

JUNTA DE ANDALUCIA**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo
Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 2.586/2023

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0095/2023

Código de Convenio: 14001772011998

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora de la empresa Cunext Copper Industries SL (antes Atlantic Copper SA) (Centro de Córdoba) (2022-2023), aprobado el día 5 de junio de 2023, por la representación de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA n.º 215 de 31 de Octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. n.º 90, de 30 de diciembre), modificado por Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. n.º 25, de 26 de julio), modificado por el el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. n.º 27, de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. n.º 28, de 11 de agosto),

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el 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 del Convenio.

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

Córdoba, 12 de junio de 2023. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

CONVENIO CÓRDOBA 2022 Y 2023**Artículo 1º. Ámbito Territorial**

El presente convenio es de aplicación a las personas trabajadoras de la Compañía Mercantil Cunext Copper Industries SL, que prestan sus servicios en el centro de trabajo de Córdoba.

Artículo 2º. Ámbito Personal

Este convenio afectará a todas las personas trabajadoras que en la fecha de su firma presten sus servicios en el Centro de Trabajo de Córdoba de Cunext Copper Industries SL, así como a los que posteriormente ingresen en él, a excepción de los Técnicos Titulados, Técnicas Tituladas y personas asimiladas a estos/estas, ambas personas integradas en la nómina de Supervisión.

Artículo 3º. Ámbito Temporal

Este convenio tendrá una vigencia de dos años, desde 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2023.

Se entenderá tácitamente prorrogado si no mediase denuncia alguna de las partes, debiendo hacerse esta dentro del último trimestre de 2023.

Artículo 4º. Comisión Paritaria

De acuerdo con lo establecido en el artículo 85.3 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, se establece la Comisión Paritaria del Convenio, la cual estará formada por dos representantes de la Empresa y dos de los Trabajadores, designados de entre los miembros de las Comisiones Económica y Social, que han negociado este Convenio.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones: Vigilancia, seguimiento e interpretación de los preceptos del presente convenio.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes de este Convenio se obligan a poner en conocimiento de esta Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, a fin de que, mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo de 20 días hábiles sin que se haya llegado a un acuerdo.

Se establece que las cuestiones que se promuevan ante esta Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entienda el proponente que le asisten.

Transcurrido el plazo antes mencionado sin haberse producido un acuerdo/resolución, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional.

Las discrepancias producidas en la Comisión Paritaria se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, en concreto al Sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales en Andalucía (SERCLA).

Artículo 5º. Incremento Salarial

Para el año 2022 se aplicará un incremento del 3% sobre los conceptos retributivos de las Tablas Salariales, más un 2% no consolidable en tablas salariales y para 2023 un incremento del 2,5% sobre los conceptos retributivos de las Tablas Salariales.

Artículo 6º. Revisión Salarial

Para el año 2022 y 2023 no habrá revisión salarial.

Artículo 7º. Organización del Trabajo

La Empresa procederá a organizar el trabajo, procurando dar a su personal la utilización más adecuada, sobre la base de conseguir la máxima productividad.

Artículo 8º. Modificaciones organizativas

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior y según lo establecido por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes de este convenio reconocen que resulta fundamental para este centro de trabajo, fomentar su capacidad de adaptación a las modificaciones organizativas, técnicas y de producción, como garantía de competitividad y consolidación de futuro.

Para ello, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de mercado que así lo aconsejen, la empresa podrá efectuar los cambios organizativos que sean pertinentes modificando las condiciones de trabajo que estime procedentes, previa comunicación con un mes de antelación a la Representación Legal de las personas trabajadoras.

Ambas partes reconocen, que este artículo está orientado a la mejora de la situación del Centro, mediante una organización más adecuada de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado y les facilite una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Artículo 9º. Nuevas Contrataciones

Las nuevas contrataciones se realizarán de acuerdo con las siguientes premisas:

1. El personal a contratar deberá estar cualificado, teniendo necesariamente que poseer como mínimo, el nivel de Ciclo Superior o equivalente.

2. Teniendo en cuenta las características específicas de los puestos de trabajo a cubrir, es necesario además de la titulación, una formación práctica en el puesto de trabajo, adquirida día a día y paulatinamente, en un periodo de duración, estimado por las partes, de tres años.

3. Como consecuencia de lo anterior, los aspirantes, en principio serán contratados por tiempo indefinido, pero si durante los tres años referidos de formación, y una vez superado el periodo de prueba, se observara por parte de la Dirección de la Empresa, que quien opera no consigue los conocimientos necesarios para un óptimo desarrollo de su puesto de trabajo, se procederá a la extinción de su contrato por causa objetiva recogida en el artículo 52 a) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyendo a quien opera por otra persona, que se contrataría en las mismas condiciones, no obstante a lo anterior, en todos los casos, se concertará un periodo de prueba de seis meses.

4. La retribución global que percibirá cada persona operaria de acuerdo con las anteriores condiciones, será la siguiente:

-Durante el 1º año, el Salario Base.

-Durante el 2º año, el Salario Base más un 33% de C. P. T.

-Durante el 3º año, el Salario Base más un 66% de C. P. T.

-A partir del 4º año y a tenor de lo regulado, quien operaria percibirá íntegramente las retribuciones que le correspondan por su categoría, considerándose completado el periodo de formación.

5. Cuando se aplique este tipo de contrato, a un trabajador y trabajadora que en ese momento tuviese en vigor alguno, comprendido dentro de las modalidades de eventuales, se tendrá en cuenta para el abono de los porcentajes del C. P. T. la fecha de inicio del último periodo, descontados los seis meses de prueba.

6. En igualdad de condiciones, tendrán preferencia para ingresar en la Empresa, los hijos, hijas y familiares directos de las personas trabajadoras actualmente en plantilla.

7. Periódicamente, cuando se hubiesen producido un número de bajas significativo, del personal con más antigüedad, se ajustarán las cláusulas de calendario a la situación real.

8. Cuando existan plazas vacantes o se creen nuevos puestos de trabajo que la Empresa considere que pueden ser cubiertos por promoción interna, se anunciarán mediante exposición pública en el tablón de anuncios, para que todo el personal que se consideren capacitados para ocupar los puestos de trabajo correspondientes, lo soliciten por escrito al Departamento de RRHH, aportando cuantos datos sobre su formación y experiencia estimen que avalan su capacidad para optar a dichos puestos y así, ser tenidos en cuenta en el momento de la selección.

Artículo 10º. Contratación Temporal

La contratación temporal se llevará a cabo según lo indicado en el artículo 15.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El régimen retributivo de estos contratos será análogo al establecido en el artículo 9º de este convenio.

Artículo 11º. Formación

Las partes firmantes de este Convenio consideran la formación en la Empresa, como factor básico del desarrollo individual y colectivo en la misma.

Debido a las condiciones de trabajo de esta planta, las horas de formación se darán preferentemente fuera de la jornada de trabajo. Las dedicadas a Seguridad, si se realizan fuera de las horas de trabajo, las personas trabajadoras podrán optar por descansarlas con posterioridad, o cobrarlas como horas de

Formación, debiendo tenerse en cuenta que, para los temas de SEGURIDAD, CALIDAD, MEDIOAMBIENTE y específicos de cada puesto de trabajo, la asistencia es obligatoria.

Por las horas de formación realizadas fuera de la jornada de trabajo, las personas trabajadoras percibirán 13,785 euros en el año 2022 y 14,130 para el 2023, no entendiéndose esta cantidad como un concepto salarial, sino como un suplido. La formación no obligatoria no será remunerada.

La Dirección de la Empresa, en función de sus planes estratégicos y de organización, diseñará los que crea necesarios acometer como programa de Formación, informando al Comité para que haga las sugerencias que estime convenientes al servicio de los objetivos establecidos.

Artículo 12º. Jornada Laboral

La jornada real de trabajo para todo el personal de plantilla, será de 1.784 horas para el 2022 y 1.776 para el 2023.

Artículo 13º. Vacación Remunerada

La vacación anual estará compuesta por días laborables y será la diferencia entre el calendario oficial de cada año y la jornada real de trabajo, siendo tantos días como resulten de dividir por 8 esta diferencia, garantizándose una remuneración anual de 1984 horas.

La vacación colectiva anual, durante la vigencia de este convenio, se disfrutará de la siguiente forma:

De enero a diciembre se programará de forma escalonada el disfrute de toda la vacación no incluida en los apartados siguientes.

AGOSTO: Comienzo dentro de los cuatro primeros días, garantizándose una duración de diez días laborables. El personal encargado de realizar los trabajos programados en estas fechas disfrutará la vacación en fechas distintas, debiendo estar fijadas las mismas de mutuo acuerdo con la empresa, lo más tardar en el mes de mayo.

MAYO: Un día de FERIA.

DICIEMBRE: Dos días; 24 y 31.

TRES DÍAS DE LIBRE ELECCIÓN por el trabajador y trabajadora, los cuales serán solicitados con el tiempo suficiente, debiendo no ser coincidentes con los de otras personas trabajadoras y siempre que las circunstancias productivas lo permitan. A partir del mes de septiembre, entrarán en la planificación general aquellos que no hayan sido solicitados. Para casos imprevistos se tendrá en cuenta la importancia del motivo que lo origina.

El personal que por necesidad de la instalación no pueda disfrutar de la vacación de Semana Santa, FERIA o diciembre, tendrá la posibilidad de disfrutarla cuando la persona trabajadora y la Empresa de común acuerdo lo establezcan.

Artículo 14º. Calendario Laboral

El Calendario Laboral del año 2022 y 2023, será el que figura

en el anexo "A".

Artículo 15º. Licencias retribuidas

Según la Legislación vigente, todo el personal de la Empresa tendrá derecho a disfrutar por este concepto los días naturales o fracción, previa justificación de estos.

También se concederá un día por boda de hijo, hija de las personas trabajadoras.

Artículo 16º. Salarios y Sueldos

A. Salario Personal Nómina Diaria.

Se abonará por cada una de las horas normales trabajadas, y por las horas equivalentes de las pagas extraordinarias anuales. En dicho abono queda recogida la parte proporcional a sábados, domingos y festivos.

No obstante, a partir del año 2008 se abona una retribución mensual independiente del número de horas de trabajo de cada uno de los meses.

B. Sueldo Personal Nómina Mensual.

Cantidad que se abonará mensualmente en cada categoría, y en las pagas extraordinarias. El sueldo de cada categoría para un periodo determinado dentro de cada mes se obtendrá dividiendo el importe mensual entre 30 días y multiplicando el importe resultante por el número de días de dicho periodo.

Artículo 17º. Horas Extraordinarias

La retribución de horas extraordinarias, realizadas de lunes a domingo, estarán integradas por el valor correspondiente de cada categoría para este concepto salarial más el precio hora del "Complemento Puesto de Trabajo". En el caso de que para la realización de horas extraordinarias se produzca desplazamiento se abonará el plus de transporte.

Con el fin de poder cumplir el programa de producción, ambas partes aceptan el compromiso de trabajar los festivos que sean necesarios a criterio de la Dirección hasta un máximo de ocho teniendo en cuenta que se contabilizan de manera individual y en los cuatro primeros existe el compromiso por parte de las personas trabajadoras, los siguientes tienen carácter voluntario. Quedando excluidos los días 1 y 6 de enero, Jueves y Viernes Santo, 1 de mayo, 15 de agosto y el día 25 de diciembre. En compensación la Empresa abonará la hora extra de los días festivos a 23,704 €/hora para el año 2022 y 25,126 €/hora para el año 2023 los cuatro primeros. De 24,296 €/hora para el año 2022 y de 25,754 €/hora para el año 2023 para los siguientes. Una vez trabajados los cuatro primeros festivos por persona trabajadora, por cada festivo trabajado de más cada persona trabajadora generará un día de descanso adicional, el cual se considerará de libre elección, con los mismos condicionantes por los que se rige la solicitud de los días de vacación de libre elección.

Artículo 18º. Plus de Nocturnidad

Este plus se abonará a todo el personal que realice trabajos comprendidos entre las 22:00 y las 06:00 horas.

Su retribución será la reflejada en las tablas salariales.

Artículo 19º. Sistema de correturnos

Este sistema de trabajo corresponde a un ciclo de 28 días, en el que se descansarán 8 días, lo que equivale a un promedio de 40 horas semanales y de 160 en la totalidad del ciclo. Todos los festivos serán considerados inhábiles para el trabajo.

Las personas trabajadoras cuyo descanso coincida con un día festivo tendrán derecho a solicitar un día de descanso no retribuido que se disfrutará siempre al inicio o al final de cualquiera de los periodos de descanso establecidos por el sistema, procurando que sea en un plazo no superior a un mes y teniendo en cuenta que existe la obligatoriedad de trabajar 1.784 horas en 2022 y 1.776 horas en 2023, para los cuales el número total de descan-

sos no puede sobrepasar la suma correspondiente al Calendario Laboral del año que corresponda.

El cuadrante laboral para el personal acogido a este sistema será entregado cada primero de año una vez confeccionado el Calendario Laboral.

Su retribución será la reflejada en las tablas salariales, habiéndose considerado para este concepto una subida adicional del 8 % en el año 2022.

Artículo 20º. Complemento Puesto de Trabajo

Este complemento está determinado por distintos niveles en función los cometidos de cada puesto de trabajo. Su retribución será la reflejada en las tablas salariales.

Artículo 21º. Plus de Transporte

Se entiende como un complemento extra salarial, se devenga únicamente por día de asistencia al trabajo. Su retribución será la reflejada en las tablas salariales.

Artículo 22º. Gratificaciones Julio y Diciembre

Estas gratificaciones se harán efectivas el día 10 de cada mes. El importe de las mismas será el resultado de multiplicar por 166 horas el valor del salario base, el complemento de puesto de trabajo y el complemento personal.

En caso de ingreso o de cese de una persona trabajadora durante el transcurso del año, el pago de estas gratificaciones se hará en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 23º. Pago de Retribuciones

A. Personal Nómina Mensual

El pago se realizará a través de la entidad bancaria correspondiente, el último día de cada mes.

B. Personal Nómina Diaria

El pago se realizará a través de la entidad correspondiente, el día 3º laborable del mes siguiente.

Artículo 24º. Plus de Objetivos

Es un concepto retributivo no consolidable anualmente que corresponde al reconocimiento de la participación de todas las personas trabajadoras en la consecución de los objetivos de mejora de la calidad y de la productividad como garantía de competitividad y consolidación de futuro de la Empresa.

El esquema de funcionamiento será el siguiente:

A. Factores de referencia

- Productividad
- OEE; Eficiencia Global de los Equipos
- Calidad
- Reciclabable

B. Objetivos Anuales

-Alcanzar las cifras fijadas para cada factor.

C. Grados de Cumplimiento, Formas de Devengo y Control

La ponderación de los factores será la siguiente:

-Productividad: 1,3%.

-OEE: 1,3%.

-Calidad: 0,6%.

-Reciclabable: 1,3%.

-Absentismo, se medirá de forma individual y su ponderación será el 0,25%.

Su pago se efectuará de una sola vez en la nómina del mes de abril, correspondiente al año siguiente del de la obtención de los objetivos.

El control de los objetivos y la información que sobre su evolución se facilitará al Comité de Empresa. Se realizará de acuerdo con los sistemas de Control de Gestión y de la Producción que se apliquen en la Empresa.

D. Importe

El importe será el 4,5% del salario bruto anual de cada trabaja-

dor, excluyendo las horas extras y los conceptos extra salariales, además del absentismo que se mide de forma individual para cada trabajador.

Artículo 25º. Ayuda Escolar

Para los años 2022 y 2023 la Empresa aportará 8.500 euros.

El pago se hará en el mes de octubre, siendo distribuida según normativa que deberá crear el Comité de Empresa para el reparto de la misma.

Artículo 26º. Seguro de Vida

La indemnización del seguro de vida es de 30.000 euros, con efectividad individual supeditada a la aceptación por la Compañía de Seguros y para los trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido. Si la causa del fallecimiento fuese por un accidente cubierto por la póliza, esta cantidad se duplicará.

Este seguro cubre también la contingencia de incapacidad permanente total.

Artículo 27º. Previsión Social Complementaria

En este artículo se recogen todas las normas que regulan las medidas de previsión social y mejoras a las Prestaciones de Seguridad Social en materia de Jubilación y declaración de Incapacidad Permanente en esta Empresa. Para ello se suscribió con efectividad desde 1 de julio de 1998 una póliza de seguro que se percibirá en caso de Jubilación o declaración de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez y en caso de muerte.

Esta póliza de seguro responderá a la filosofía de aportación definida mediante prima única, es decir, la Empresa se obliga al abono de una prima anual fija por trabajador y trabajadora con contrato indefinido. Su importe será de 950 euros para el año 2022 y 2023. La aportación de la persona trabajadora será obligatoria, fijando libremente cada uno su importe, con un mínimo de 6,01 euros, a través de comunicación escrita dirigida al Departamento de RRHH en el mes de octubre del año anterior.

En función exclusiva de dicha prima global resultarían las prestaciones que correspondan según las aportaciones individualizadas efectuadas y en forma que se determine (renta y/o capital).

Ambas partes se comprometen a colaborar mutuamente y cumplir cuantas acciones sean necesarias para el buen fin de la operación, asumiendo cada una de las partes sus obligaciones legales respectivas.

Artículo 28º. Fondo Social

Este fondo se ha constituido fundamentalmente para ayuda económica a todas las personas trabajadoras, cuando ocurran circunstancias especiales e imprevisibles que originen una situación angustiosa de orden económico en el personal de la empresa.

Será administrado por el Comité, el cual informará a la Empresa de la decisión que vaya a tomar en cada caso.

Se financiará de la siguiente forma:

-La Empresa aportará 10,88 euros/mes por cada trabajador.

-Los trabajadores aportarán una cuota mensual de 1 euro/mes cualquiera que sea su categoría.

Artículo 29º. Accidente de Trabajo

La Empresa complementará hasta el día en que la persona trabajadora sea dada de alta del accidente, el importe que reste hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones netas que hubiera percibido de haber estado trabajando. Cuando la persona trabajadora accidentada causara baja, le será aplicada esta ayuda durante un periodo máximo de 24 meses, salvo que esta persona ante la propuesta de la Empresa para pasar por la Comisión de Valoración de Incapacidades se negase a ello.

A este personal le serán satisfechas las pagas extras en sus respectivas fechas, y como si hubiesen estado trabajando.

Artículo 30º. Contrataciones en caso de Fallecimiento

La Empresa en caso de fallecimiento de alguna persona trabajadora en activo aceptará el ingreso de una hija, hijo de este, mayor de 18 años y siempre que reúna las condiciones exigidas en el artículo 9º de este Convenio Colectivo y la Empresa decidiera cubrir dicho puesto.

Artículo 31º. Jubilación Parcial

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que el acceso de las personas trabajadoras a la Jubilación Parcial se regulará según lo establecido en el Acuerdo Colectivo de Empresa firmado el 18 de mayo de 2010.

Artículo 32º. Seguridad e Higiene

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan y coinciden en que es preciso realizar una política de prevención de los riesgos laborales para la salud de las personas trabajadoras, evitando en todo lo posible la consecución de accidentes.

Para disminuir la siniestralidad se potenciarán acciones informativas en defensa de la seguridad e higiene en el trabajo.

Todo el personal está dotado de los equipos de protección individual necesarios, con el fin, de que, con su uso, se puedan evitar los posibles accidentes.

Todo el personal será informado por escrito de los riesgos específicos inherentes a su puesto de trabajo, mediante la recepción de una ficha de riesgos específicos. Para constancia de su entrega las personas trabajadoras firmarán el acuse de recibo.

Artículo 33º. Derechos Sindicales

A. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de las horas mensuales retribuidas, que de acuerdo con el censo les correspondan para el ejercicio de sus funciones de representación.

B. Por petición de las Centrales y con consentimiento del afiliado, la Empresa descontará la cuota sindical correspondiente y la ingresará en la entidad que la respectiva Central determine.

Artículo 34º. Vinculación a la totalidad

El presente Convenio constituye un todo orgánico, quedando las partes vinculadas al cumplimiento de su totalidad, por lo que no será válida cualquier aplicación parcial o individualizada del conjunto, por lo que en el supuesto de que la Jurisdicción Laboral, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no aprobara alguno de los puntos de este Convenio o modificara cualquiera de los mismos, éste quedaría sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

Si en cualquier momento alguna de las cláusulas de este Convenio vulnerase cualquier disposición legal de carácter necesario sería modificada en la medida necesaria para adaptarla al precepto de derecho necesario.

Artículo 35º. Derecho Supletorio

En todas las materias no reguladas en este Convenio las relaciones laborales se realizarán según la legislación vigente.

De conformidad con lo legalmente establecido, las condiciones generales del presente convenio serán absorbibles y compensables en su conjunto, y en cómputo anual con cualquier otra de carácter legal o reglamentario que puedan.

Artículo 36º. Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

Al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Cunext Copper Industries SL, respetará la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, actuando desde la perspectiva de género y con el objetivo de conseguir dicha igualdad, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo, específicamente en lo que se refiere a selección, clasificación profesional, promoción, formación, retribución, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso sexual y el acoso por

razón de sexo.

Tanto la representación de la empresa como la representación de las personas trabajadoras apuestan por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. En el momento de la fir-

ma del presente convenio el plan de igualdad está terminado y presentado en el organismo correspondiente pendiente de aprobación por el mismo.

Hay varias firmas ilegibles.

ANEXO A

CALENDARIO LABORAL

2022 y 2023

ANEXO A

CALENDARIO AÑO 2022

MES	HORAS LABORABLES	HORAS VACACIÓN	HORAS PARA TRABAJAR	DETALLE FECHAS VACACIÓN Y FESTIVOS	
				Festivos	Vacación
ENERO	160		160	1 y 6	
FEBRERO	152		152	28	
MARZO	184		184		
ABRIL	152	16	136	14 y 15	16 Y 17
MAYO	168	8	160	2	27
JUNIO	176		176		
JULIO	168		168		
AGOSTO	176	80	96	15	4 al 18
SEPTIEMBRE	168		168	8	
OCTUBRE	152		152	12 y 24	
NOVIEMBRE	168		168	1	
DICIEMBRE	152	24	128	6, 8 y 26	24, 25 y 31
TOTAL	1976	128	1848		

RESTO DE VACIONES 64

1784

DESGLOSE VACACION		
VACACION COLECTIVA	128	
DE ENE/DIC	40	5 Programados
LIBRE ELECCION	24	3 Días de libre elección
TOTAL	192	

RESUMEN			
HORAS LABORABLES 2021	JORNADA LABORAL 2021	HORAS VACACIÓN 2021	DIAS LABORABLES VACACIÓN 2021
1976	1784	192	24

CALENDARIO AÑO 2023

MES	HORAS LABORABLES	HORAS VACACIÓN	HORAS A TRABAJAR	DETALLE FECHAS VACACIÓN Y FESTIVOS	
				Festivos	Vacación
ENERO	160	8	152	2 y 6	
FEBRERO	152		152	28	
MARZO	184		184		
ABRIL	144	16	128	6 y 7	8 y 9
MAYO	176	8	168	1	26
JUNIO	176		176		
JULIO	168		168		
AGOSTO	176	80	96	15	del 4 al 18
SEPTIEMBRE	160		160	8	
OCTUBRE	160		160	12 y 24	
NOVIEMBRE	168		168	1	
DICIEMBRE	144	16	128	6, 8 y 25	24 y 31
TOTAL	1968	128	1840		

RESTO DE VACIONES 64
1776

DESGLOSE VACACION		
VACACION COLECTIVA	128	
DE ENE/DIC	40	5 programados
LIBRE ELECCION	24	3 días de libre elección
TOTAL	192	

RESUMEN			
HORAS LABORABLES 2023	JORNADA LABORAL 2023	HORAS VACACIÓN 2023	DIAS LABORABLES VACACIÓN 2023
1968	1776	192	24

ANEXO B Y C

TABLAS RETRIBUCIONES 2022 Y 2023

TABLA RETRIBUCIONES INTEGRAS EN EUROS DEL 01/01/2022 AL 31/12/2022, Mensual							ANEXO C
CATEGORIAS	SALARIO BASE		NOCTURNIDAD €/HORA	H. EXTRA €/HORA	H.E. FESTIVA €/HORA	H.E. FESTIVA A PARTIR DEL 5º FESTIVO €/HORA	
	€/MES	€/DIA					
CONTRAMAESTRE TECNICO TITULADO	1.522,463	50,749	2,372	20,698	23,704	25,126	
OFICIAL 1º ADMINIST	1.482,490	49,416	2,346	20,550	23,704	25,126	
OFICIAL 2º ADMINIST	1.451,816	48,394	2,327	20,382	23,704	25,126	
AUXILIAR ADMINIST	1.425,724	47,524	2,156	20,135	23,704	25,126	
CATEGORIAS	H. FORMACION €/HORA	P. TRANSPORT €/DIA	CORRETURNOS €/HORA				
TODAS	13,785	8,239	0,642				
TABLA RETRIBUCIONES INTEGRAS EN EUROS DEL 01/01/2022 AL 31/12/2022, Nomina diaria							
CATEGORIAS	SALARIO BASE		NOCTURNIDAD €/HORA	H. EXTRA €/HORA	H.E. FESTIVA €/HORA	H.E. FESTIVA A PARTIR DEL 5º FESTIVO €/HORA	
	€/MES	€/DIA					
JEFE EQUIPO	1.431,839	47,728	8,660	2,187	20,080	23,704	25,126
OFICIAL 1º	1.393,310	46,444	8,427	2,093	19,955	23,704	25,126
OFICIAL 2º	1.386,858	46,229	8,388	2,093	19,925	23,704	25,126
OFICIAL 3º	1.379,668	45,989	8,345	2,078	19,860	23,704	25,126
ESPECIALISTA	1.373,032	45,768	8,305	2,078	19,833	23,704	25,126
CATEGORIAS	H. FORMACION €/HORA	P. TRANSPORT €/DIA	CORRETURNOS €/HORA				
TODAS	13,785	8,239	0,642				
TABLA RETRIBUCIONES INTEGRAS EN EUROS DEL 01/01/2023 AL 31/12/2023, Mensual							ANEXO C
CATEGORIAS	SALARIO BASE		NOCTURNIDAD €/HORA	H. EXTRA €/HORA	H.E. FESTIVA €/HORA	H.E. FESTIVA A PARTIR DEL 5º FESTIVO €/HORA	
	€/MES	€/DIA					
CONTRAMAESTRE TECNICO TITULADO	1.560,525	52,017	2,431	21,215	24,296	25,754	
OFICIAL 1º ADMINIST	1.519,552	50,652	2,405	21,063	24,296	25,754	
OFICIAL 2º ADMINIST	1.488,111	49,604	2,385	20,892	24,296	25,754	
AUXILIAR ADMINIST	1.461,367	48,712	2,210	20,638	24,296	25,754	
CATEGORIAS	H. FORMACION €/HORA	P. TRANSPORT €/DIA	CORRETURNOS €/HORA				
TODAS	14,130	8,445	0,658				
TABLA RETRIBUCIONES INTEGRAS EN EUROS DEL 01/01/2023 AL 31/12/2023, Nomina diaria							
CATEGORIAS	SALARIO BASE		NOCTURNIDAD €/HORA	H. EXTRA €/HORA	H.E. FESTIVA €/HORA	H.E. FESTIVA A PARTIR DEL 5º FESTIVO €/HORA	
	€/MES	€/DIA					
JEFE EQUIPO	1.461,635	49,321	8,877	2,241	20,582	24,296	25,754
OFICIAL 1º	1.428,143	47,605	8,638	2,145	20,454	24,296	25,754
OFICIAL 2º	1.421,529	47,384	8,598	2,145	20,423	24,296	25,754
OFICIAL 3º	1.414,160	47,139	8,553	2,130	20,356	24,296	25,754
ESPECIALISTA	1.407,358	46,912	8,512	2,130	20,329	24,296	25,754
CATEGORIAS	H. FORMACION €/HORA	P. TRANSPORT €/DIA	CORRETURNOS €/HORA				
TODAS	14,130	8,445	0,658				

ANEXO D Y E

COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO

COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO 2022

EMPLEADOS	€/HORA	€/DÍA
10	2,110	11,622
9		
8		
7	1,602	8,833
6	1,572	8,665
5		
4		
3	1,301	7,166
3.1	0,429	2,365
3.2	0,859	4,730
2	0,878	4,836
1		
OBREROS		
5 MTO	1,637	9,020
5	1,522	8,387
3	1,375	7,579
3 MTO	1,490	8,212

2	1,297	7,145
1	1,170	6,450
JE	1,964	10,823
JE MTO	2,079	11,456
1.1	0,386	2,129
1.2	0,772	4,257
2.1	0,428	2,358
2.2	0,856	4,716
3.1	0,454	2,501
3.2	0,907	5,002
3.1 MTO	0,492	2,710
3.2 MTO	0,983	5,420
5.1	0,502	2,768
5.2	1,005	5,536
5.1 MTO	0,540	2,977
5.2 MTO	1,080	5,954
JE.1	0,596	3,285
JE.2	1,192	6,569
JE.1 MTO	0,634	3,494
JE.2 MTO	1,268	6,987

COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO 2023

EMPLEADOS	€/HORA	€/DÍA
10	2,162	11,912

9		
8		
7	1,642	9,054
6	1,611	8,881
5		
4		
3	1,334	7,345
3.1	0,440	2,424
3.2	0,880	4,848
2	0,899	4,957
1		
OBREROS		
5 MTO	1,678	9,246
5	1,560	8,597
3	1,409	7,768
3 MTO	1,527	8,417
2	1,329	7,324
1	1,199	6,612
JE	2,013	11,094
JE MTO	2,131	11,743
1.1	0,396	2,182
1.2	0,791	4,364
2.1	0,439	2,417
2.2	0,877	4,834

3.1	0,465	2,564
3.2	0,930	5,127
3.1 MTO	0,504	2,778
3.2 MTO	1,008	5,555
5.1	0,515	2,837
5.2	1,030	5,674
5.1 MTO	0,554	3,051
5.2 MTO	1,107	6,102
JE.1	0,611	3,367
JE.2	1,222	6,734
JE.1 MTO	0,650	3,581
JE.2 MTO	1,300	7,162