



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 18 de diciembre de 2023 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de la empresa Sinter Ibérica Packaging, S.A.U. (C.C. 09000842011989).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Sinter Ibérica Packaging, S.A.U., suscrito de una parte por los representantes legales de los trabajadores y de otra por la representación legal de la mercantil, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

*Primero.* – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

En Burgos, a 18 de diciembre de 2023.

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

\* \* \*



CONVENIO COLECTIVO CORRESPONDIENTE AL CENTRO DE TRABAJO QUE  
SINTER IBÉRICA PACKAGING, S.A.U. TIENE UBICADO EN BURGOS

CAPÍTULO I. – ÁMBITO DE APLICACIÓN

Partes que conciertan el convenio:

El presente convenio se ha concertado de una parte por los representantes de la empresa y de la otra por los representantes de los trabajadores tal como se recoge en el acta 1 de constitución de la mesa negociadora.

Ambas partes tienen y se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para llegar a acuerdos y para la firma del texto que documente dichos acuerdos, dando de esta forma validez a los mismos.

Ambas partes muestran conformidad en que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- La política salarial y la incentivación material.
- La cualificación y la adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

De esta forma entienden necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos, concretos mecanismos y procedimientos instrumentales, para generar un proceso que dé lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados.

*Artículo 1.º – Ámbito personal.*

El presente convenio afecta a la totalidad de los trabajadores de la plantilla que esté prestando sus servicios en el centro de trabajo que la empresa Sinter Ibérica Packaging, S.A.U. tiene ubicado en Burgos, antes de su entrada en vigor o se contrate durante su vigencia.

Todos los trabajadores que ingresen en la empresa Sinter Ibérica Packaging, S.A.U. con independencia de su modalidad contractual y del régimen legal con que hayan sido contratados, incluso los jóvenes de primer empleo, percibirán el mismo salario que el previsto en el presente convenio para una categoría, grupo profesional o tarea idéntica o similar.

*Artículo 2.º – Ámbito funcional.*

El presente convenio regulará las relaciones de trabajo entre la empresa Sinter Ibérica Packaging, S.A.U. en su centro de trabajo de Burgos y el personal que en ella preste sus servicios.



Quedan exceptuados del mismo los jefes de departamentos salvo que, por petición expresa de los interesados, deseen estar vinculados al presente convenio.

*Artículo 3.º – Ámbito temporal.*

El periodo de aplicación del presente convenio será de dos años, desde el día 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2024, fechas de entrada en vigor y finalización respectivamente.

*Artículo 4.º – Denuncia y prórroga.*

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones para el próximo convenio, en el caso de que alguna de las partes proceda a su denuncia antes del 30 de noviembre del último año de vigencia. Tanto en caso de denuncia a la finalización del presente convenio, mediante escrito dirigido a la empresa o a los representantes de los trabajadores, registrado en la Oficina Territorial de Trabajo u organismo administrativo competente, como en el caso de no ser denunciado, el convenio se prorrogará de año en año.

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

*Artículo 5.º – Comisión paritaria.*

Cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación del presente convenio, serán sometidas a la decisión de una comisión mixta, que estará integrada por los representantes de los trabajadores y los de la empresa. Esta comisión se encargará de la interpretación, arbitraje, conciliación, vigencia y cumplimiento del presente convenio.

En caso de que se produjeran discrepancias sobre la interpretación o no aplicación de las disposiciones recogidas en el convenio, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que ha de constituirse en cumplimiento de lo dispuesto en su artículo 5.º, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera alcanzado un acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes seguirán, si procede, según lo dispuesto en el convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para la industria siderometalúrgica de Burgos, en lo referente al apartado de conflictos laborales e inaplicación de convenio.

CAPÍTULO II. – JORNADA Y VACACIONES

*Artículo 6.º – Jornada.*

La jornada de trabajo anual será de 1.696 horas durante la vigencia de este convenio.

Dichas horas se realizarán de lunes a viernes y se distribuyen según el calendario anual elaborado. Las propuestas de calendarios anuales se deberán presentar a los representantes de los trabajadores antes del 15 de diciembre del año precedente a su aplicación, para que estos puedan ejercer su derecho como órgano consultivo y hacer propuestas.



El calendario laboral definitivo deberá ser elaborado y expuesto antes del 31 de diciembre de cada año. A partir de 2024 el calendario deberá incluir los festivos, tanto nacionales, autonómicos y locales, así como los «puentes» que se deriven de estos festivos y las vacaciones de Navidad.

Como «puentes» se considerarán aquellos en los que un festivo caiga en martes o jueves.

Una vez establecido el calendario, en caso de que hubiera exceso de días de trabajo para completar la jornada anual, estos días se considerarán días de libre disposición. Que podrán disfrutarse por mutuo acuerdo entre trabajador y empresa y siempre que se cumplan las condiciones que se detallan a continuación:

a) Se deberán fijar con al menos 7 días de antelación a la fecha en que se pretenda disfrutar, tanto por parte del trabajador como por parte de la empresa.

b) En todos los casos los días de libre disposición no podrá disfrutarse en la misma fecha por más del 50% del personal perteneciente a cada departamento.

*Artículo 7.º – Horario de trabajo.*

El horario de trabajo será desde las 6 h 55 minutos de la mañana hasta las 14 h 55 minutos de la tarde, exceptuando al Departamento Comercial.

No obstante, dicho horario será de aplicación al Departamento Comercial en el mes de agosto.

*Artículo 8.º – Descanso durante el bocadillo.*

Dentro de la jornada diaria se establece un descanso de 15 minutos para el bocadillo, computable a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

*Artículo 9.º – Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones de 30 días naturales al año.

El disfrute de las vacaciones se realizará de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, disfrutándose dentro del periodo estival o de verano, salvo supuestos especiales: mantenimiento de instalaciones o causas de fuerza mayor, en que se pactará su disfrute de común acuerdo entre empresa y trabajadores afectados.

CAPÍTULO III. – RÉGIMEN RETRIBUTIVO

*Artículo 10.º – Retribuciones salariales.*

Para la vigencia del presente convenio se acuerda:

– Para el año 2023 un incremento en las tablas salariales a 1 de enero de un 2% (anexo 1). En caso de que el IPC interanual a 31 de diciembre superase el 2%, se incrementarían las tablas salariales por la diferencia al 2%, con fecha de efecto 1 de enero de 2024.

– Para el año 2024 un incremento en las tablas salariales a 1 de enero de un 2% (anexo 2). En caso de que el IPC interanual a 31 de diciembre superase el 2%, se incrementarían las tablas salariales por la diferencia al 2%, con fecha de efecto 1 de enero de 2025.



– Para determinar el pago de atrasos se hará un cálculo del efecto real que durante el año ha tenido el IPC en los salarios.

El cálculo se realizará tomando un salario base mensual de 100 y la variación de IPC en cada mes. Se calculará el efecto neto de la variación mensual acumulada del IPC en cada salario mensual correspondiente.

La suma del efecto neto calculado para cada mes, indicará el incremento real que han soportado los trabajadores del IPC durante esa anualidad; el incremento resultante se dividirá por el salario anual tomado como base, de manera que obtendremos el efecto real, en porcentaje, que ha supuesto el incremento de IPC para los trabajadores durante el año.

En caso de que este porcentaje sea superior al 2%, se abonará una paga de atrasos antes del 31 de marzo del año siguiente.

Si la empresa no obtuviese beneficios durante el año, se abonaría únicamente el 50% de los atrasos calculados.

*Artículo 11.º – Revisión adicional.*

No se contempla la posibilidad de ningún tipo de revisión adicional de las condiciones económicas pactadas en este convenio.

CAPÍTULO IV. – COMPLEMENTOS, SALARIOS Y MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

*Artículo 12.º – Gratificaciones extraordinarias.*

Con carácter de complemento salarial, se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, en la cuantía de 30 días de salario real cada una. La paga de verano será abonada antes del día 30 del mes de junio.

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

*Artículo 12.º.1. – Prima de resultados.*

La prima anual estará basada en los resultados de pedidos, de cuenta de producción y de garantías, exceptuándose los resultados de repuestos y servicios. Dicha prima será la resultante de la siguiente escala:

Objetivo:

350.000 euros prima resultante: 0 euros.

500.000 euros prima resultante: 5.000 euros.

Por cada 150.000 euros más prima resultante: más 5.000 euros.

La prima resultante se calculará de manera proporcional al resultado dentro de los tramos definidos.

La prima variable resultante, se repartirá linealmente entre el personal fijo y eventual (en este último caso proporcional al tiempo trabajado). De dicho reparto serán excluidos los responsables de departamentos.

La prima será abonada al cierre de cada ejercicio garantizándose 200 euros/persona.



*Artículo 13.º – Dietas de viaje y kilómetros.*

Aquellos trabajadores que tengan que desplazarse por motivos relacionados con el montaje de instalaciones y servicios post-venta.

La dieta nacional para los años 2023 y 2024 será de hotel concertado por la empresa, siempre que sea posible la categoría de tres estrellas, salvo fuerza mayor, más 68,00 euros por manutención por día (desayuno: 6,80 euros (10%), comida: 40,80 euros (60%) y cena 20,40 euros (30%).

La dieta internacional para los años 2023 y 2024 será de hotel concertado por la empresa, siempre que sea posible la categoría de tres estrellas con desayuno incluido, salvo fuerza mayor, más 80 euros.

En el caso de desplazamiento que no sea motivado por el montaje de instalaciones y servicios de postventa, será de hotel concertado por la empresa y gastos pagados siempre que estos estén debidamente justificados por tickets o facturas.

En el caso de los viajes internacionales se acuerdan los siguientes puntos:

– En los viajes que se realicen entre semana, se hará uso la jornada laboral para el mismo. Se compensarán con un día de descanso los viajes a destinos lejanos (América del Norte/Sur, Asia, y similares). En cualquier caso, e independientemente del destino para todos aquellos viajes que duren más de 12 horas.

– Cuando el viaje internacional se realice en fin de semana se compensará con un día de descanso y una compensación económica de 100 euros. Cuando el viaje en fin de semana ocupe al menos 10 horas en cada día del fin de semana, se compensará con 1 día de descanso y una compensación económica de 200 euros.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan igualmente, que el disfrute de los días de descanso correspondientes a la compensación por viajes, se realice en el día inmediatamente posterior a la vuelta del viaje que los hubiera generado, favoreciendo de esta manera el adecuado descanso.

En lo relativo a los kilómetros, para los años 2023 y 2024 el precio será de 0,35 euros/km.

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores, a principios de año, el importe de las dietas y kilómetro que vayan a estar en vigor ese año.

*Artículo 13.º.1. – Plus de distancia.*

Aquellos trabajadores que tengan que desplazarse por motivos relacionados con el montaje de instalaciones y servicios post-venta en el territorio nacional, y cuando en dichos desplazamientos tuviesen que pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirán un plus de distancia de 10 euros por día de pernocta.

Para el caso en que el desplazamiento y pernocta se produjese fuera del territorio nacional, el plus de distancia será de 30 euros por día de pernocta.

*Artículo 13.º.2. – Complemento de productividad.*

Como medida que estimule la disminución del absentismo por causa de enfermedad común, se establece un complemento o prima de carácter mensual e individual por



presencia de 12 euros/mes. Esta prima se abonará al trabajador en caso de no haber faltado al trabajo ningún día laborable durante el mes natural por causa de enfermedad común.

*Artículo 14.º – Complemento por enfermedad o accidente.*

En caso de enfermedad o accidente, la empresa abonará la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el 100% del salario real del trabajador, tal como se viene efectuando.

*Artículo 15.º – Antigüedad.*

Los trabajadores comprendidos en el presente convenio, percibirán aumentos periódicos por antigüedad consistente en quinquenios en la cuantía de un 5% por cada uno, sobre el importe de salario base que se especifique en cada momento para cada categoría en las tablas salariales del sector siderometalúrgico de Burgos.

*Artículo 16.º – Horas extraordinarias.*

Para los casos de trabajos directos imputados a órdenes y pedidos de clientes, se seguirán abonando las horas extraordinarias, tal y como se viene haciendo actualmente, con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

Las partes firmantes de este convenio, consideran positivo señalar la preferencia por compensar, de mutuo acuerdo, las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, en proporción a su valoración económica, en lugar de ser retribuidas económicamente.

A partir del 1 de noviembre de 2023, fecha de firma de este convenio, en el caso de trabajos indirectos o no imputados a órdenes y pedidos de clientes, no se contempla la realización de horas extras. En el caso de tener que alargar la jornada diaria por circunstancias puntuales, se adaptará y ajustará a la jornada semanal de 40 horas, en la misma semana o la semana posterior.

En el caso de días con desplazamiento para regreso al centro de trabajo, con el fin de reducir el número de horas extras y fomentar el descanso del trabajador, cuando sea necesario un exceso de más de dos horas sobre la jornada ordinaria del día, se pernoctará en destino para finalizar las tareas al día siguiente.

*Artículo 17.º – Complemento por turnos.*

Se abonará la cantidad de 15,71 euros al personal que realice turnos de tarde o noche durante la vigencia de este convenio y futuras prorrogas.

A estos efectos no tendrá la consideración de turno de tarde o noche la incorporación de nuevos trabajadores que expresamente se contraten para estos horarios. Dicha cantidad será diaria y durante la concurrencia de dichos turnos. Así mismo en caso de que a los nuevos contratados se les cambie el turno de trabajo para el que fueron contratados, se les abonará la misma cantidad.

La realización de turnos será facultativa de la empresa, pudiendo exigir su realización para pedidos urgentes de sus fabricados, no pudiendo afectar a más de seis trabajadores de cada sección y con una duración máxima de 48 horas por operario, salvo acuerdo expreso entre la empresa y los operarios afectados.



La realización de nocturnidad, dará derecho a un incremento adicional del 25% del el salario base establecido en el convenio para cada categoría profesional.

*Artículo 18.º – Prestación por gafas.*

Se abonará a los empleados del taller de fabricación el importe de la adquisición de gafas de seguridad para el trabajo.

A fin de evitar problemas, se elegirá un modelo de gafas de seguridad homologadas y a este modelo se le aplicarán los cristales endurecidos correspondientes, con la corrección óptica de cada empleado.

Al personal de oficinas se le concederán por una sola vez cada dos años, 163,38 euros por la compra de montura y cristales graduados y cada año tendrá derecho a una bonificación de 83,65 euros si necesita cambiar cristales.

La adquisición de lentillas se considera a todos los efectos como adquisición de gafas (cristales + montura), gozando de las mismas bonificaciones.

*Artículo 19.º – Gratificación por matrimonio.*

La empresa abonará con carácter extra salarial, 200,00 euros a aquellos trabajadores que contraigan matrimonio durante la vigencia de este convenio y futuras prorrogas.

*Artículo 20.º – Seguro de vida colectivo.*

La empresa suscribirá las oportunas pólizas de seguros para todo el personal, mientras permanezca en la plantilla de la misma, y los riesgos y capitales que el convenio provincial determine en cada momento.

Los empleados que deseen ampliar el capital asegurado, podrán hacerlo mediante comunicación escrita a la empresa, siendo los costos de esta ampliación a prorrateso (50% la empresa y 50% el trabajador) y considerando como total máximo de capital asegurado por parte de la empresa un nominal de 31.000,00 euros.

*Artículo 21.º – Permisos y licencias.*

Se asumen para este convenio todos los permisos y licencias contemplados en el artículo 45 del convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para la industria siderometalúrgica de Burgos, salvo en las siguientes mejoras:

- 7 días naturales por fallecimiento de hijos.
- 3 días naturales por fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos, o hermanos. Cuando por tal circunstancia el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el permiso será de dos días naturales más.
- 7 días naturales por fallecimiento del cónyuge.
- ½ día por fallecimiento de tíos y sobrinos, ampliables a un día si por éste motivo se necesite hacer un desplazamiento fuera de la ciudad.
- 1 día natural en caso de cambio de domicilio habitual.

En el caso en que proceda la concesión de licencias o permisos estos se disfrutarán de forma continuada.



Las licencias o permisos se amplían a las parejas de hecho que figuren debidamente inscritas como tales en el registro que corresponda. La licencia o permiso por matrimonio, se reconoce igualmente a las parejas de hecho debidamente inscritas, una sola vez durante su vida laboral en la empresa, y en el supuesto de contraer posteriormente matrimonio con la misma persona, no tendrán derecho a disfrutar de un nuevo permiso por matrimonio, si ya hubiera disfrutado el que se correspondía como pareja de hecho.

*Artículo 22.º – Penosidad.*

Una vez reducidos los ruidos a los límites legalmente establecidos, en caso de que dichos ruidos residuales excedieran los límites legales, al personal de esa sección se le incrementaría en un 25% el salario base asignado a su categoría.

*Artículo 23.º – Contratación.*

En lo relativo al contrato de relevo resultará de aplicación lo dispuesto en el convenio provincial del metal de Burgos que se da por reproducido y que forma parte integrante del presente convenio.

Durante la vigencia de este convenio, se realizará contrato de relevo con carácter de indefinido, a aquellos trabajadores que se contraten como causa de una jubilación parcial de un trabajador en activo.

CAPÍTULO V. – DERECHOS SINDICALES Y VARIOS

*Artículo 24.º – Los representantes de los trabajadores.*

Es el órgano unitario y de representación de todos los trabajadores de la empresa y tiene la competencia que le corresponde legalmente.

*Artículo 25.º – Local de reuniones y tablón de anuncios.*

La empresa habilitará un local de reuniones y archivo y dispondrá de tablón de anuncios para los representantes de los trabajadores y para los sindicatos, para uso exclusivo de ellos, donde podrán publicar cuanta información sindical, laboral y cultural crean oportuno.

*Artículo 26.º – Crédito de horas a los representantes de los trabajadores.*

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los representantes de los trabajadores a fin de prever la asistencia a cursos de formación organizados por su sindicato o institutos de formación. De igual forma, los representantes de los trabajadores podrán acumular entre sí hasta un máximo de 25 horas mensuales para los fines anteriormente citados, y que podrán acumularse de manera trimestral, hasta 75 horas, para casos de formación.

*Artículo 27.º – Asambleas de trabajadores.*

Se admite la celebración de asambleas informativas como medio de intercomunicación de los trabajadores.

Dichas asambleas no podrán superar al año 4 horas retribuidas. La duración máxima de cada una de ellas no podrá ser superior a una hora, debiendo solicitar a la empresa su realización, con al menos dos días de antelación.



*Artículo 28.º – Información a los representantes de los trabajadores.*

La empresa facilitará información bimensual del resultado de la cuenta de producción así como de las ventas y perspectivas de futuro en cada periodo. Anualmente facilitará el resultado final en cuanto a balance, cuenta de explotación y memoria.

*Artículo 29.º – Medidas contra la discriminación.*

Tanto la dirección de la empresa como su comité de empresa acuerdan el que se considere nula y sin efecto cualquier decisión que pudiera afectar de manera colectiva, o individual, tanto a las condiciones de empleo, como de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, que supusieran algún tipo de situación de discriminación directa o indirecta, por razón de edad o discapacidad o situación de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.

Se acuerda, igualmente, considerar nulas las órdenes de discriminar y aquellas decisiones que supongan un trato desfavorable para los trabajadores que sean consecuencia directa de una reacción empresarial ante una reclamación que se efectúe, bien sea directamente o mediante el ejercicio de una acción administrativa o judicial, que tenga por objeto exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

De igual forma y en conformidad con el artículo 85.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y con objeto de garantizar y promover la igualdad de oportunidades en todas sus áreas, la empresa ha impulsado y puesto en marcha la negociación y firma de un plan de igualdad entre hombre y mujeres con fecha 30 de noviembre de 2022 y con una vigencia de 4 años. A partir de los cuáles se podrá renovar dicho plan, tras la negociación correspondiente y según los requisitos que marca la ley.

*Artículo 30.º – Mejoras sociales.*

Se seguirá abonando a los trabajadores el importe correspondiente a dos cafés diarios al precio actual de 0,30 euros unidad, actualizando el importe según el precio de cada momento.

Así mismo se abonará, con carácter extra-salarial, el importe de la cesta de Navidad, que será de 90,00 euros.

Así mismo, la empresa facilitará el transporte gratuito a todos los trabajadores, para el desplazamiento al centro de trabajo, tal y como se viene haciendo hasta ahora. Aquellos trabajadores que por motivo del horario de su jornada de trabajo no tengan acceso a los medios de transporte que facilita la empresa, percibirán un plus de transporte mensual de 83,00 euros/mes.

*Artículo 31.º – Concurrencia de I.T. en vacaciones.*

Cuando durante el periodo de vacaciones se esté o se produzca una situación de I.T. el personal afectado tendrá derecho al disfrute de los días que haya permanecido en dicha situación, en las fechas que se fijen de común acuerdo con la empresa.



*Artículo 32.º – Delegados de prevención.*

Los delegados de prevención tendrán derecho a la realización de un curso anual impartido por el organismo que elijan. Dichos cursos podrán ser en horas de trabajo.

*Artículo 33.º – Tareas de montaje.*

Los trabajadores tendrán derecho a retornar a su lugar de residencia al finalizar la jornada en los términos que se describen a continuación. Los gastos de desplazamiento (transporte, horas de viaje, media dieta o dieta completa) serán a cargo de la empresa. La duración del desplazamiento al puesto de trabajo y del puesto de trabajo al domicilio computarán como jornada efectiva de trabajo.

El derecho al retorno mencionado se entenderá diariamente si el trabajador está desplazado a menos de 90 km, semanalmente cuando el trabajador esté desplazado a menos de 300 km, y quincenalmente en el resto de distancias.

Cada dos semanas desplazadas de forma continua en montaje, se generará un permiso de dos horas que podrá acumular en una bolsa de horas hasta completar días enteros para su disfrute.

En caso de acumularse un periodo de montaje superior o igual a dos meses, sin que existan intervalos en dicho periodo de tres días consecutivos de estancia en taller, el trabajador tendrá la opción, a los dos meses, de prestar sus servicios en el taller por un periodo de quince días.

*Artículo 34.º – Derechos adquiridos.*

Se reconocen los derechos adquiridos del personal afectado por el presente convenio, como condición más beneficiosa.

*Artículo 35.º – Formación.*

La empresa se compromete, en todos los casos de formación planificada por la empresa, que sea asumida voluntariamente por el trabajador, a pagar la mitad de las horas realizadas fuera del horario laboral, siempre y cuando estas excedan de la jornada ordinaria de trabajo pactada con el trabajador, valoradas en razón de 1,75 veces el valor de la hora ordinaria.

*Artículo 36.º – Normas supletorias.*

En todo lo no previsto en este convenio, será de aplicación lo dispuesto en el convenio provincial de Burgos para la industria siderometalúrgica, el convenio general de carácter estatal para la industria siderometalúrgica, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

\* \* \*



## ANEXO 1

<b>TABLAS SALARIALES</b>					
<b>AÑO 2023</b>					
		<u>Salario Mensual</u>		<u>Salario Anual</u>	
<b>Personal Técnico</b>					
Coordinador de Proyectos		2.896,44	Euros	40.550,19	Euros
Ingeniero Técnico con Responsabilidad		2.862,10	Euros	40.069,43	Euros
Delineante Proyectista		2.725,33	Euros	38.154,56	Euros
Ingeniero Técnico sin Responsabilidad		2.480,50	Euros	34.726,94	Euros
Programador		2.482,53	Euros	34.755,37	Euros
Dibujante proyectista		2.445,92	Euros	34.242,82	Euros
Técnico electrónico		2.261,01	Euros	31.654,15	Euros
Deliniante de primera		2.220,64	Euros	31.088,90	Euros
Analista electrónico 1º		2.099,51	Euros	29.393,14	Euros
Deliniante de segunda		2.028,80	Euros	28.403,23	Euros
Analista electrónico 2º		1.978,39	Euros	27.697,39	Euros
Auxiliar de Ingeniero Técnico / Programador		1.857,26	Euros	26.001,63	Euros
<b>Personal Administrativo y Subalterno</b>					
Jefe de Cuentas		2.826,26	Euros	39.567,69	Euros
Jefe de Administración		2.826,26	Euros	39.567,69	Euros
Especialista de 1º administrativo		2.675,94	Euros	37.463,19	Euros
Jefe de compras		2.584,01	Euros	36.176,18	Euros
Especialista de 2º Administrativo		2.422,51	Euros	33.915,16	Euros
Responsable Comercial		2.446,74	Euros	34.254,31	Euros
Jefe de Almacén y Logística		2.364,68	Euros	33.105,57	Euros
Oficial de 1ª Admon		2.281,20	Euros	31.936,78	Euros
Comercial		2.180,26	Euros	30.523,64	Euros
Oficial de 2ª Admon.		2.018,76	Euros	28.262,64	Euros
Viajante		1.938,01	Euros	27.132,13	Euros
Almacenero		1.857,26	Euros	26.001,63	Euros
Auxiliar Admtvo.		1.776,51	Euros	24.871,12	Euros
(1) Auxiliar de Almacén		1.580,18	Euros	22.122,57	Euros
Recepcionista, Telefonista		1.624,46	Euros	22.742,40	Euros
<b>Personal de Oficio y Personal Obrero</b>					
Jefe de Taller		3.068,52	Euros	42.959,21	Euros
Jefe de Equipo		3.011,84	Euros	42.165,79	Euros
Maestro de taller		2.731,32	Euros	38.238,51	Euros
Oficial de 1ª Especialista		2.562,23	Euros	35.871,27	Euros
Oficial de 1ª		2.364,68	Euros	33.105,57	Euros
Oficial de 2ª Especialista		2.180,26	Euros	30.523,64	Euros
Oficial de 2ª		2.018,76	Euros	28.262,64	Euros
Oficial de 3ª de oficio		1.897,63	Euros	26.566,88	Euros
Peón especialista		1.805,79	Euros	25.280,99	Euros
(2) Peón		1.655,38	Euros	23.175,36	Euros
(3) Aprendiz de Peón		1.453,51	Euros	20.349,10	Euros
Notas:					
(1) Los trabajadores contratados bajo esta categoría solo podrán pertenecer a la misma durante un máximo de 12 meses, pasando al cumplirse este periodo a la categoría inmediatamente superior.					
(2) Los trabajadores contratados bajo esta categoría solo podrán pertenecer a la misma durante un máximo de 24 meses. Una vez transcurrido este periodo pasará a la categoría inmediatamente superior.					
(3) Los trabajadores contratados bajo esta categoría, tendrán que tener una edad menor de 18 años al inicio de su contrato y solo podrán pertenecer a la misma durante un máximo de 12 meses, pasando al cumplirse este periodo a la categoría inmediatamente superior.					