel 7	44,917	7,742	1.347,51	193,55	1.541,06	16.394,71	2.322,60	18.717,31	5.390,04	24.107,35
Nivel 8	34,961	7,742	1.048,83	193,55	1.242,38	12.760,77	2.322,60	15.083,37	4.195,32	19.278,69





## GRUPO III. PERSONAL DE LABORATORIO

	SALARIO CONVENIO	P.PRODUCC CONVENIO	REMUNERACION MENSUAL			REMUNERACION ANUAL			PAGAS EXTRAS	PERCEPC. ANUAL BRUTA
			SUELDO	PRIMA	TOTAL	SUELDO	PRIMA	TOTAL		
Nivel 1	53,860	7,545	1.615,80	188,63	1.804,43	19.389,60	2.263,50	21.653,10	6.463,20	28.116,30
Nivel 2	49,511	6,953	1.485,33	173,83	1.659,16	17.823,96	2.085,90	19.909,86	5.941,32	25.851,18
Nivel 3	46,370	6,512	1.391,10	162,80	1.553,90	16.693,20	1.953,60	18.646,80	5.564,40	24.211,20
Nivel 4	44,101	6,427	1.323,03	160,68	1.483,71	15.876,36	1.928,10	17.804,46	5.292,12	23.096,58
Nivel 5	36,178	6,378	1.085,34	159,45	1.244,79	13.024,08	1.913,40	14.937,48	4.341,36	19.278,84

## GRUPO IV. PERSONAL TECNICO/ADMINISTRATIVO

	SALARIO CONVENIO	P.PRODUCC CONVENIO	REMUNERACION MENSUAL			REMUNERACION ANUAL			PAGAS EXTRAS	PERCEPC. ANUAL BRUTA
			SUELDO	PRIMA	TOTAL	SUELDO	PRIMA	TOTAL		
Nivel 1	56,521	8,026	1.695,63	200,65	1.896,28	20.347,56	2.407,80	22.755,36	6.782,52	29.537,88
Nivel 2	51,463	7,227	1.543,89	180,68	1.724,57	18.526,68	2.168,10	20.694,78	6.175,56	26.870,34
Nivel 3	51,082	7,173	1.532,46	179,33	1.711,79	18.389,52	2.151,90	20.541,42	6.129,84	26.671,26
Nivel 4	47,150	6,620	1.414,50	165,50	1.580,00	16.974,00	1.986,00	18.960,00	5.658,00	24.618,00
Nivel 5	46,794	6,572	1.403,82	164,30	1.568,12	16.845,84	1.971,60	18.817,44	5.615,28	24.432,72
Nivel 6	46,449	6,523	1.393,47	163,08	1.556,55	16.721,64	1.956,90	18.678,54	5.573,88	24.252,42
Nivel 7	46,106	6,475	1.383,18	161,88	1.545,06	16.598,16	1.942,50	18.540,66	5.532,72	24.073,38
Nivel 8	45,418	6,378	1.362,54	159,45	1.521,99	16.350,48	1.913,40	18.263,88	5.450,16	23.714,04

## GRUPO V. SUBALTERNO

	SALARIO CONVENIO	P.PRODUCC CONVENIO	REMUNERACION MENSUAL			REMUNERACION ANUAL			PAGAS EXTRAS	PERCEPC. ANUAL BRUTA
			SUELDO	PRIMA	TOTAL	SUELDO	PRIMA	TOTAL		
PORTERO	44,051	6,187	1.321,53	154,68	1.476,21	15.858,36	1.856,10	17.714,46	5.286,12	23.000,58

## GRUPO VI. MANDOS INTERMEDIOS

	SALARIO CONVENIO	P.PRODUCC CONVENIO	REMUNERACION MENSUAL			REMUNERACION ANUAL			PAGAS EXTRAS	PERCEPC. ANUAL BRUTA
			SUELDO	PRIMA	TOTAL	SUELDO	PRIMA	TOTAL		
CONTRA MAESTR	55,983	9,271	1.679,49	231,78	1.911,27	20.153,88	2.781,30	22.935,18	6.717,96	29.653,14





## ANEXO 3

### TABLA BAREMO VIAJES POR CUENTA DE LA EMPRESA VEHICULO PROPIO (AÑO 2016)

#### SERVICIO DE TURISMOS

- Coche propio 1.000 cm<sup>3</sup> 0,28 €/Km.
- Coche propio 1.001 a 1.250 cm<sup>3</sup> 0,29 €/Km.
- Coche propio de más de 1.250 cm<sup>3</sup> 0,30 €/Km.

NOTA.- En temporada de verano (4 meses: Junio, Julio, Agosto y Septiembre), las dietas en viajes nacionales tendrán un incremento del 10%





## ANEXO 4

### CONDICIONES GENERALES PARA TRABAJOS FUERA DE LA FACTORIA DE REDALSA, S.A. EN ÁMBITO NACIONAL (AÑO 2016)

#### 1.- Desplazamiento

##### Medio de transporte

Siempre que esté disponible se utilizará alguno de los vehículos propiedad de REDALSA. Cuando no lo esté, se estudiará la alternativa más racional y adecuada al viaje. (Coche, tren, avión, ...).

##### Combustible (gastos pagados)

Se abonará con tarjeta SolRed, de no ser posible se adelantará por parte de la empresa una cantidad estimada que se liquidará contra justificantes.

El vehículo, tanto de alquiler como de empresa, se dejará limpio y lleno de combustible a su retorno.

Salvo acuerdo entre ambas partes, los trabajos se iniciarán y terminarán en REDALSA en Valladolid. Los desplazamientos de ida y de retorno que se hagan a la empresa darán derecho a percibir el plus de transporte.

#### 2.- Alojamiento (gastos pagados)

El hotel será máximo de tres estrellas o de similares condiciones\*, y será buscado y reservado por la empresa, que podrá delegarlo en una agencia, con unas condiciones dignas (en habitación individual con baño, calefacción, aire acondicionado...).

\*Podrá superar estas características en casos excepcionales, por: estar en zonas de gran afluencia turística, por no haber disponibilidad de hoteles similares, etc.

#### 3.- Manutención

La manutención diaria será de 35 € (por día completo desplazado) \*. La empresa adelantará una cantidad estimada por cada día.

\*Podrá superar esta cantidad en casos excepcionales, previa autorización.

Esta cantidad será incrementada al inicio de cada año con el IPC del año anterior, si fuera positivo.

#### 4.- Compras materiales y/o contratación de servicios

Previa autorización de la empresa se podrán comprar materiales y/o contratar servicios, y la dirección decidirá las cantidades y los precios.





Si por circunstancias el trabajador adelantara dinero, será de forma de voluntaria, y la empresa se lo abonará de la manera más rápida posible.

## 5.- Otros gastos

Peajes: Se abonarán los peajes que sean necesarios y razonables, siempre que no exista una autovía gratuita.

Taxis: Cuando no haya otro medio de transporte (bus, metro, tranvía, cercanías,...), y previa autorización.

Multas y sanciones de tráfico: Las multas y sanciones por infracciones, aún involuntarias, que sean por causas del conductor y pasajeros no las cubre la empresa. Las que sean por causa del vehículo serán por cuenta de la Empresa. Los vehículos de la empresa contarán en el seguro con un servicio de reclamación de multas.

Aparcamiento: La empresa abonará los tickets de la O.R.A. y de los parkings por menos de 3 horas. Resto previa autorización.

Invitaciones: En ocasiones excepcionales, previa notificación y autorización expresa por la dirección.

Resto de gastos: Requieren de la autorización de la empresa.

## 6.- Justificantes y anticipo a cuenta de viaje

De todos los gastos (exceptuando manutención) se entregará factura a nombre de REDALSA, S.A., CIF A28328847, Avda. El Norte de Castilla s/n. Polígono de Argales 47008 - Valladolid. Sólo en casos de pequeña cuantía, en que no se pueda obtener, se admitirá como justificante el ticket o documento de pago.

Anticipo a cuenta de viaje: la estimación de la manutención (35 €/día completo), más la cantidad estimada por el consumo de combustible, en caso de que la tarjeta SolRed no se encuentre disponible. El trabajador podrá pedir autorización de una cantidad para gastos imprevistos.

## 7.- Ámbitos personal, objetivo, territorial y temporal

Los trabajos fuera de la fábrica de Valladolid con estas condiciones, se realizarán por los trabajadores que voluntariamente se hayan cualificado para su ejecución, salvo que hayan sido contratados específicamente para realizar estos trabajos y firmado acuerdo individual, en cuyo caso registrará este.

La jornada será de 40 horas/semanales por cinco días (preferiblemente de lunes a viernes), o parte proporcional.

El tiempo de viaje computará como trabajado. La duración del viaje se calculará con respecto a lo que fije un navegador más un margen de un porcentaje de un 10 %.







Las horas de trabajo, no así las de viaje, nocturnas tendrán por multiplicador 1,16; en sábado, domingo o festivo las diurnas 1,5 y las nocturnas 1,67.

El exceso sobre 40 horas/semana irá a bolsa de horas. Cada 8 horas acumuladas se descansará un día. Las horas acumuladas serán remuneradas como horas de trabajo con todos los conceptos. Asimismo se computarán como semanas completas trabajadas aquellas en las cuales no se hayan podido alcanzar las 40 horas por motivos o situaciones ajenas o no provocadas por los trabajadores.

En aquellos meses en los que haya una desproporción alta entre las horas efectivas trabajadas semanalmente; con semanas en las que se haya trabajado menos de 20 horas o días sin trabajar, y otras en las que se hayan trabajado más de 40 horas; se llegará a un acuerdo con los responsables de la Empresa para efectuar una compensación de horas que sea lo más justa posible para ambas partes.

La empresa respetará el calendario laboral de REDALSA, y en ningún caso se trabajará en los períodos de Semana Santa y Navidad, reflejados como no laborables en dicho calendario.

Como máximo a 28 de febrero del año siguiente se deberán haber liquidado las diferencias que existan sobre la jornada anual.

## 8.- Compensación económica

Todos los trabajos realizados fuera de la factoría de REDALSA de Valladolid tendrán un complemento de disponibilidad de 25 euros/día. Además, los trabajos que requieran de alta cualificación y formación específica, tales como trabajos de auscultación por ultrasonidos, control geométrico, montajes de desvíos, amolado de carril, soldadura eléctrica, tendrán un complemento de nivel 3.

Los días de descanso, por aplicación de horas de la bolsa generada de acuerdo con el apartado 7 se retribuirán con los mismos complementos.

Cuando los trabajos se realicen con viaje de ida y vuelta en el mismo día desde Valladolid, el complemento de disponibilidad se reducirá al 50%.

