



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: SIDERÚRGICA SEVILLANA, S.A.
Expediente: 41/01/0176/2026
Fecha: 15/07/2026
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: JOAQUIN RODRIGUEZ CANTO
Código 41002232011982.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa SIDERURGIA SEVILLANA, S.A. (código 41002232011982), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2026 a 31-12-2028.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-b5cd-69d3-920a-55a1-1a43-c670-6e62-aaea
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 15/07/2026 12:03 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa SIDERURGIA SEVILLANA, S.A. (código 41002232011982), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2026 a 31-12-2028.

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

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-b5cd-69d3-920a-55a1-1a43-c670-6e62-aaea
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 15/07/2026 12:03 | NOTAS : F





SIDERÚRGICA SEVILLANA, S.A.

CONVENIO COLECTIVO
2026-2028.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



ÍNDICE:

CAPITULO I. Disposiciones Generales.....	5
Artículo 1º.- Ámbito de aplicación.....	5
Artículo 2º.- Vigencia.....	5
Artículo 3º.- Efecto retroactivo.	5
Artículo 4º.- Prórroga.	5
Artículo 5º.- Normas subsidiarias.....	6
Artículo 6º.- Compensación y absorción.....	6
Artículo 7º.- Interpretación y aclaración.....	6
Artículo 7ºbis.- Descuelgue del Convenio Estatal del Metal.	6
CAPITULO II. Organización del Trabajo.....	7
Artículo 8º.- Principio General.....	7
Artículo 9º.- Jornada Laboral.....	7
Artículo 10º.- Sistemas de Trabajo.....	8
Artículo 11º.- Recuperación en caso de parada.....	9
Artículo 12º.- Horas extraordinarias.....	10
Artículo 13º.- Fiestas Laborales.....	10
Artículo 14º.- Descanso en jornada continuada.....	11
Artículo 15º.- Puntualidad.....	11
Artículo 16º.- Cambio de turno y de actividad.....	11
Artículo 17º.- Ascensos.....	12
Artículo 18º.- Versatilidad.....	14
CAPITULO III. Régimen Económico.....	14
Artículo 19º.- Salarios.....	14
Artículo 20º.- Pagas Extraordinarias.....	15
Artículo 21º.- Antigüedad.....	15
Artículo 22º.- Plus de nocturnidad.....	15
Artículo 23º.- Plus de Jefe de Equipo.....	16
Artículo 24º.- Plus de turnicidad. (A).....	16
Artículo 24º bis.- Plus horas trabajadas en festivos.....	16
Artículo 25º.- Plus de trabajo por la tarde. (B).....	16
Artículo 25º bis.- Plus de trabajo por la mañana (C).....	17
Artículo 26º.- Plus de jornada partida.....	17
Artículo 27º.- Plus de asistencia.....	17
Artículo 28º.- Plus de asistencia en sábados, domingos y festivos.....	17

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



Artículo 29º.- Plus 0 accidentes con baja: seguridad compartida.....	18
Artículo 29 bisº.- Plus mejora objetivos de siniestralidad.....	18
Artículo 30º.- Plus 0 ausencias por enfermedad común.....	19
Artículo 31º.- Plus de arrancada.....	19
Artículo 32º.- Plus reducción no calidad en producto terminado.....	19
Artículo 32 bisº.- Prima de productividad.....	20
Artículo 33º.- Vacaciones.....	21
CAPÍTULO IV. De la adecuación de la plantilla.....	22
Artículo 34º.- Principio general.....	22
Artículo 35º.- Modalidades.....	22
Artículo 36º.- Tramitación de extinciones mediante pago único o aplazado de indemnizaciones.....	22
Artículo 37º.- Prejubilación parcial.....	25
CAPITULO V. Beneficios Sociales.....	25
Artículo 38º.- Ayuda a discapacitados.....	25
Artículo 39º.- Seguro Colectivo.....	25
Artículo 40º.- Anticipos a los trabajadores.....	26
Artículo 41º.- Ayuda escolar.....	26
Artículo 42º.- Permisos retribuidos.....	27
CAPITULO VI. Del Comité de Empresa.....	30
Artículo 43º.- Definición y función.....	30
Artículo 44º.- Actividades sindicales.....	30
Artículo 45º.- Acuerdos y certificaciones.....	30
Artículo 46º.- Competencias.....	31
Artículo 47º.- Cesión de horas sindicales.....	31
Artículo 48º.- Delegados Sindicales.....	31
Artículo 49º.- Cuota sindical.....	32
CAPÍTULO VII. De la gestión integrada.....	32
Artículo 50º.- La política de gestión integrada.....	32
Artículo 51º.- Principios generales en materia de prevención de riesgos laborales.....	35
Artículo 52º.- El Comité de Empresa.....	35
Artículo 53º.- Derechos y deberes básicos.....	36
Artículo 54º.- El Comité de Empresa.....	36
CAPÍTULO IX. Del código de conducta.....	36
Artículo 55º.- Principios ordenadores.....	36
Artículo 56º.- Graduación de las faltas.....	37

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



Artículo 57º.- Faltas leves.....	37
Artículo 58º.- Faltas graves.....	38
Artículo 59º.- Faltas muy graves.....	39
Artículo 60º.- Sanciones.....	40
Artículo 61º.- Prescripción.....	40
Artículo 62º.- Revisión del Código de conducta.....	41
CAPITULO X. Disposición Final.....	41
Artículo 63º.- Fuerza vinculante e indivisibilidad del Convenio.....	41
DISPOSICIONES ADICIONALES.....	41
Disposición Adicional Primera: Personal eventual.....	41
ANEXO I. POLÍTICA DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD REAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN SIDERÚRGICA SEVILLANA, S.A.....	42
ANEXO II. TABLAS SALARIALES, PLUSES, HORAS EXTRAS, VACACIONES Y PAGAS EXTRAS/ CUADROS DE DÍAS DE TRABAJO Y DESCANSOS / TABLA DE TURNOS DE DESCANSO EN DÍAS FESTIVOS.....	51

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



CAPITULO I. Disposiciones Generales.

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a la empresa Siderúrgica Sevillana S.A., y a todos los productores de su plantilla que estén prestando servicios en el momento de la entrada en vigor del mismo, ó se contraten durante su vigencia, con la excepción de los trabajadores comprendidos en las relaciones laborales de carácter especial reguladas en los Reales Decretos números 1.382 y 1.438 de 1.985, ambos de fecha primero de Agosto y los técnicos y administrativos que, de forma expresa, se aparten voluntariamente del presente Convenio.

Artículo 2º.- Vigencia.

Este Convenio tendrá un periodo de vigencia de TRES (3) AÑOS que comenzarán a correr y contarse el día 1 de enero del año 2026 para terminar el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 3º.- Efecto retroactivo.

Las concesiones económicas del presente Convenio, que son las recogidas en las nóminas de los trabajadores, tendrán efecto retroactivo a partir del día primero de enero del año dos mil veintiséis, a cuyo efecto se practicará una liquidación del periodo comprendido entre el comienzo de la vigencia y la fecha de la firma, que afectará a todo el personal que haya trabajado en la Empresa durante dicho periodo de tiempo. Si alguno de estos no pudiera ser localizado, se pondrá el hecho en conocimiento del Comité de Empresa para su posible colaboración en la localización del trabajador y entrega de su correspondiente liquidación.

Los efectos no directamente económicos se aplicarán únicamente a partir de la fecha de la firma de este Convenio.

Artículo 4º.- Prórroga.

El presente Convenio se considerará extinguido y resuelto de forma automática el día en que termine el plazo de vigencia, sin necesidad de denuncia por ninguna de las partes. No obstante, caso de no existir en dicha fecha nuevo Convenio que sustituya al legalmente resuelto, continuará éste en vigor hasta que dicha circunstancia se produzca, sin perjuicio de que el nuevo Convenio tendrá siempre efectos económicos retroactivos a partir de la fecha de terminación del plazo de vigencia del presente.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



Para intentar ambas partes que no sea necesaria la prórroga de efectos pactada en el párrafo precedente, se comprometen a iniciar las deliberaciones antes de la expiración del plazo de vigencia del presente convenio. El inicio de la negociación podrá anticiparse aún más a petición de cualquiera de las partes, que deberá preavisar a la otra con 8 días de antelación a la fecha en la que vaya a iniciarse la nueva negociación exceptuando los meses de julio, agosto y septiembre por ser periodo vacacional.

Artículo 5º.- Normas subsidiarias.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y de forma especial en el Estatuto de los Trabajadores y en las normas que lo desarrollen o complementen.

Artículo 6º.- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual, comprenden y compensan todas las que puedan existir con anterioridad a la fecha en que comience su vigencia. Igualmente absorberán las que en el futuro puedan establecerse cualquiera que sea la norma legal o pactada de que deriven.

Artículo 7º.- Interpretación y aclaración.

Las cuestiones que deriven de la interpretación o aplicación del presente Convenio se podrán someter a una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros de cada una de las partes negociadoras, sin que dicha sumisión suponga requisito previo para plantear las acciones que puedan corresponder legalmente ante la jurisdicción u organismo que deba resolver el punto litigioso con arreglo a las normas en vigor cuando se produzca la discrepancia entre las partes. Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes, considerándose su texto como parte integrante del Convenio Colectivo vigente en el momento del acuerdo. En el caso de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, las discrepancias producidas en su seno se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7ºbis.- Descuelgue del Convenio Estatal del Metal.

Las partes firmantes acuerdan expresamente quedar exceptuadas de todo lo dispuesto en el Convenio Colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



CAPITULO II. Organización del Trabajo.

Artículo 8º.- Principio General.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente en cada momento, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Artículo 9º.- Jornada Laboral.

La jornada laboral anual será de mil setecientos sesenta y cuatro horas de trabajo efectivo. Sin perjuicio de todo ello y con el fin de poder contener el aumento extraordinario de los costos de la energía eléctrica y de poder afrontar reducciones de ingresos derivadas de descensos en las ventas, la Dirección podrá reducir la jornada laboral hasta un máximo de 60 horas efectivas de trabajo al año.

La Dirección podrá aplicar esta reducción a los trabajadores, utilizando únicamente cualquiera de las 2 opciones siguientes:

- a) Reduciendo las jornadas de trabajo hasta dejarlas en un mínimo de 6 horas efectivas. En este caso, el trabajador devengará el "Plus horario de jornada inferior a 6,25 hasta 6 horas"
- b) Eliminando jornadas de trabajo completas.

Una vez aplicada esta reducción, la ampliación hasta la jornada anual de 1764 horas será voluntaria por parte del trabajador, previa petición de la Dirección.

En ningún caso, las horas de ampliación compensarán las horas de reducción que hayan sido aplicadas. En consecuencia, ambos cálculos serán complementarios e independientes entre sí, pudiendo llegar cada uno de ellos a un máximo de 60 horas año.

Las horas ampliadas podrán ser destinadas a la formación.

En caso de que la Dirección acuerde la reducción de la jornada indicada como consecuencia del aumento extraordinario de los costos de la energía eléctrica, deberá informar a la representación legal de los trabajadores y a éstos con una antelación mínima de 8 horas ya que el precio definitivo de la energía eléctrica en el mercado mayorista sólo puede conocerse con esta antelación.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



En caso de que la Dirección acuerde la reducción de la jornada como consecuencia de reducciones de ingresos derivadas de descensos en las ventas, deberá informar a la representación legal de los trabajadores y a éstos con una antelación mínima de 5 días.

Los trabajadores que por las especiales circunstancias de los cargos que desempeñan, no puedan adaptarse de forma rigurosa a los horarios establecidos en cada momento y lo pacten expresamente desarrollarán su trabajo con un horario flexible.

Artículo 10º.- Sistemas de Trabajo.

El sistema de trabajo de cada uno de los Departamentos de la factoría se desarrollará con un horario de acuerdo con las necesidades de la producción.

Los cuadros de día de trabajo y descansos anuales que se unen al presente texto articulado y forman parte integrante del mismo, podrán ser modificados, previa consulta y participación del Comité de Empresa, por la Dirección un máximo de dos veces en cada anualidad por razones que tiendan a conseguir una mayor productividad. Los cambios que se produzcan respetarán siempre los periodos de descanso entre dos jornadas de trabajo, mantendrán los criterios de rotación de los distintos equipos y no provocarán más de siete días sin descanso cuando se produzca la conexión de un sistema de trabajo con el siguiente.

El Departamento de Personal de la Empresa elaborará previa consulta y participación del Comité de Empresa, y entregará trimestralmente al Comité, los calendarios para efectuar la adaptación de los cuadros de día de trabajo y descanso. Asimismo, publicará mensualmente en el tablón de anuncios los calendarios correspondientes a cada una de las mensualidades del trimestre, debiendo llevar siempre la firma y el sello del Departamento de Personal. El Departamento de Personal repartirá los calendarios trimestrales al personal cuya rotación dependa directamente de la producción.

La entrega de los calendarios se realizará con una antelación mínima de 10 días en el segundo, tercero y cuarto trimestre del año, y con la máxima posible en el primero de ellos.

Todos los calendarios a que se hace referencia en el apartado precedente deberán respetar las siguientes limitaciones:

1. Que nunca haya más de siete días de trabajo seguidos.
2. Que no se trabaje menos de 130 horas en cada mensualidad, acoplando para ello los días de trabajo y de vacaciones necesarias de forma que se cubra el tiempo de duración de las reparaciones que deben efectuarse.
3. Que las jornadas diarias en producción sean de 7,75 horas cuando intervengan 3 o 4 equipos. De lo contrario, no serán inferiores a 6,75 ni superiores a 8,75

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



horas efectivas de trabajo, y los horarios correspondientes al Departamento de Laminación, en el que se mantienen jornadas de 6 horas en los días calificados como "pico" del calendario eléctrico, mientras que existan tres equipos de producción en cada una de las dos laminaciones. Todas las jornadas diarias que bajen o suban de 7,75 horas normales efectivas de trabajo tendrán un incremento retributivo que consta en tabla anexa.

4. Que la entrada en las jornadas de noche se establezca siempre entre las 22 y las 24 horas. La entrada se efectuará entre las 22 y 23 horas cuando se lamine o funda en horas llanas. La salida del turno de mañana no superará las 16 horas.

Las limitaciones de los apartados 2 y 3 quedarán sin efecto en los casos en los que sea necesario aplicar la reducción de jornada prevista en el segundo inciso del artículo 9.

Las limitaciones señaladas con los números 3 y 4 no serán de aplicación a los calendarios del personal que desarrolle su actividad en los equipos de producción de laminación, cuando se apliquen los cuadros horarios anexos que recogen la posibilidad de desarrollar jornadas de 11,75 horas.

Artículo 11º.- Recuperación en caso de parada.

La Empresa y los trabajadores disponen de veinte horas de recuperación al año, en trabajo o descanso compensatorio, en caso de parada que impida la producción durante más de cuatro horas.

A partir de la cuarta hora de parada saldrá el personal de la factoría, salvo en el turno de noche y el trabajo de recuperación de las horas que resten desde la salida hasta el final de la jornada o hasta que se inicie de nuevo la producción, se regulará de la siguiente forma:

- a) Como norma general y siempre que sea posible a juicio de los responsables de la Empresa, el personal del turno en el que se produzca la parada realizará tareas de reparación, orden, limpieza y apoyo al servicio de mantenimiento.
- b) Si es previsible que la parada afecte a un turno o más de uno, se avisará a los turnos siguientes y a los miembros del Comité de Empresa que se encuentren presentes en la factoría utilizando, en la medida de lo posible, la forma escrita.
- c) Si la solución adecuada supone un cambio en los turnos de producción, se elegirá siempre el de la mañana por ser el que sufre menor perjuicio.
- d) El Servicio de Mantenimiento, en los supuestos de parada, a que se refiere el presente artículo, se acoplará preferentemente a los

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



turnos de mañana o tarde para realizar los trabajos de su cometido. Si tuvieran que trabajar en turno de noche cobrarán el plus de trabajo por la tarde establecido en el artículo 25º del presente convenio.

- e) La fijación de las horas de recuperación se llevará a efecto de común acuerdo en el plazo máximo de cinco días contados a partir de la fecha de la parada, efectuándose siempre la recuperación en días no festivos de lunes a viernes y comunicándose al Comité de Empresa la relación de personas afectadas con el fin de poder computar el número de horas recuperadas por cada una.

Artículo 12º.- Horas extraordinarias.

Las horas de trabajo efectivas que excedan de la jornada anual pactada en el artículo 9º tendrán la consideración de extraordinarias, su realización será voluntaria para el trabajador, y se abonarán al precio previsto en la tabla anexa, sin que en ningún caso superen el tope legal de ochenta al año, liquidándose mensualmente las horas que excedan de la establecida para cada jornada en los cuadros horarios vigentes en cada momento y las que se realicen en días de descanso según los mismos cuadros horarios.

Como alternativa al cobro de las horas extraordinarias al precio previsto en tabla anexa, los trabajadores podrán optar a un descanso retribuido de 2 horas por cada hora extraordinaria trabajada. Dicho descanso deberá ser preavisado con una antelación mínima de 7 días.

El personal que trabaja en turno de noche no podrá realizar horas extra.

Artículo 13º.- Fiestas Laborales.

A los efectos del presente Convenio se establece como calendario de fiestas laborales para cada anualidad los que se reflejen en los decretos de la Junta de Andalucía que regulen en cada año las fiestas laborales. Las fiestas locales de los trabajadores serán las recogidas en el cuadro anexo, prevaleciendo las de Sevilla capital.

En cada anualidad de vigencia del Convenio, cuando se publique el correspondiente Decreto de determinación de las fiestas laborales, se reunirá la Comisión Paritaria prevista en el artículo 7º del Convenio y concretará las fiestas laborales para la anualidad siguiente, siendo válida dicha determinación aun en el supuesto de que finalice la vigencia de este Convenio y no se haya conseguido la firma del siguiente. En las festividades de Navidad y Año Nuevo, los descansos abarcarán cinco turnos, que se desarrollarán como en las anualidades anteriores, sin que dicha ampliación de descanso suponga incrementar las fiestas laborales anuales.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



Como procedimiento de mayor utilización de energía eléctrica en horas "valle", la empresa podrá realizar todos los trabajos de producción utilizando dichas horas, con exclusión de las incluidas en los días 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre, siempre que la actividad productiva se desarrolle con trabajadores voluntarios, que cobraran las horas trabajadas como extraordinarias y con sus pluses correspondientes.

Artículo 14º.- Descanso en jornada continuada.

Los trabajadores que desarrollen su labor en régimen de jornada continuada gozarán diariamente de un periodo de descanso de quince minutos que la Dirección, en uso de su facultad organizativa del trabajo, situará en las tres horas centrales de la jornada laboral.

El responsable consignará en el sistema informático corporativo la duración de la jornada.

Artículo 15º.- Puntualidad.

Para el cómputo horario de la jornada diaria, se tendrá en cuenta el tiempo de trabajo efectivo, por lo que la puntualidad se medirá a la entrada y salida del puesto de trabajo, con independencia de los controles que se efectúen en el reloj situado en la puerta de la factoría. Los quince minutos de descanso regulados en el artículo precedente se entenderán también como cese efectivo del trabajo, por lo que se medirán desde la salida del lugar de trabajo hasta su reintegro al mismo.

Artículo 16º.- Cambio de turno y de actividad.

Los cambios de turno o de actividad que ordene la Dirección se avisarán al productor afectado con la mayor antelación posible, respetando siempre los periodos de descanso entre dos jornadas de trabajo y todas las normas relativas a los trabajos de superior o inferior nivel. Cuando el cambio suponga el desarrollo de una nueva actividad, el trabajador deberá estar informado sobre los riesgos inherentes a la misma y deberá tener la aptitud médica así como tener u obtener la formación adecuada.

En ningún caso se cortará o interrumpirá la jornada de un productor para que se cumpla el descanso mínimo intermedio entre dos jornadas desde la hora de interrupción hasta la de iniciación del trabajo en el turno en que deba incorporarse.

Cuando el cambio de actividad se derive directamente de un certificado de no aptitud emitido por el área de vigilancia de la salud, se notificará el cambio al Comité de Empresa.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



Artículo 17º.- Ascensos.

1. Normas generales.

1.1. Los trabajadores afectados por el presente convenio se clasifican en 8 niveles. Los niveles 1 al 5, ambos incluidos, cotizarán por el grupo 9 y los niveles 6 al 8 estarán incluidos en el grupo de cotización 8.

1.2. El ingreso en la plantilla de la Empresa del personal afectado por el Convenio se efectuará como norma general por el nivel 1.

1.3. No obstante, los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas se cubrirán por libre designación de la Dirección de la Empresa.

2. Superación de los niveles 1, 2 y 3.

2.1. El nivel 1 será superado automáticamente con ascenso al nivel 2 cuando el trabajador complete la jornada de una anualidad, en uno o varios contratos.

2.2. El nivel 2 será superado automáticamente con ascenso al nivel 3 cuando el trabajador complete la jornada de 2 anualidades en el nivel 2, en uno o varios contratos.

2.3. El nivel 3 será superado automáticamente con ascenso al nivel 4 cuando el trabajador complete la jornada de 3 anualidades en el nivel 3, en uno o varios contratos.

3. Los ascensos a los niveles 5, 6, 7 y 8 serán superados a través de un concurso de méritos que se desarrollará con arreglo a las siguientes normas y limitaciones:

3.1. Durante el año 2026 ascenderán de nivel 10 trabajadores, durante el 2027 y 2028 serán 10 los trabajadores los que asciendan en cada año. Durante el período de vigencia de este Convenio, los trabajadores sólo podrán ascender una sola vez a través del concurso de méritos.

3.2. El concurso de méritos se convocará por la Dirección de la empresa dentro de los 6 primeros meses de cada año de vigencia del presente Convenio.

3.3. En la convocatoria se abrirá un plazo de 1 mes para que cualquier trabajador que se encuentren en los niveles 4 al 7, ambos inclusive, pueda presentar su candidatura.

3.4. Las candidaturas se presentarán por escrito y deberán contener, como mínimo, la siguiente información:

- Nombre y apellidos, D.N.I., nº de matrícula SISE y nivel a la fecha de la presentación de la solicitud.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



- Relación clara y detallada de los méritos alegados, adjuntando, en todo caso, los informes, diplomas, títulos, trabajos, ejemplos prácticos, propuestas de mejora, certificados y cuantos documentos acrediten los méritos alegados.

3.5. Transcurrido el plazo de un mes, se cerrará el período para la admisión de candidaturas y se confeccionará un registro de las mismas, del que se dará traslado a la Dirección y al Comité de Empresa.

3.6. Una vez presentadas las solicitudes y cerrado el plazo de admisión de candidaturas, antes de la finalización del año natural se constituirán 2 Tribunales calificadoros, uno por parte de la Dirección y otro por parte del Comité de Empresa, que evaluarán los méritos de los candidatos y puntuarán cada una de las candidaturas. Cada uno de los tribunales será el encargado de baremar, de forma objetiva y proporcional, cada uno de los méritos, entre los que se destacan los siguientes:

- Formación y entrenamiento recibidos desde el último ascenso.
- Actuaciones que acrediten la puesta en práctica de la formación y el entrenamiento recibidos.
- Polivalencia en varias actividades.
- Propuestas de mejora aceptadas por la Dirección y/o puestas en marcha y/o ejecutadas (APEC's o similares).
- Formación y entrenamiento a otros operarios.
- Ejercicio del cargo de tutor respecto de otros operarios.
- Y, todas aquellas acciones que pongan en evidencia un compromiso con la mejora en todos los ámbitos de gestión de la empresa (Prevención, seguridad industrial, calidad, medioambiente, productividad, competitividad, sostenibilidad, etc.).

3.7. Sólo se computarán los méritos alcanzados desde la última subida de nivel del candidato.

3.8. Cada tribunal comunicará los nombres y apellidos de los candidatos, con su puntuación, conforme a los méritos de cada uno de ellos, de forma que cada tribunal propondrá a la Dirección el ascenso al nivel superior de 5 aspirantes. En el cálculo, se considerarán como datos negativos, de forma proporcional a su gravedad, las sanciones o los apercibimientos de sanción que el candidato haya recibido en el año anterior a su solicitud. En caso de empate que pueda afectar al resultado de los ascensos, tendrá preferencia el trabajador que tenga más antigüedad en el nivel que se pretende superar.

En caso de que los 2 tribunales propongan a un mismo candidato, subirá de nivel el aspirante que esté colocado en 5º posición con mayor puntuación de cualquiera de las 2 listas.

3.9. A continuación, la Dirección elaborará la lista de los aspirantes que subirán al nivel siguiente y se publicará para general conocimiento.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



3.10. Los ascensos surtirán efecto a partir de la fecha de esa publicación, y, como máximo, el 1 de diciembre de cada año de vigencia del Convenio.

Artículo 18º.- Versatilidad.

Con independencia de los cursos que se destinen a los ascensos de nivel y con el fin de conseguir la máxima versatilidad en el seno de la Empresa, de forma que la mayor parte de los trabajadores de la factoría estén capacitados para realizar la mayoría de las actividades de los distintos departamentos de la misma, la Dirección de la Empresa organizará el mayor número posible de cursos que tengan por objeto materias o actividades que sean de interés para un elevado porcentaje de los trabajadores de la plantilla, en los que podrán participar de forma voluntaria los trabajadores que aspiren a una mayor versatilidad dentro de la Empresa. Tendrán preferencia para participar en dichos cursos los trabajadores cuya actividad tienda a desaparecer por motivos tecnológicos. Del inicio de los cursos se informará al Comité de Empresa con una antelación mínima de siete días.

Los cursos tendrán un contenido mixto teórico-práctico y tenderán a proporcionar al trabajador el suficiente grado de formación en la actividad que suponga el objeto del curso.

La organización, convocatoria y desarrollo de los cursos corresponderá a la Empresa dentro de sus facultades organizativas, de acuerdo con el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores. Se excluirán de esta facultad de organización los cursos de formación continua. Cuando el Comité de Empresa proponga la organización de algún curso que pueda tener interés para los trabajadores, lo comunicará a la Dirección que se compromete a colaborar proporcionando el local en que pueda celebrarse los cursos y reservándose la facultad de limitar el número de participantes en función de la capacidad del local o por motivos de seguridad.

CAPITULO III. Régimen Económico.

Artículo 19º.- Salarios.

La retribución del personal comprendida en el ámbito de aplicación de este Convenio, es la recogida en las tablas de salarios anexas, en la que están comprendidos todos los conceptos retributivos que puedan corresponder a los trabajadores, como pluses de cualquier clase, incentivos, etc. con excepción de los que se detallan de forma expresa en los artículos siguientes del presente texto articulado.

La subida para el año 2.026 supone el 3% aplicado sobre los conceptos retributivos del año 2.025. Para el año 2.027, se establece la revisión automática de los conceptos retributivos, mediante la aplicación de un 2% a dichos conceptos y para el año 2.028 se

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



establece una revisión automática de estos conceptos mediante la aplicación de un 2% a los mismos.

Las retribuciones consignadas en las tablas anexas suponen para cada nivel laboral la remuneración total anual en función de las horas anuales de trabajo que se establecen en el artículo noveno.

Artículo 20º.- Pagas Extraordinarias.

Se abonarán dos pagas extraordinarias consistentes cada una en treinta días del salario base del Convenio más el complemento de antigüedad cuando corresponda, según se hace constar en tabla anexa. La paga extraordinaria de verano se abonará el veinticinco de junio y la de Navidad el quince de diciembre. Si fuera festivo alguno de ambos días, se anticipará el pago al primer día hábil anterior.

Estas gratificaciones se conceden en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan.

Artículo 21º.- Antigüedad.

El personal contratado percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del cinco por ciento del salario base correspondiente al nivel en el que esté clasificado de los comprendidos en las tablas de salarios anexas, con el límite de seis quinquenios.

En todo caso las cantidades percibidas por el concepto de antigüedad se revisarán anualmente siguiendo el mismo criterio que para los restantes conceptos retributivos.

Artículo 22º.- Plus de nocturnidad.

Todos los trabajadores que desarrollen su actividad laboral entre las veintidós horas de un día y las siete horas del siguiente, tendrán derecho a percibir por cada hora trabajada en dichas circunstancias, bien sea en trabajo normal o como consecuencia de doblaje de turno, una bonificación del treinta por ciento sobre el valor hora de su salario base establecido en las tablas anexas. En todas las jornadas que tengan al menos cinco horas con devengo del plus de nocturnidad, se abonará también dicho plus en las restantes aunque no estén incluidas entre las 22 horas de un día y las 7 del siguiente.

Cuando alguno de los miembros del Comité de Empresa desarrolle su actividad representativa dentro de la factoría empleando alguna hora nocturna, percibirá la retribución de dichas horas con el plus de nocturnidad.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



Artículo 23º.- Plus de Jefe de Equipo.

El trabajador que, efectuando trabajo manual, asuma, por delegación de su superior jerárquico, el mando de un grupo de trabajadores en número no inferior a tres ni superior a ocho, percibirá un veinte por ciento sobre el salario base de su nivel, establecido en las tablas salariales anexas, más antigüedad, en el supuesto de que le corresponda, salvo cuando se haya tenido en cuenta el factor de mando para fijar una retribución especial.

Artículo 24º.- Plus de turnicidad. (A)

Los trabajadores que realicen su labor en régimen de turnos de noche, mañana y tarde percibirán un plus especial consistente en la cantidad que figura en la tabla anexa por cada hora trabajada. También tendrán derecho a percibir este plus los trabajadores, que estando normalmente de jornada alteren su sistema de trabajo para suplir a algún compañero en el trabajo de turno, percibiendo el plus únicamente por las horas desarrolladas alterando su jornada habitual y dentro de los turnos de trabajo.

Artículo 24º bis.- Plus horas trabajadas en festivos.

Los trabajadores que realicen su labor en régimen de turnos de noche, mañana y tarde percibirán un plus especial consistente en el 75% del importe de la hora normal trabajada, cuando realicen su labor en los festivos recogidos en la tabla de turnos de descanso en días festivos anexa. También tendrán derecho a percibir este plus los trabajadores, que estando normalmente de jornada, de mañana o tarde, alteren su sistema de trabajo para suplir a algún compañero en el trabajo de turno, percibiendo el plus únicamente por las horas desarrolladas en dichos festivos, alterando su jornada habitual y dentro de los turnos de trabajo.

Artículo 25º.- Plus de trabajo por la tarde. (B)

Los trabajadores que realicen su labor en jornada de mañana y tarde, los que siempre trabajen por la tarde y los que, por razones organizativas, pasen de trabajo en jornada a trabajo por la tarde o, estando incorporado a un turno de mañana, tarde y noche pasen exclusivamente a trabajo por la tarde, percibirán un plus especial consistente en la cantidad que se especifica en la tabla anexa por cada hora trabajada en el turno de tarde.

Este plus y el de turnicidad establecido en el artículo precedente, no son acumulables.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



Artículo 25º bis.- Plus de trabajo por la mañana (C)

Los trabajadores que realicen su labor en las áreas de mantenimiento en jornadas de mañana exclusivamente, percibirán un plus especial consistente en la cantidad que se especifica en la tabla anexa por cada hora trabajada.

Este plus y los de turnicidad establecidos en los artículos precedentes, no son acumulables.

Artículo 26º.- Plus de jornada partida.

Para compensar el mayor gasto que experimentan los trabajadores con jornada partida, se establece un plus que se especifica en la tabla anexa por jornada de trabajo.

Artículo 27º.- Plus de asistencia.

Con el fin de luchar contra el absentismo laboral, cuya erradicación interesa tanto a la Dirección como a la plantilla de la Empresa, se establece un plus de asistencia, que se abonará por día efectivamente trabajado, a los productores que lo venían percibiendo durante la vigencia del anterior Convenio y a los que los sustituyan en su actividad durante la vigencia del presente, fijándose la cuantía de dicho plus en la cantidad que se especifica en la tabla anexa.

Los datos referentes al absentismo se darán a conocer trimestralmente al Comité de Empresa.

Artículo 28º.- Plus de asistencia en sábados, domingos y festivos.

Se establece un plus especial para todos los trabajadores que desarrollen su labor en sábados, domingos o festivos, consistente en las cantidades que se fijan en la tabla anexa, en la que se determina, además del plus correspondiente a la jornada normal, unos pluses incrementados proporcionalmente para las jornadas que excedan de 7,75 horas y otros proporcionalmente reducidos para las jornadas inferiores a 7,75 horas. Dichas sumas se abonarán a todos los productores que trabajen dentro de los turnos indicados la jornada completa, salvo que la interrupción se produzca por accidente laboral que le impida terminar la jornada iniciada. Los que interrumpan la jornada de domingo o festivo por la noche por contingencias comunes, previamente comprobadas por el correspondiente parte del servicio sanitario utilizado por la Empresa, devengaran el plus en la parte proporcional al tiempo trabajado. Cuando un día festivo coincida con sábado o domingo, únicamente se devengará un plus de los establecidos en el presente artículo, aplicándose siempre en el supuesto de coincidencia el plus de mayor cuantía económica.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



Se considerará festivo el lunes siguiente a un domingo festivo.

Artículo 29º.- Plus 0 accidentes con baja: seguridad compartida.

Con el objeto de involucrar aún más a la plantilla en la reducción de la siniestralidad y de aplicar con mayor ahínco el principio de la seguridad compartida, se establece un plus especial mensual denominado Plus 0 accidentes con baja.

Este plus, cuya cuantía se recoge en la tabla de pluses adjunta, se abonará mensualmente a los trabajadores siempre y cuando no se hayan producido accidentes con baja durante el mes en el departamento donde desarrolle su actividad habitualmente cada trabajador.

Los trabajadores que sufran accidentes sin baja no percibirán el plus correspondiente al mes del accidente.

Los importes no distribuidos se repartirán al final del año en la nómina de diciembre al personal que no lo haya percibido siempre que, a 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio, no se haya producido ningún accidente calificado como grave dentro de la factoría.

Artículo 29 bisº.- Plus mejora objetivos de siniestralidad.

A la vista de la positiva evolución de los índices y datos en materia de siniestralidad, y con el objetivo de consolidar los resultados obtenidos y de avanzar hacia la excelencia en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, se establece un plus especial anual denominado Plus mejora de objetivos en siniestralidad, cuyo detalle es el siguiente:

Nº de accidentes/año (con o sin baja)	Cuantía del plus (€)
0	200
1	150
2	140
3	130
4	120
5	110
6	100
7	90
A partir de 8	0

En todos los casos, si se produce un accidente calificado como grave o si el índice de gravedad es superior al objetivo de 0,20 no se abonará cantidad alguna.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



Este plus se abonará en la nómina de diciembre.

Artículo 30º.- Plus 0 ausencias por enfermedad común.

Como complemento del plus de asistencia y con el fin de reducir los costos, se establece un plus especial mensual denominado Plus 0 ausencias por enfermedad común.

Este plus, cuya cuantía se recoge en la tabla de pluses adjunta, se abonará mensualmente a los trabajadores siempre que el trabajador no haya tenido horas de ausencia por enfermedad común durante el mes, excluyéndose las citas médicas.

Artículo 31º.- Plus de arrancada.

El personal de horno de calentamiento de laminación así como los mecánicos y eléctricos de turno de acería y laminación que cubren el turno anterior a la arrancada en los días festivos de producción percibirán un plus de la tabla anexa, denominado plus de arrancada. Estas horas también se considerarán horas normales de trabajo efectivo a cuenta de la jornada máxima anual.

Artículo 32º.- Plus reducción no calidad en producto terminado.

Con objeto de incrementar el compromiso de la plantilla en la reducción de los costos asociados a la no calidad del producto terminado, y de hacer partícipe a los trabajadores en los ahorros obtenidos, se establece un plus especial anual, pagadero en la nómina de diciembre, denominado Plus reducción no calidad en producto terminado, conforme a la tabla siguiente:

Porcentaje de no calidad en producto terminado achatarrado calculado con respecto a la producción de laminación.	Plus/persona *
Entre 0,04% y 0,00%	De 840 a 1.000 €
Entre 0,09% y 0,05%	De 640 a 800 €
Entre 0,145% y 0,10%	De 510 a 600 €
Entre 0,195% y 0,15%	De 410 a 500 €
Entre 0,24% y 0,20%	De 320 a 400 €
Entre 0,35% y 0,25%	De 200 a 300 €
Entre 0,40% y 0,36%	De 150 a 190 €

Cualquier valor superior a 0,40% no tendrá retribución.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



Las toneladas rechazadas por los clientes cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, por cualquier motivo, se computarán, multiplicadas por 2, como material achatarrado y, en consecuencia, incrementarán el porcentaje de producto terminado achatarrado al final del año.

También se computarán como material achatarrado, incrementando el porcentaje de producto terminado achatarrado al final del año, las toneladas de acero que, presentando defectos superficiales, no hayan podido venderse en el plazo de 3 meses desde su fabricación, salvo que se trate de material que previamente haya sido rechazado por el cliente.

Los datos necesarios para el cálculo de los porcentajes incluidos en el presente plus serán los fijados por los Departamentos Administrativo Contable, Calidad y Medio Ambiente y Energía, y Ventas.

*Los escalones de retribución son indicativos ya que se abonarán los importes que, dentro de cada tramo, se correspondan proporcionalmente con el porcentaje de reducción alcanzado.

Artículo 32 bisº.- Prima de productividad.

Con objeto de intensificar la implicación de la plantilla en la consecución y mejora de los resultados industriales, el personal recibirá mensualmente el premio económico corporativo cuyo importe bruto se calcula con la siguiente fórmula:

$$\text{PRIMA PRODUCTIVIDAD} = V \times H \times C.$$

V= Variable industrial del mes. Esta variable es una cifra que se calcula mensualmente con una fórmula corporativa, a partir de los siguientes datos:

- Toneladas de acero producidas.
- Horas productivas.
- Merma.
- Consumo combustibles.
- Récorde alcanzados.

La variable será el resultado de la media aritmética de los datos de acería y laminación, correspondientes al mes del que se trate.

Esta cifra será publicada mensualmente en el Portal de Información Compartida (PIC) de la empresa, teniendo presente que la cifra del mes "n" se publica en el mes "n+1" y se devenga en ese mes "n+1".

H= Horas mensuales = 147.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



C= Coeficiente: Es el factor multiplicador asignado a cada nivel:

NIVEL	COEFICIENTE
1	0,0254
2	0,0314
3	0,0329
4	0,0350
5	0,0355
6	0,0373
7	0,0395
8	0,0407

Artículo 33º.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales se fijan en treinta días naturales para todos los trabajadores que tengan al menos un año de antigüedad en la Empresa. Los trabajadores con contratos temporales y los fijos que no lleguen a cubrir un año de antigüedad, disfrutarán de la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al tiempo trabajado. A todos los efectos de las vacaciones se entiende por anualidad el tiempo comprendido entre primero de julio y 30 de junio del año siguiente.

La Empresa expondrá nominativamente cada año en el tablón de anuncios el cuadro de distribución de las vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de las mismas. Los trabajadores dispondrán de un periodo de diez días para efectuar las oportunas reclamaciones, que resolverá la Dirección en otro periodo de diez días.

Si cualquier trabajador afectado no estuviera de acuerdo con la resolución, se someterá el tema a la jurisdicción competente, de acuerdo con el apartado d) del número 2 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El complemento para la retribución de los días de vacaciones se abonará de acuerdo con el promedio de lo percibido en los tres meses naturales trabajados por cada productor con anterioridad a la fecha de inicio de las vacaciones, excluyendo para el cálculo de dicho promedio los días no trabajados por incapacidad temporal o por cualquier otro motivo justificado, es decir, dividiendo por los días realmente trabajados la cantidad efectivamente percibida por plus de Jefe de equipo, plus de asistencia, plus de nocturnidad, plus de turnicidad A, plus de turnicidad B, plus de sábado y domingos o festivos, pluses de horarios superior e inferior a 7,75 horas, plus de jornada partida, plus de 0 accidentes con baja y plus 0 ausencias por enfermedad común, excluyendo las prestaciones de seguridad social y lo cobrado por sueldo base más antigüedad para determinar el complemento medio diario y multiplicar éste por 22 días de media. Los importes de las pagas de vacaciones según niveles y antigüedad constarán en tabla anexa.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2026.



Durante la vigencia del presente convenio la empresa distribuirá los turnos de vacaciones de forma que los trabajadores disfruten al menos de 25 días seguidos durante los meses de julio, agosto y septiembre, que comenzarán el día 1 de cada mes y de 5 días en función del período de parada anual. Para la efectividad de este acuerdo, los trabajadores que hubieran disfrutado 25 días de vacaciones y no puedan disfrutar los cinco últimos por incapacidad temporal, percibirán la retribución correspondiente a los mismos con independencia de su disfrute.

El personal que no pertenezca a la producción continuará el sistema rotativo establecido anteriormente y todos los trabajadores que disfruten las vacaciones fuera de julio o agosto percibirán la cantidad diaria establecida en la tabla adjunta.

CAPÍTULO IV. De la adecuación de la plantilla.

Artículo 34º.- Principio general.

Durante la vigencia del presente convenio Siderúrgica Sevillana S.A. adaptará en cada momento la composición de su plantilla a las innovaciones tecnológicas que se vayan introduciendo en sus instalaciones y sistemas productivos, a las mejoras de los índices de seguridad mediante una adecuada prevención de riesgos laborales, protección medioambiental y a los requerimientos del mercado con el fin de mantener la competitividad dentro del sector siderúrgico, como premisas básicas para garantizar la viabilidad de la Empresa y la estabilidad en el empleo de la plantilla adecuada en cada momento.

Artículo 35º.- Modalidades.

La Empresa y el trabajador podrán acordar, de forma libre y voluntaria, la extinción del contrato de trabajo a cambio de una indemnización de pago único, pago aplazado o mediante una prejubilación parcial en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 36º.- Tramitación de extinciones mediante pago único o aplazado de indemnizaciones.

Cuando el trabajador y la empresa acuerden la extinción del contrato mediante el pago único o aplazado de la indemnización, se procederá como sigue:

a).- La Empresa efectuará el cálculo de la indemnización de pago único que corresponda a sus circunstancias laborales y si dichos cálculos y la prima única resultante

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



fueran aceptables para la Empresa los trasladará al trabajador solicitante, quien podrá optar por una de las dos soluciones siguientes:

1. Percibir la indemnización directamente de la Empresa en un solo pago.
2. Recibir también la indemnización directamente de la empresa para destinarla a concertar con una entidad aseguradora especializada en el ramo de vida y de suficiente solvencia una póliza de prima única.

b).- Si el trabajador elige la primera opción de las consignadas en el apartado precedente, se formalizará la extinción documentalmente, extendiéndose el correspondiente recibo de la indemnización acordada y pagada.

Si el trabajador solicitante no aceptara la cantidad a cobrar, se archivará su solicitud sin perjuicio de que pueda reproducirla en cualquier otro momento posterior.

c).- En el supuesto de que el trabajador solicitante elija la segunda opción, la Empresa suscribirá con la Cia. de Seguros que haya elegido previamente por ofrecer las mejores condiciones para los trabajadores en la suscripción de pólizas de prima única, cubriendo expresamente las prestaciones de desempleo, ayuda familiar, convenio especial con la Seguridad Social e incapacidad sobrevenida, la correspondiente póliza en la que figurará como tomador Siderúrgica Sevillana S.A. y como beneficiario el trabajador solicitante de la extinción.

Si el trabajador solicitante no aceptara las condiciones establecidas en la póliza que se le ofrezca, se archivará su solicitud sin perjuicio de que pueda reproducirla en cualquier otro momento posterior.

d).- El modelo de póliza de prima única de la entidad de seguros seleccionada por la Empresa para los trabajadores que opten por el sistema de indemnización de pago aplazado, deberá reunir, además de los requisitos de cobertura determinados en el apartado c), los siguientes requisitos básicos:

d.1).- En la determinación del sueldo regulador que sirva de base para los cálculos que se efectúen con arreglo a la póliza, se computarán todos los conceptos salariales devengados por el trabajador solicitante durante los últimos doce meses completos e inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud. La Empresa se compromete a suministrar dichos datos.

De la suma de los conceptos citados en el párrafo anterior se deducirán las retenciones reglamentarias por los conceptos de I.R.P.F. y por cuotas del trabajador a la Seguridad Social correspondiente al mismo periodo y el resultado se dividirá entre doce.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



d.2).- A la cantidad mensual resultante se le aplicarán los siguientes porcentajes según la edad que tenga cada trabajador en la fecha de solicitud de baja:

Si tiene 63 años de edad, el 84%.
Si tiene 62 años de edad, el 82%
Si tiene 61 años de edad, el 80%
Si tiene 60 años de edad, el 78%
Si tiene 59 años de edad, el 76%
Si tiene 58 años de edad, el 74%
Si tiene 57 años de edad, el 72%
Si tiene 56 años de edad, el 70%
Si tiene 55 años de edad, el 68%.

Si la cantidad así obtenida fuera inferior a 1.200,00 euros, se garantizará ésta última como sueldo regulador inicial mensual.

El sueldo regulador mensual inicial se revalorizará durante el periodo que va desde la fecha de la baja definitiva en la Empresa hasta el momento en que cause la pensión de jubilación, con una tasa anual acumulativa del 2,5%.

d.3).- Los trabajadores que opten por la indemnización de pago aplazado deberán suscribir con la Seguridad Social el convenio especial que les permita mantener las bases reguladoras anteriormente especificadas durante el periodo de prestación de nivel asistencial hasta la jubilación que se produzca a partir de los 60 años. El costo del concierto será reembolsado al trabajador por la Cia. Aseguradora con cargo a las prestaciones incluidas en la póliza.

d.4).- Si el trabajador beneficiario de la póliza falleciera antes de causar derecho a la pensión de jubilación, las indemnizaciones previstas y las cuotas que no hayan sido percibidas por el titular continuarán siendo abonadas a los herederos-beneficiarios hasta la fecha en que se hubiera producido la jubilación del trabajador fallecido.

e).- Siderúrgica Sevillana S.A. garantiza, en cómputo global, el pago de las cantidades de la prestación contributiva por desempleo, subsidio de desempleo y convenio especial con la Seguridad Social previstas en la póliza de prima única, siempre que las diferencias que se produzcan no se deban a causas imputables al trabajador o a variaciones habidas durante el periodo de la prestación en las cargas familiares que no fueran previsibles en el momento de causar baja definitiva en la Empresa, o a ocultación de rentas o a variaciones producidas en éstas desde el inicio de las prestaciones establecidas en la póliza. Dicha garantía surtirá efecto de forma inmediata, sin perjuicio de las reclamaciones que se formulen, para las que cada trabajador afectado ha de prestar la máxima colaboración y en el supuesto de que la reclamación tuviera éxito, el trabajador se obliga a devolver a Siderúrgica Sevillana S.A., igualmente de forma inmediata, las cantidades adelantadas por la Empresa en virtud de la garantía establecida en este apartado.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



f).- Todas las indemnizaciones que se paguen como consecuencia de los acuerdos que constan en la presente sección, quedaran sujetas a las retenciones fiscales correspondientes.

g).- La aplicación de las condiciones establecidas en la presente sección para la extinción voluntaria de los contratos de trabajo, supone el finiquito total de cada relación laboral que se extinga, sin que los interesados tengan nada que reclamar a la Empresa por ningún otro concepto.

Artículo 37º.- Prejubilación parcial.

La Empresa y el trabajador podrán acordar, de forma libre y voluntaria, el acceso a la jubilación parcial en los términos establecidos en la normativa vigente.

CAPITULO V. Beneficios Sociales.

Artículo 38º.- Ayuda a discapacitados.

Como ayuda a los trabajadores que tengan hijos discapacitados, la empresa concertará una póliza de seguro con las primas a su cargo para que, en caso de muerte en accidente de trabajo o invalidez permanente derivada del mismo, los hijos minusválidos del accidentado perciban una indemnización de doce mil veinte euros con veinticuatro céntimos. La póliza permanecerá en vigor mientras dure la relación laboral del padre del minusválido con Siderúrgica Sevillana S.A., y, en caso de fallecimiento del mismo, la indemnización se abonará al representante legal del minusválido beneficiario si es menor de edad o al mismo beneficiario si es mayor.

Artículo 39º.- Seguro Colectivo.

La Empresa se compromete a mantener durante la vigencia del presente convenio una póliza de seguro colectivo con primas a su cargo para cubrir los supuestos de muerte, gran invalidez, invalidez absoluta o invalidez permanente total que provengan de cualquier contingencia común o laboral de forma que las indemnizaciones correspondientes supongan dieciocho mil euros por cada uno de dichos conceptos, salvo la invalidez permanente total que serán doce mil euros. Cuando se suscriba la póliza, se suministrará al Comité de Empresa una relación nominal de los trabajadores cubiertos por la misma y, en la medida de lo posible, se entregará a cada trabajador una copia de la póliza o certificado de la misma. La condición de beneficiario de la póliza se considerará una retribución en especie a los efectos del presente convenio.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



Artículo 40º.- Anticipos a los trabajadores.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio y durante la vigencia del mismo, los trabajadores podrán solicitar anticipos de una mensualidad con el tope de 1.502,53 Euros y plazo máximo de devolución de dieciocho meses. Los anticipos se concederán por orden cronológico de petición y se reintegrarán mediante descuentos iguales aplicados a las dieciocho nóminas del plazo de devolución. Los anticipos concedidos no podrán sobrepasar el tope máximo de cuarenta mil euros, por lo que al llegar a dicha cifra los anticipos solicitados deberán guardar su turno para ser concedidos por orden estrictamente cronológico. Se pasará una lista trimestral de peticiones y concesiones al Comité de Empresa.

Los anticipos solicitados como consecuencia de la reducción de jornada prevista en el artículo 9 serán concedidos en todo caso siempre y cuando se solicite una cantidad proporcional a las horas no trabajadas en el mes en el que haya tenido lugar la reducción de la jornada del artículo 9.

No se incluyen en el presente artículo los anticipos normales que percibe la mayoría de los trabajadores a cuenta de la mensualidad corriente y como primer pago de la misma, por lo que ambos sistemas de anticipos son compatibles.

Artículo 41º.- Ayuda escolar.

La empresa constituye un fondo de diez mil euros que se destinará a ayudas para guarderías, ayuda escolar para educación infantil y primaria, y becas de estudio a partir de la enseñanza secundaria obligatoria- E.S.O. -, o subvenciones para colegios o centros especiales de educación o rehabilitación de minusválidos psíquicos hijos de trabajadores de la empresa. Las becas de estudio se concederán a partir de 1º de E.S.O. o denominación equivalente a favor de los trabajadores o de sus hijos que cursen estudios conducentes a la obtención de títulos que tengan utilidad práctica para su posible utilización futura en la empresa. La selección de los beneficiarios de las becas así como la cuantía de cada una de ellas quedará al criterio de la Dirección de la empresa teniendo siempre presente, los resultados obtenidos en el curso anterior que justifiquen el aprovechamiento del alumno en el curso para el que fue becado o sus cualidades docentes e intelectuales para acceder a la primera beca. En principio, el paso al curso siguiente supone la conservación de la beca disfrutada en el anterior. Las subvenciones para disminuidos psíquicos tendrán el mismo grado de preferencia que el correspondiente a un estudiante con calificación de sobresaliente en el curso anterior. Cuando la beca se otorgue a los trabajadores que inicien sus estudios, será requisito imprescindible para el pago de la beca que acrediten documentalmente la matriculación. Las solicitudes de becas o subvenciones se efectuarán durante el mes de octubre de cada año y las concesiones por parte de la Empresa se otorgarán en el mes de noviembre siguiente.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



Artículo 42º.- Permisos retribuidos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, previo aviso siempre que sea posible y posterior justificación, que se referirán a cada hecho causante, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que a continuación se enumeran y por los tiempos que también se detallan:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. Si el matrimonio se celebrara en día no laborable para el trabajador, el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Los cinco días a que se refiere el presente apartado serán siempre el del hecho causante y los siguientes, salvo que en el primero de ellos haya desarrollado el trabajador al menos media jornada, en cuyo supuesto los cinco días serán los inmediatamente posteriores al hecho causante. Se entiende por pareja de hecho a quien demuestre convivencia con los certificados de empadronamiento u otro documento legal y se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1.999 de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, en lo que se refiere a permisos de maternidad o paternidad por nacimiento, adopción y acogimiento de hijos.

En cualquier caso, en el supuesto de alumbramiento anormal, cuatro días naturales. El parto por cesárea tendrá la consideración de alumbramiento anormal en todo supuesto.

Los permisos por hospitalización regulados en este apartado podrán ser ejercidos – con las duraciones establecidas – mientras subsista la estancia hospitalaria del pariente que las genera, siempre que se avise a la empresa con un mínimo de tres días de antelación.

c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

d) Por asistencia al médico general, se concederá el tiempo necesario, hasta un máximo acumulado de 16 horas anuales. Por asistencia al especialista y análisis clínicos, se concederá hasta un máximo diario igual al tiempo de estancia en consulta, más dos horas por desplazamiento de ida y vuelta, sin limitación anual.

e) Un día por traslado del domicilio habitual, acreditado con factura del transportista del mobiliario o de algún servicio o suministro en la nueva vivienda.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. del Estatuto de los Trabajadores

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales de representación del personal o de los afiliados de un sindicato en los términos establecidos legalmente, así como para intervenir la persona designada para ello en el Comité de Empresa Europeo constituido en el Grupo Riva, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

i) Un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos y cuñados.

j) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

k) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a razón de una hora diaria por día hábil de trabajo hasta que el menor cumpla nueve meses.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

l) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

n) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

El listado de los permisos es enunciativo y no limitativo por lo que deberán incluirse todos aquellos contemplados en la normativa vigente que no hayan sido enunciados más arriba.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



En cualquier caso, las horas destinadas a la negociación del Convenio Colectivo se abonarán por la empresa con independencia del cupo de horas sindicales.

CAPITULO VI. Del Comité de Empresa.

Artículo 43º.- Definición y función.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa para la defensa de sus intereses y tiene legitimación para la negociación colectiva, tanto para los convenios de empresa como para los de ámbito inferior.

Artículo 44º.- Actividades sindicales.

El Comité de Empresa se reunirá con absoluta independencia de la Dirección y ésta pondrá a disposición del Comité para el desarrollo de sus actividades los siguientes elementos:

- a).- Un tablón de anuncios situado en lugar accesible a los trabajadores.
- b).- Un local adecuado, con un armario para guardar documentación.

El Comité podrá recibir a los trabajadores en el local asignado desde las 14 horas y 30 minutos hasta las 15 horas y 30 minutos. La primera media hora se destinará a trabajadores que comiencen su jornada a las 15 horas y la segunda media hora a los que terminan su trabajo a las tres de la tarde.

Artículo 45º.- Acuerdos y certificaciones.

Cuando el Comité de Empresa tome algún acuerdo que deba ser comunicado a la Dirección, dicha notificación se hará por escrito, certificando el Secretario, con el visto bueno del Presidente, la autenticidad y el contenido exacto del acuerdo que se comunique. En los casos de ausencia del Presidente o del Secretario los podrán sustituir cualquiera de los miembros que el propio Comité designe.

De la misma forma, cuando la empresa necesite efectuar cualquier comunicación al Comité de Empresa, la hará por escrito y la entregará exclusivamente al Presidente o al Secretario del mismo, salvo ausencia de ambos, que deberá ser comunicada a la empresa indicando que miembros del Comité sustituyen al Presidente y Secretario al sólo efecto de recepción de las comunicaciones de la empresa.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



Artículo 46º.- Competencias.

El Comité de Empresa tendrá las competencias que se determinan en la legislación vigente.

Con independencia de lo anterior, la Dirección de la empresa pondrá diariamente a disposición del Comité la documentación relativa a los descansos en jornadas continuadas para que, mediante los oportunos muestreos, pueda controlar la efectividad de los mismos y mensualmente los datos sobre la evolución del absentismo y sus causas, sobre los índices de evolución de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sobre el número de horas extraordinarias, sobre los ascensos del personal de la plantilla, sobre los programas de formación, sobre el resultado de las auditorias de calidad y medioambiente.

Artículo 47º.- Cesión de horas sindicales.

De acuerdo con el último párrafo del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta en el presente Convenio Colectivo que el Comité de Empresa pueda disponer de la totalidad de las horas sindicales de sus miembros según las necesidades internas del mismo, siempre que cumpla las siguientes limitaciones:

- 1.- Que no se rebase el número total de horas correspondientes a todos los miembros del Comité.
- 2.- Que las cesiones se efectúen siempre en los turnos de mañana o tarde.
- 3.- Que el Comité anuncie con la debida antelación y justifique con posterioridad la utilización de todas las horas sindicales, indicando el miembro del Comité que las utilice con el fin de que la Empresa, al finalizar cada mensualidad, pueda asignar y pagar concretamente las horas sindicales efectuadas durante la misma.

Artículo 48º.- Delegados Sindicales.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa y especialmente las reseñadas en los números 1º, 2º y 3º del núm. 3 del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En los casos de que los Delegados Sindicales que no pertenezcan al Comité de Empresa deban asistir a alguna actividad sindical que supere el crédito de horas disponible en un mes, podrán acumular las horas necesarias del mes siguiente siempre

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



que justifiquen con carácter previo la actividad en la que deban participar y posteriormente su asistencia a la misma.

Sin perjuicio de dicha previsión, los delegados sindicales podrán organizar el disfrute de su crédito horario de forma trimestral.

Artículo 49º.- Cuota sindical.

La empresa se compromete a detraer de la nómina mensual del personal que expresamente lo solicite por escrito, la cantidad de euros que el mismo indique, correspondiente a su cuota sindical y a pagar la cantidad recaudada, mediante transferencia bancaria, a la cuenta indicada por cada sindicato para efectuar el ingreso.

Los trabajadores que revoquen la orden de retención de la cuota sindical, deberán comunicarlo también por escrito.

CAPÍTULO VII. De la gestión integrada.

Artículo 50º.- La política de gestión integrada.

Siderúrgica Sevillana, S.A. (SISE), empresa perteneciente al Grupo Riva, que desarrolla su actividad en el sector siderometalúrgico, establece su política de gestión integrada bajo los principios de la sostenibilidad conforme a la norma UNE 36901:2018 "Sistemas de gestión de la sostenibilidad siderúrgica. Requisitos", y concreta dicha política en los siguientes compromisos de actuación:

Compromiso con la seguridad y la salud, con la prevención de riesgos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo.

SISE ha establecido, implementado y mantiene una Política de SST cuyos principales compromisos son:

- Prevenir daños y deterioro de la seguridad y la salud en el trabajo de todo el personal que trabaje en sus instalaciones, propios y externos, proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Eliminar los peligros y reducir los riesgos para Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Mejorar la coordinación y comunicación con las empresas externas que trabajan en nuestras instalaciones.
- Mejorar continuamente la eficacia y la eficiencia de su proceso productivo con el fin de alcanzar unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Cumplir con la legislación vigente y los requisitos suscritos.
- Controlar los riesgos para la seguridad y la salud estableciendo prioridades según importancia, teniendo en cuenta no sólo riesgos internos, sino también los provenientes del entorno.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



- g) Proporcionar la debida formación y entrenamiento a todo el personal, para que participe y se implique en la actividad preventiva.
- h) El bienestar de los trabajadores y su entorno promoviendo hábitos de vida saludables.
- i) Potenciar canales de consulta y participación activa de los trabajadores.
- j) Establecer las vías de comunicación que permitan a todos los trabajadores de la empresa estar informados de la actividad preventiva, asegurando su conocimiento y comprensión.
- k) Difundir a todos los trabajadores de la empresa esta Política de Prevención de riesgos laborales, permitiendo que esté a disposición de las partes interesadas.

A tal fin, SISE tiene implantado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) que cumple con los requisitos del estándar ISO 45.001:2018.

Compromiso con un adecuado clima laboral, con la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, el desarrollo de la profesionalidad y la conciliación de la vida familiar y laboral.

SISE promueve la igualdad de oportunidades ocupándose activamente de la formación técnica, profesional y humana de sus empleados, asesores y colaboradores, de tal forma que los mismos puedan aumentar sus propias cualidades profesionales y adquirir mayores competencias, con el fin de mejorar los resultados individuales y comunes.

Para ello, SISE mantiene y potencia un clima de confianza, exige el cumplimiento de las normas, analiza las necesidades existentes en cada momento, reconoce los méritos de los integrantes de la organización y busca la eficacia y la eficiencia máxima.

Los principios sobre los que se asienta la acción en materia de relaciones laborales son básicamente los siguientes: a) la integridad física, psíquica y moral de todos los integrantes de la organización como valores supremos b) la responsabilidad individual como muestra máxima de profesionalidad c) la lealtad del trabajador recíproca con la lealtad empresarial y d) la veteranía como expresión de la experiencia en el trabajo.

Compromiso con la calidad de los procesos y productos.

SISE tiene el compromiso de proporcionar a sus clientes productos de la calidad requerida y con la adecuada suficiencia de suministro para satisfacer su demanda, por lo que mantiene implantado un Sistema de Gestión de la Calidad, según los requisitos de la norma UNE-EN ISO 9.001:2015, y cuenta con certificación para sus productos, de acuerdo con las norma nacionales e internacionales aplicables. Por ello, la Sociedad gestiona la calidad con los siguientes objetivos:

- Prevenir la aparición de problemas como consecuencia del incumplimiento de requisitos.
- Reducir el número de productos no conformes.
- Mantener y superar su posición y las expectativas del mercado.
- Incrementar su reputación mejorando su competitividad.
- Aumentar los beneficios y reducir los costes.
- Alcanzar la plena satisfacción del cliente en la calidad del producto recibido y en el servicio proporcionado por Siderúrgica Sevillana, S.A.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.

**Compromiso con la creación de valor y la rentabilidad.**

SISE mantiene un compromiso con la creación de valor para sus accionistas, mediante el crecimiento y la excelencia operacional, todo ello basado en un desarrollo sostenible con principios éticos y de responsabilidad social.

Compromiso con la protección y defensa del medio ambiente.

SISE está comprometida con la prevención de la contaminación y la preservación del medio ambiente. Por tanto, mantiene un sistema de identificación, evaluación y gestión de los efectos ambientales derivados de sus actividades siguiendo los requisitos de la norma UNE-EN ISO 14.001:2015 y promueve actividades encaminadas a la reducción de su impacto en el medio ambiente, promocionando el uso racional y eficiente de la energía, reduciendo los residuos, valorizando los mismos y desarrollando acuerdos de colaboración públicos y privados dirigidos a la protección ambiental.

Compromiso con la eficiencia energética y gestión de la energía.

SISE es un gran consumidor de energía y está comprometida con la eficiencia energética desde su fundación. La energía es uno de los capítulos más importantes en la gestión de SISE, por su magnitud económica, y la empresa siempre ha sido muy consciente de la relevancia de una gestión eficiente, tanto para su proceso productivo como para el entorno en el que se ha desarrollado su actividad. La energía siempre ha sido un recurso escaso, y todo su proceso productivo ha girado alrededor de su correcta utilización y de la adecuada organización del proceso. Esas circunstancias han determinado un constante esfuerzo inversor en la tecnología más innovadora y en una organización de los recursos cada vez más eficiente. Para mantener ese objetivo de eficiencia máxima, la empresa ha implementado un sistema de gestión que asegurará la mejora continua de su desempeño energético. SISE, a tal efecto, establece y revisa periódicamente objetivos y metas medibles de desempeño energético con el fin de reducir el consumo y los costes energéticos, asegurando la disponibilidad de información y de los recursos necesarios para alcanzarlos, integrando el desempeño energético y nuestras mejores prácticas en las decisiones estratégicas del negocio y cumpliendo a su vez con los requisitos legales y suscritos en cuanto a energía y eficiencia. Asimismo, en concordancia con su compromiso con la eficiencia energética, SISE promueve la adquisición de productos y servicios eficientes energéticamente.

A tal fin, SISE tiene implantado un Sistema de Gestión Energética que cumple con los requisitos de la norma UNE-EN ISO 50.001:2018.

Compromiso con el buen gobierno y el comportamiento ético.

SISE ha establecido los procedimientos necesarios para poner en práctica los valores esenciales de la organización y la transparencia que guía nuestro comportamiento empresarial, mediante una adecuada estructura de control interna, así como una evaluación permanente de la eficacia de estos controles.

La lealtad en las relaciones, el respeto de los intereses de cada interlocutor y prevención de los conflictos de intereses.

SISE promueve la lealtad en las relaciones entre la empresa y las personas físicas y jurídicas que forman parte de los llamados grupos de interés o partes interesadas

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



relevantes. En todas las relaciones se exige la actuación de buena fe, el debido respeto y consideración de los intereses de cada interlocutor sin mermar la defensa de los intereses propios de la empresa. Y, asimismo, vela para que las personas que trabajan para la empresa, de forma directa o indirecta, eviten situaciones que puedan dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los de la empresa.

Compromiso con el desarrollo de la sociedad en que opera.

SISE entiende a la sociedad como el pilar fundamental del entorno en el que opera. La organización promueve el apoyo a iniciativas sociales, y realiza directamente actuaciones de formación y concienciación, contribuyendo así al desarrollo social y económico de la comunidad.

Compromiso con el carácter reservado de la información y con la protección y tratamiento adecuado de los datos personales.

Tomando como base el carácter reservado de la información, SISE promueve la seguridad de los datos legalmente protegidos y el buen uso de las herramientas, la convergencia con las directrices y especificaciones técnicas del Grupo Riva en el ámbito de las redes informáticas industriales, la racionalización, optimización y simplificación de la gestión informática así como la mejora continua de la eficacia y la eficiencia de los sistemas de información.

Compromiso legal riguroso y mejora continua.

Finalmente, SISE asume un compromiso de cumplimiento de los requisitos legales, y otros requisitos que se suscriban, y de prevención de efectos negativos, así como de mejora continua, de transparencia y de integración de las partes interesadas.

Artículo 51º.- Principios generales en materia de prevención de riesgos laborales.

Siderúrgica Sevillana, S.A. tiene la obligación de velar por la seguridad y la salud de sus trabajadores adoptando las medidas que se determinen por la Dirección de la empresa en cumplimiento de la legislación vigente.

La seguridad y la salud en Siderúrgica Sevillana, S.A. son condiciones de empleo.

Asimismo, la empresa está obligada a facilitar la información y formación prevista en las normas sobre prevención y diseñada en los planes aprobados por la Dirección de la empresa.

Artículo 52º.- El Comité de Empresa.

El Comité de Empresa, en el ámbito de sus responsabilidades, ejercerá sus funciones como órgano de participación, consulta e información, promoverá igualmente entre sus representados el cumplimiento de las normas legales y procedimientos en materia de

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



prevención y colaborará en el cumplimiento de la política de prevención de Siderúrgica Sevillana, S.A.

El Comité de Empresa a través de los Delegados de Prevención podrá informar anualmente a la Dirección de la empresa de las actividades preventivas realizadas y de las que hayan realizado en cumplimiento de las funciones de vigilancia y control en materia de prevención.

Con objeto de incrementar el éxito de las iniciativas en materia de prevención de riesgos laborales, el Comité de Empresa, a través de los Delegados de Prevención, participará activamente en la redacción de los procedimientos sobre la materia y firmará los mismos junto con el emisor del procedimiento de que se trate.

Artículo 53º.- Derechos y deberes básicos.

Todos los trabajadores tienen el derecho y el deber de trabajar en las condiciones de seguridad y salud que determinen las normas aplicables, de acuerdo con la formación e información de riesgos recibida en cada momento.

Asimismo, todos los trabajadores están obligados, de acuerdo con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 29 de la misma.

Artículo 54º.- El Comité de Empresa.

El Comité de Empresa, en el ámbito de sus responsabilidades, promoverá las actuaciones de los trabajadores que contribuyan a alcanzar los compromisos expuestos en la política.

CAPÍTULO IX. Del código de conducta.

Artículo 55º.- Principios ordenadores.

El presente capítulo tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios, sobre la base del texto del Acuerdo sobre el código de conducta laboral

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



negociado por CONFEMETAL con los sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 9 de junio de 2.001.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de todo el personal de su plantilla, cuando supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa informará al Comité de Empresa de los incumplimientos que puedan dar lugar a sanción y dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Artículo 56º.- Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, intención o circunstancia en: Leve, grave o muy grave.

Artículo 57º.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir violentamente con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m) No reflejar en las órdenes de trabajo los procedimientos relativos a la tarea y/o al área en que se va a trabajar.

Artículo 58º.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

m) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales recogidas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

n) El incumplimiento de los procedimientos en materia de prevención de riesgos laborales que estén aprobados por la empresa, cuando de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas, y siempre que se hayan dado a conocer al trabajador previamente a través de las órdenes de trabajo o en el trámite de la difusión de los procedimientos.

Artículo 59º.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de uno a seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes, cuando no medie aviso a la empresa en el transcurso de la ausencia.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, o viceversa, y a proveedores y clientes de la empresa.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad o acoso laboral por parte de directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

m) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales recogidas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando se deriven perjuicios graves o muy graves para las personas o las cosas.

n) El incumplimiento de los procedimientos en materia de prevención de riesgos laborales que estén aprobados por la empresa, cuando se deriven perjuicios graves o muy graves para las personas o las cosas y siempre que se hayan dado a conocer al trabajador previamente a través de las órdenes de trabajo o en el trámite de la difusión de los procedimientos.

Artículo 60º.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Despido. Cuando el despido sea considerado improcedente por sentencia judicial firme, la opción por la readmisión corresponderá al trabajador.

Artículo 61º.- Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 62º.- Revisión del Código de conducta.

En el supuesto de que se produzca durante la vigencia del presente convenio una revisión o modificación del acuerdo citado, la comisión paritaria del artículo 7º se reunirá para valorar las modificaciones operadas al objeto de introducirlas, si procede, en el texto del convenio.

CAPITULO X. Disposición Final.

Artículo 63º.- Fuerza vinculante e indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, que constituyen fuente de derecho necesario para las partes y tienen fuerza vinculante para las mismas, de acuerdo con el artículo 37 de la Constitución, forman un todo orgánico e indivisible, por lo que no pueden modificarse parcialmente sin previo acuerdo de la Comisión Negociadora, ni aun en el supuesto de conflicto o colisión de las normas de este Convenio con cualquier otra. La Comisión Negociadora estudiará en cada caso la modificación propuesta por cualquiera de las partes y acordará lo que estime procedente dentro del contexto general del Convenio y como una revisión total del mismo.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición Adicional Primera: Personal eventual.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, el contrato podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



ANEXO I. POLÍTICA DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD REAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN SIDERÚRGICA SEVILLANA, S.A.

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Dirección de Siderúrgica Sevillana, S.A. (en adelante, la “**Empresa**”) establece entre sus objetivos estratégicos, alineados con las políticas corporativas y la legislación vigente, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad.

De este modo, la Empresa manifiesta su firme compromiso con la promoción de la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGTBI) en el ámbito laboral, así como garantizar el pleno respeto, inclusión y protección de los derechos laborales de todas las personas del colectivo LGTBI en la Empresa. Reconociendo la diversidad como un valor fundamental, la Empresa se compromete a garantizar un entorno de trabajo libre de discriminación y acoso por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género o cualquier otra característica relacionada con la diversidad sexual y de género, promoviendo un ambiente laboral igualitario.

En esta línea, como mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y en virtud del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (en adelante, “RD 1026/2024”), se ha negociado con la representación de las personas trabajadoras la realización de un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, lo que incluye un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (comúnmente conocida como “**Ley Trans**”), tiene como objetivo garantizar y desarrollar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI) en España, erradicando situaciones de discriminación y asegurando la plena libertad en la vivencia de la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

La igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos y en el ordenamiento jurídico español. Diversos documentos y recomendaciones adoptados por la Organización de Naciones Unidas y la Unión Europea han contribuido a elevar los estándares internacionales de respeto y protección de los derechos de las personas LGTBI. En el ámbito nacional, la

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



Constitución Española proclama el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, estableciendo la obligación de los poderes públicos de promover condiciones para la igualdad efectiva y eliminar obstáculos que impidan su plenitud.

La inclusión de la igualdad y la prohibición de discriminación en la Constitución ha propiciado avances legales en España. A pesar de estos avances, la discriminación sigue siendo notable, con un alto porcentaje de personas LGTBI sintiéndose discriminadas, siendo víctimas de agresiones o acoso escolar, y enfrentando dificultades en el acceso al empleo y a servicios de salud y sociales. La aprobación de la Ley Trans busca dar un salto cualitativo en la consecución de la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y en la lucha contra las discriminaciones que aún sufren.

La igualdad en la Empresa se define como la igualdad real y efectiva de oportunidades para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género o características sexuales. Esto implica la erradicación de cualquier forma de discriminación o acoso basado en la orientación sexual o identidad de género.

Es por ello que la Empresa, junto con la representación de las personas trabajadoras, procede a implementar como parte del convenio colectivo de aplicación a la Compañía una serie de disposiciones orientadas a promover la igualdad y protección al colectivo LGTBI, lo cual incluye un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva, así como un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Toda la información relacionada con denuncias de acoso o discriminación con base en la orientación sexual o identidad de género se manejará con absoluta confidencialidad, de acuerdo con la legislación vigente.

3. DEFINICIONES

En el contexto del presente conjunto de medidas planificadas que la Compañía está comprometida a implementar tanto a través de su inclusión en el convenio colectivo como en la práctica, la Empresa se refiere a las definiciones establecidas en el artículo 3 de la Ley Trans para garantizar la coherencia en la interpretación y aplicación de los términos y conceptos relacionados con la diversidad sexual y de género.

De esta manera, palabras como discriminación directa, discriminación indirecta, discriminación múltiple e interseccional, acoso discriminatorio, discriminación por asociación y discriminación por error, medidas de acción positiva, intersexualidad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, persona trans, familia LGTBI, LGTBIfobia, homofobia, bifobia, transfobia, inducción, orden o instrucción de discriminar; se interpretarán de acuerdo con las definiciones contenidas en dicho marco legal, asegurando así una adecuada comprensión y abordaje de las situaciones que involucren a las personas LGTBI en nuestra Empresa.

4. REUNIONES Y ACTAS DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



El conjunto planificado de medidas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la Empresa ha sido desarrollado a través de un proceso de negociación colectiva con la representación de las personas trabajadoras que ha negociado el Convenio Colectivo de la empresa Siderúrgica Sevillana, S.A., en virtud de lo establecido en el artículo 4 del RD 1026/2024. Las reuniones y acuerdos alcanzados durante el proceso de negociación han quedado registrados en actas para su posterior seguimiento y cumplimiento.

Las decisiones se han tomado por consenso, y en caso de que no se haya llegado a este, se han tomado con el voto favorable de las dos partes.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Ámbito personal:

El presente conjunto planificado de medidas extiende su aplicación y vincula a todas las personas trabajadoras adscritas a cualquiera de los centros de trabajo que tenga o pueda tener en un futuro la Compañía en España, independientemente de la modalidad contractual o cargo que ostente, mientras dure su relación laboral con la Empresa.

Del mismo modo, se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Ámbito territorial:

Asimismo, las medidas contenidas en el presente Anexo I al convenio colectivo de empresa resultan vinculantes en todos los centros de trabajo que la Empresa tenga actualmente o pueda llegar a establecer en el futuro dentro del territorio español. En la actualidad, la Empresa dispone de 1 centro de trabajo, en concreto, en Alcalá de Guadaira, Sevilla.

Ámbito temporal:

El contenido del presente Anexo I es de obligado cumplimiento y entrará en vigor en el momento de su publicación, estando disponible para todo el personal.

La Compañía, en orden de facilitar la aplicación de las medidas para la igualdad efectiva de las personas LGTBI, se reserva el derecho a modificar este conjunto de medidas en cualquier momento en función de los cambios legislativos o jurisprudenciales que pudieren producirse, o cuando las circunstancias específicas de la Compañía así lo aconsejen.

6. OBJETO Y APLICACIÓN

El presente conjunto planificado de medidas tiene como objetivo ser el marco de referencia donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



permiten avanzar en materia de igualdad, así como eliminar la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el entorno laboral. Como tal, el objetivo es que este programa de iniciativas sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

Los objetivos generales que se pretenden alcanzar son:

- Sensibilizar y formar al personal en materia de diversidad sexual y de género, así como promocionar la diversidad sexual y de género en la cultura organizacional.
- Prevenir, detectar y eliminar cualquier forma de acoso o discriminación LGTBI.
- Garantizar un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso para todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.
- Difundir el Protocolo de prevención, detección y actuación en materia de acoso laboral, sexual y por razón de género de la Compañía e incluir, dentro de su ámbito de aplicación, los casos de acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género hacia personas LGTBI.

7. ACCIONES Y MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI EN SIDERÚRGICA SEVILLANA, S.A.

En primer lugar, se deja constancia expresa de que todas las referencias a personas trabajadoras del convenio colectivo de Siderúrgica Sevillana S.A. abarcan hombres y mujeres y personas del colectivo LGTBI. Reconocemos y valoramos la diversidad de identidades y experiencias de género, y nos esforzamos por garantizar que todas las personas, independientemente de su identidad de género, sean tratadas con igualdad y respeto en el ámbito laboral.

Este enfoque inclusivo es fundamental para promover un ambiente laboral equitativo y libre de discriminación, y para asegurar el cumplimiento de nuestra política de igualdad y no discriminación en todos los niveles de la organización. En este sentido, asimismo todas las medidas y acciones previstas en el Plan de Igualdad han de entenderse inclusivas para todo el colectivo LGTBI, incluyendo, obviamente, el colectivo trans.

Sin perjuicio de lo anterior, existen medidas adicionales que encuentran su fundamento en el RD 1026/2024, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Esta norma establece el marco reglamentario y el contenido mínimo de medidas que la Compañía debe abordar mediante negociación colectiva, así como los aspectos fundamentales que deben ser considerados para fomentar un entorno inclusivo, seguro y libre de discriminación.

En este contexto, la Compañía, junto con la representación legal de las personas trabajadoras, se propone desarrollar e implementar distintas medidas destinadas a

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



garantizar la igualdad efectiva del colectivo LGTBI y prevenir la discriminación de estas personas en el entorno laboral.

A continuación, se detallan las medidas que Siderúrgica Sevilla S.A. se compromete a implementar, garantizar y supervisar conforme a las directrices y principios establecidos en el RD 1026/2024.

A. Igualdad de trato y no discriminación.

En virtud del presente conjunto planificado de medidas, tal y como ya ha quedado reflejado previamente, se prohíben en el seno de la organización y desarrollo de la Compañía acciones de discriminación, acoso o violencia hacia personas trabajadoras por razón de su orientación sexual, identidad o expresión de género o por sus características sexuales.

Se implanta como uno de los principios fundamentales de la Compañía la garantía de igualdad de trato y oportunidades para todas las personas trabajadoras, así como para aquellas aspirantes a serlo, y en todas las áreas o departamentos de Siderúrgica Sevillana, S.A. Tampoco se tolerará el acoso y/o violencia hacia ninguna persona, cualquiera que sea su relación con la Compañía, por sus características sexuales, orientación sexual o identidad de género.

B. Acceso al empleo.

La Empresa tiene como objetivo contribuir a la erradicación de estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, especialmente mediante los siguientes medios:

- i. Formación específica para el personal de selección relativa a la eliminación de estereotipos y prejuicios respecto a las personas LGTBI.
- ii. Establecimiento de criterios de selección objetivos y transparentes, [tales como la definición de indicadores claros y medibles basados en la cualificación profesional y experiencias previas de la persona solicitante], que prioricen la formación o la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación sexual, identidad de género y características sexuales. Especial atención merecen a este respecto las personas trans.

C. Clasificación y promoción profesional

La Compañía, en el marco de la aplicación del presente conjunto de medidas, se asegurará de que el desarrollo de la carrera profesional de todas las personas trabajadoras de Siderúrgica Sevillana S.A. se desenvuelva en igualdad de condiciones, sin ningún tipo de discriminación directa o indirecta, especialmente, a las personas LGTBI. Para ello, se aplicarán las siguientes medidas:

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



- i. Establecimiento de criterios para la promoción objetivos, basados en la evaluación del desempeño, cualificación y capacidad, con exclusión de cualquier referencia a la orientación o identidad sexual.

D. Formación, sensibilización y lenguaje

La Empresa se compromete a integrar en sus planes de formación los siguientes módulos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral:

- i. Formación obligatoria sobre los derechos de las personas LGTBI en la Compañía, con especial incidencia en igualdad de trato y oportunidades y no discriminación, dirigida a toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.
- ii. Difusión y puesta en conocimiento de todas las medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
- iii. Difusión de conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género según la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- iv. Difusión del protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso y la discriminación a personas LGTBI.
- v. Promoción del uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad y libre de términos discriminatorios en todas las comunicaciones internas y externas.

E. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

- i. Siderúrgica Sevillana S.A. promoverá el fomento de un entorno laboral donde se valore y respete la diversidad de identidades y expresiones de género.
- ii. Asimismo, la Empresa garantizará la protección y seguridad contra comportamientos LGTBIfóbicos mediante la inclusión de la prohibición del acoso o violencia hacia el colectivo LGTBI en el ámbito de aplicación del protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo implantado en la Compañía.

F. Permisos y beneficios sociales

- i. La Compañía garantizará el acceso a permisos y beneficios sociales sin discriminación por orientación sexual o identidad de género, incluyendo atención especial a las necesidades específicas de las personas trans en la concesión de permisos para consultas médicas o trámites legales.
- ii. Comunicación clara de este tipo de derechos a toda la plantilla para evitar malentendidos o discriminación inadvertida.

G. Régimen disciplinario

El régimen disciplinario se especifica en el apartado 9 y según lo regulado en el Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual y/o por razón

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



de sexo de Siderúrgica Sevillana S.A. En todo caso, supondrán una infracción y darán lugar a sanción aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En caso de surgir discrepancias en la interpretación o aplicación de las medidas acordadas, se establecerá un encuentro entre las partes interesadas con el objetivo de encontrar una solución sobre la duda de interpretación. De persistir el desacuerdo, las partes involucradas deberán acudir a los sistemas de resolución de conflictos establecidos en Andalucía.

8. DESCRIPCIÓN DE CONDUCTAS PROHIBIDAS.

Se prohíbe expresamente cualquier forma de acoso, discriminación o represalia basadas en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género. En este sentido, se expone a continuación una serie de conductas prohibidas a título enunciativo:

- Discriminación por orientación sexual o identidad de género: Queda terminantemente prohibida cualquier actitud o conducta que implique discriminación, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de las personas.
- Lenguaje ofensivo o despectivo: No se tolerará el uso de palabras, expresiones, chistes o comentarios que sean ofensivos, humillantes, despectivos o que puedan resultar hirientes para las personas LGTBI, tanto en el entorno laboral como en cualquier evento relacionado con la Empresa.
- Acoso o violencia por motivos de orientación sexual o identidad de género: La Empresa no permitirá ningún tipo de acoso o violencia, ya sea física, verbal, psicológica o sexual, que tenga como base la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de las personas.
- Negación de oportunidades laborales o promociones: No se permitirá negar oportunidades de empleo, ascensos, capacitación u otras oportunidades laborales a personas en función de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Hostigamiento por no conformidad a estereotipos de género: Se prohíbe cualquier forma de hostigamiento o burla hacia personas que no se ajusten a los estereotipos de género tradicionales, tanto en su apariencia como en su comportamiento.
- Exclusión de actividades sociales o laborales: No se tolerará la exclusión de personas LGTBI de actividades sociales, recreativas o laborales organizadas por la Empresa o sus personas trabajadoras en función de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



- Imposición de normas de vestimenta o apariencia basadas en estereotipos de género: La Empresa no establecerá ni permitirá la imposición de normas de vestimenta, peinado o apariencia personal basadas en estereotipos de género que puedan resultar discriminatorias o limitantes para las personas LGTBI.
- Creación de un ambiente laboral hostil o irrespetuoso: Queda prohibido cualquier comportamiento o actitud que contribuya a crear un ambiente laboral hostil, incómodo o irrespetuoso para las personas LGTBI, así como la tolerancia o indiferencia ante estas conductas por parte de los responsables de la Empresa.
- Represalias o discriminación indirecta: No se permitirán represalias o discriminaciones indirectas hacia personas trabajadoras que hayan denunciado situaciones de discriminación, acoso o violencia por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, o que hayan apoyado a otras personas trabajadoras en estas situaciones.

Este conjunto de conductas prohibidas tiene como objetivo garantizar un entorno laboral inclusivo, respetuoso y libre de discriminación para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

9. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y CANAL DE AYUDA

En virtud del presente conjunto de medidas para la igualdad real y efectiva para las personas LGTBI, la Compañía subraya su firme compromiso con la igualdad y el respeto a la diversidad, y manifiesta explícitamente que no se tolerará ningún tipo de práctica discriminatoria, acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género. Expresamente, queda prohibida cualquier conducta que persiga menoscabar la dignidad e integridad de las personas LGTBI en el seno de la Empresa.

La Empresa posee a nivel corporativo el procedimiento PR-0119 que incluye el protocolo a seguir en caso de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, en el cual se incluye a todo el personal de Siderúrgica Sevilla, S.A. Bajo esta política, se detalla el procedimiento de notificación de incidencias o denuncias, de investigación de la situación de acoso o violencia y de resolución de estas situaciones. Asimismo, la empresa dispone, dentro de su programa de cumplimiento, un canal de denuncia.

En este contexto, se acuerda el uso del procedimiento establecido en caso de tener que reportar incidentes de acoso, violencia o discriminación a personas trabajadoras de Siderúrgica Sevillana, S.A. y que pertenecen al colectivo LGTBI. Al igual que la vulneración de las medidas de igualdad efectiva para las personas LGTBI establecidas en el presente Anexo I, el protocolo en caso de acoso por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género o por características sexuales se activará asimismo si el acoso o violencia es recibido por personas que solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



En definitiva, el protocolo de prevención y actuación contra cualquier tipo de acoso o violencia implementado en la Compañía se alinea con las definiciones establecidas en el presente Anexo I y con los principios rectores¹ y garantías del procedimiento² de actuación que se prevén en el RD 1026/2024.

Las posibles sanciones a imponer se determinarán de acuerdo con la gravedad de la infracción y conforme a la legislación aplicable.

10.COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO Y DE EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS LGTBI

El seguimiento y evaluación del cumplimiento y desarrollo del presente conjunto planificado de medidas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en Siderúrgica Sevillana, S.A. lo realizará la Comisión Paritaria prevista en el Convenio Colectivo de la empresa, quien se encargará también de interpretar el contenido del presente documento, así como evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

¹ Agilidad, diligencia y rapidez; protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas, en especial, de la víctima; confidencialidad; contradicción; prohibición de represalias; restitución de las víctimas.

² Como lo son la posibilidad de adopción de medidas cautelares o preventivas durante el procedimiento de investigación hasta la resolución, la obligatoriedad de emisión de un informe que incluya los hechos, la metodología empleada y los resultados de la investigación o la adopción de medidas de actuación una vez se evidencie la existencia de una situación de acoso.



Siderúrgica Sevillana, S.A.
Convenio Colectivo 01/01/2026 al 31/12/2028.



**ANEXO II. TABLAS SALARIALES, PLUSES, HORAS EXTRAS, VACACIONES
Y PAGAS EXTRAS/ CUADROS DE DÍAS DE TRABAJO Y DESCANSOS /
TABLA DE TURNOS DE DESCANSO EN DÍAS FESTIVOS.**





TABLAS SALARIALES POR NIVELES 2.026

NIVELES	PAGAS EXTRA	30 DÍAS VACACIONES	SALARIO HORA 1764	TOTAL ANUAL
8	4.547,91 €	2.273,96 €	14,18 €	31.835,39 €
7	4.397,17 €	2.198,59 €	13,71 €	30.780,20 €
6	4.134,17 €	2.067,09 €	12,89 €	28.939,22 €
5	3.906,46 €	1.953,23 €	12,18 €	27.345,21 €
4	3.851,93 €	1.925,97 €	12,01 €	26.963,54 €
3	3.595,35 €	1.797,68 €	11,21 €	25.167,47 €
2	3.402,92 €	1.701,46 €	10,61 €	23.820,41 €
1	2.684,49 €	1.342,24 €	8,37 €	18.791,41 €



TABLA SALARIAL PERSONAL EMPLEADOS AÑO 2.026

	PAGAS EXTRAS	SALARIO MENSUAL	TOTAL ANUAL
TÉCNICOS DE OFICINAS:			
Jefe Org. 1ª	4.253,18 €	2.126,59 €	29.772,26 €
Jefe Org. 2ª	3.821,42 €	1.910,71 €	26.749,94 €
Téc. Org. 1ª	3.456,68 €	1.728,34 €	24.196,76 €
Téc. Org. 2ª	3.338,86 €	1.669,43 €	23.372,02 €
Aux. de Org.	3.214,94 €	1.607,47 €	22.504,58 €
Aspirante 17	2.722,58 €	1.361,29 €	19.058,06 €
Aspirante 16	2.694,26 €	1.347,13 €	18.859,82 €
TÉCNICOS DE TALLER:			
Jefe Taller	4.065,06 €	2.032,53 €	28.455,42 €
Jefe Sección	4.065,06 €	2.032,53 €	28.455,42 €
Contra maestre	4.065,06 €	2.032,53 €	28.455,42 €
Encargado	3.974,56 €	1.987,28 €	27.821,92 €
LABORATORIO:			
Jefe Sección	4.065,06 €	2.032,53 €	28.455,42 €
Analista 1ª	3.570,44 €	1.785,22 €	24.993,08 €
Analista 2ª	3.418,06 €	1.709,03 €	23.926,42 €
Auxiliar	3.214,94 €	1.607,47 €	22.504,58 €
Aspirante 17	2.926,28 €	1.463,14 €	20.483,96 €
Aspirante 16	2.895,84 €	1.447,92 €	20.270,88 €
ADMINISTRATIVOS:			
Jefe Adm. 1ª	3.941,26 €	1.970,63 €	27.588,82 €
Jefe Adm. 2ª	3.712,48 €	1.856,24 €	25.987,36 €
Oficial 1ª Adm.	3.456,68 €	1.728,34 €	24.196,76 €
Oficial 2ª Adm.	3.338,86 €	1.669,43 €	23.372,02 €
Auxiliar Adm.	3.214,94 €	1.607,47 €	22.504,58 €
Aspirante 17	2.722,58 €	1.361,29 €	19.058,06 €
Aspirante 16	2.598,12 €	1.299,06 €	18.186,84 €
Telefonista	3.068,16 €	1.534,08 €	21.477,12 €



TABLA DE PLUSES AÑO 2.026

Plus de turnicidad (A)	1,48 €	Euros/Hora.
Plus de turnicidad (B)	1,48 €	Euros/Hora.
Plus de turnicidad (C)	0,60 €	Euros/Hora.
Plus de asistencia	12,13 €	Euros/Jornada.
Plus de jornada partida	10,00 €	Euros/Jornada.
Plus de asistencia en sábado mañana y tarde	41,20 €	Euros/Jornada.
Plus de asistencia en sábado noche, domingos y festivos mañana y tarde 8,75 horas.	41,20 €	Euros/Jornada.
Plus de asistencia en sábado noche, domingos y festivos mañana y tarde 7,75 horas.	41,20 €	Euros/Jornada.
Plus de asistencia en sábado noche, domingos y festivos mañana y tarde 6,75 horas.	41,20 €	Euros/Jornada.
Plus de asistencia en sábado noche, domingos y festivos mañana y tarde 5,75 horas.	41,20 €	Euros/Jornada.
Plus de asistencia en domingos y festivos noche 8,75 horas.	143,67 €	Euros/Jornada.
Plus de asistencia en domingos y festivos noche 7,75 horas.	130,02 €	Euros/Jornada.
Plus de asistencia en domingos y festivos noche 6,75 horas.	116,32 €	Euros/Jornada.
Vacaciones fuera de julio y agosto.	14,79 €	Euros/Día.
Plus horario de jornada superior a 8,25 horas hasta 8,75 horas.	2,96 €	Euros/Jornada.
Plus horario de jornada superior a 7,75 horas hasta 8,25 horas.	2,79 €	Euros/Jornada.
Plus horario de jornada inferior a 7,75 horas hasta 7,25 horas.	3,30 €	Euros/Jornada.
Plus horario de jornada inferior a 7,25 horas hasta 6,75 horas.	3,53 €	Euros/Jornada.
Plus horario de jornada inferior a 6,75 horas hasta 6,25 horas.	3,83 €	Euros/Jornada.
Plus horario de jornada inferior a 6,25 horas hasta 6,00 horas.	5,52 €	Euros/Jornada.
Plus 0 accidentes con baja.	123,79 €	Euros/Mes.
Plus 0 ausencias por enfermedad común.	133,90 €	Euros/Mes.



TABLA DE HORAS EXTRAS AÑO 2.026

	NIVEL UNO	NIVEL DOS	NIVEL TRES	NIVEL CUATRO	NIVEL CINCO	NIVEL SEIS	NIVEL SIETE	NIVEL OCHO
SIN ANTIGÜEDAD	16,89 €	21,87 €	23,16 €	24,91 €	25,30 €	26,82 €	28,68 €	29,69 €
1 QUINQUENIO	17,73 €	22,96 €	24,32 €	26,16 €	26,57 €	28,16 €	30,11 €	31,17 €
2 QUINQUENIOS	18,58 €	24,06 €	25,48 €	27,40 €	27,83 €	29,50 €	31,55 €	32,66 €
3 QUINQUENIOS	19,42 €	25,15 €	26,63 €	28,65 €	29,10 €	30,84 €	32,98 €	34,14 €
4 QUINQUENIOS	20,27 €	26,24 €	27,79 €	29,89 €	30,36 €	32,18 €	34,42 €	35,63 €
5 QUINQUENIOS	21,11 €	27,34 €	28,95 €	31,14 €	31,63 €	33,53 €	35,85 €	37,11 €
6 QUINQUENIOS	21,96 €	28,43 €	30,11 €	32,38 €	32,89 €	34,87 €	37,28 €	38,60 €
SIN ANTIGÜEDAD Y 20% J. EQUIPO	20,27 €	26,24 €	27,79 €	29,89 €	30,36 €	32,18 €	34,42 €	35,63 €
1 QUINQUENIO Y 20% J. EQUIPO	21,28 €	27,55 €	29,18 €	31,39 €	31,88 €	33,79 €	36,13 €	37,40 €
2 QUINQUENIOS Y 20% J. EQUIPO	22,30 €	28,87 €	30,58 €	32,88 €	33,40 €	35,40 €	37,86 €	39,19 €
3 QUINQUENIOS Y 20% J. EQUIPO	23,30 €	30,18 €	31,96 €	34,38 €	34,92 €	37,01 €	39,58 €	40,97 €
4 QUINQUENIOS Y 20% J. EQUIPO	24,32 €	31,49 €	33,35 €	35,87 €	36,43 €	38,62 €	41,30 €	42,76 €
5 QUINQUENIOS Y 20% J. EQUIPO	25,33 €	32,81 €	34,74 €	37,37 €	37,96 €	40,24 €	43,02 €	44,53 €
6 QUINQUENIOS Y 20% J. EQUIPO	26,35 €	34,12 €	36,13 €	38,86 €	39,47 €	41,84 €	44,74 €	46,32 €



TABLA DE PLUS DE ARRANCADA (POR HORA) AÑO 2.026

	NIVEL UNO	NIVEL DOS	NIVEL TRES	NIVEL CUATRO	NIVEL CINCO	NIVEL SEIS	NIVEL SIETE	NIVEL OCHO
SIN ANTIGÜEDAD	8,55 €	11,24 €	11,95 €	12,94 €	13,12 €	13,95 €	14,96 €	15,50 €
1 QUINQUENIO	8,98 €	11,80 €	12,55 €	13,59 €	13,78 €	14,65 €	15,71 €	16,28 €
2 QUINQUENIOS	9,41 €	12,36 €	13,15 €	14,23 €	14,43 €	15,35 €	16,46 €	17,05 €
3 QUINQUENIOS	9,83 €	12,93 €	13,74 €	14,88 €	15,09 €	16,04 €	17,20 €	17,83 €
4 QUINQUENIOS	10,26 €	13,49 €	14,34 €	15,53 €	15,74 €	16,74 €	17,95 €	18,60 €
5 QUINQUENIOS	10,69 €	14,05 €	14,94 €	16,18 €	16,40 €	17,44 €	18,70 €	19,38 €
6 QUINQUENIOS	11,12 €	14,61 €	15,54 €	16,82 €	17,06 €	18,14 €	19,45 €	20,15 €
SIN ANTIGÜEDAD Y 20% J. EQUIPO	10,26 €	13,49 €	14,34 €	15,53 €	15,74 €	16,74 €	17,95 €	18,60 €
1 QUINQUENIO Y 20% J. EQUIPO	10,78 €	14,16 €	15,06 €	16,31 €	16,54 €	17,58 €	18,85 €	19,54 €
2 QUINQUENIOS Y 20% J. EQUIPO	11,29 €	14,83 €	15,78 €	17,08 €	17,32 €	18,42 €	19,75 €	20,46 €
3 QUINQUENIOS Y 20% J. EQUIPO	11,80 €	15,52 €	16,49 €	17,86 €	18,11 €	19,25 €	20,64 €	21,40 €
4 QUINQUENIOS Y 20% J. EQUIPO	12,31 €	16,19 €	17,21 €	18,64 €	18,89 €	20,09 €	21,54 €	22,32 €
5 QUINQUENIOS Y 20% J. EQUIPO	12,83 €	16,86 €	17,93 €	19,42 €	19,68 €	20,93 €	22,44 €	23,26 €
6 QUINQUENIOS Y 20% J. EQUIPO	13,34 €	17,53 €	18,65 €	20,18 €	20,47 €	21,77 €	23,34 €	24,18 €

**TABLA DE 30 DÍAS VACACIONES AÑO 2.026**

	NIVEL UNO	NIVEL DOS	NIVEL TRES	NIVEL CUATRO	NIVEL CINCO	NIVEL SEIS	NIVEL SIETE	NIVEL OCHO
SIN ANTIGÜEDAD	1.342,24 €	1.701,46 €	1.797,68 €	1.925,97 €	1.953,23 €	2.067,09 €	2.198,59 €	2.273,96 €
1 QUINQUENIO	1.409,36 €	1.786,53 €	1.887,56 €	2.022,27 €	2.050,89 €	2.170,44 €	2.308,51 €	2.387,65 €
2 QUINQUENIOS	1.476,47 €	1.871,60 €	1.977,44 €	2.118,56 €	2.148,55 €	2.273,80 €	2.418,44 €	2.501,35 €
3 QUINQUENIOS	1.543,58 €	1.956,68 €	2.067,33 €	2.214,86 €	2.246,21 €	2.377,15 €	2.528,37 €	2.615,05 €
4 QUINQUENIOS	1.610,69 €	2.041,75 €	2.157,21 €	2.311,16 €	2.343,87 €	2.480,50 €	2.638,30 €	2.728,75 €
5 QUINQUENIOS	1.677,80 €	2.126,82 €	2.247,10 €	2.407,46 €	2.441,54 €	2.583,86 €	2.748,23 €	2.842,45 €
6 QUINQUENIOS	1.744,92 €	2.211,90 €	2.336,98 €	2.503,76 €	2.539,20 €	2.687,21 €	2.858,16 €	2.956,14 €

TABLA DE PAGAS EXTRAS AÑO 2.026

SIN ANTIGÜEDAD	2.684,49 €	3.402,92 €	3.595,35 €	3.851,93 €	3.906,46 €	4.134,17 €	4.397,17 €	4.547,91 €
1 QUINQUENIO	2.818,72 €	3.573,06 €	3.775,12 €	4.044,54 €	4.101,78 €	4.340,88 €	4.617,02 €	4.775,30 €
2 QUINQUENIOS	2.952,94 €	3.743,20 €	3.954,88 €	4.237,12 €	4.297,10 €	4.547,60 €	4.836,88 €	5.002,70 €
3 QUINQUENIOS	3.087,16 €	3.913,36 €	4.134,66 €	4.429,72 €	4.492,42 €	4.754,30 €	5.056,74 €	5.230,10 €
4 QUINQUENIOS	3.221,38 €	4.083,50 €	4.314,42 €	4.622,32 €	4.687,74 €	4.961,00 €	5.276,60 €	5.457,50 €
5 QUINQUENIOS	3.355,60 €	4.253,64 €	4.494,20 €	4.814,92 €	4.883,08 €	5.167,72 €	5.496,46 €	5.684,90 €
6 QUINQUENIOS	3.489,84 €	4.423,80 €	4.673,96 €	5.007,52 €	5.078,40 €	5.374,42 €	5.716,32 €	5.912,28 €



DEPARTAMENTO DE ACERÍA.

ACERÍA PRODUCCIÓN. ROTACIÓN 4 EQUIPOS

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D
2	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D
3	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D
4	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D

M	Entrada 06:00-08:00 Salida 14:00-16:00 (15 min de descanso)
T	Entrada:14:00-16,00 Salida 22:00-24:00 (15 min de descanso)
N	Entrada: 22:00-24:00 Salida:06:00-08:00 (15 min de descanso)

ACERÍA – PRODUCCIÓN Y SERVICIOS.

S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L
T	T	M	N	D	N	D	M	T	M	N	N	D	N	D	N	D	M	T	M	N	N	N	N
M	T	M	M	T	M	T	D	D	D	M	T	M	T	D	D	D	D	D	D	M	T	M	T
N	N	D	D	M	T	M	T	N	N	N	D	M	T	M	T	N	N	N	D	N	D	D	D

M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V
D	D	D	M	T	M	T	N	N	N	D	D	M	T	M	T	N	T	D	N	T	M	T	M	T
N	N	N	D	D	D	M	T	M	T	T	N	N	N	D	D	M	T	N	T	M	N	N	N	D
M	T	M	T	M	N	N	N	D	D	M	T	M	T	N	N	D	D	M	T	N	N	N	N	D

M	Entrada: 06:00-08:00	Saída: 14:00-16:00 (15 min de descanso)
T	Entrada: 14:00-16:00	Saída: 22:00-24:00 (15 min de descanso)
N	Entrada: 22:00-24:00	Saída: 06:00-08:00 (15 min de descanso)

ACERÍA – PREPARACIÓN DE HORNO Y COLADA.

	L	M	X	J	V	S	D
MTD	MT	MT	MTD	DMT	DMT	MTD	MTD
MND	MND	MND	MND	MND	MND	MN	MN

Opción 1. (Normalidad)

Opción 2. (Arrancada/Situaciones Especiales)

M	Entrada 06:00-08:00	Salida 14:00- 16:00 (15 min de descanso)
T	Entrada:14:00-16:00	Salida 22:00-24:00 (15 min de descanso)
N	Entrada: 22:00-24:00	Salida:06:00-08:00 (15 min de descanso)

ACERIA - REFRACTARISTAS.

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T-D	M-T	M-T-D	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N-D	N	N	D-N	D	N-D	N	N	M-T	N	N	D	D	D-N
2	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T-D	M-T	M-T	M-T-D	M-D	M-D	D	M-T	M-T	M-T-D	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	D-N	N	D-N	D	N-D
3	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T-D	D	D	M-T-D	D	D	M-T	M-T-D	M-T	M-T	M-T-D	M-D	M-D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	D-N	N	D-N	D	N-D
4	M-T-D	M-T	D-M-T	M-T	M-T-D	M-D	M-D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	D-N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
5	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T-D	M-T-D	M-D	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N	D-N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
6	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T-D	D	D	M-T-D	M-D	M-D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
7	M-T	M-T	M-T-D	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T-D	M-T	M-T	D-M-T	M-T-D	M-D	M-D
	N	N	D-N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D	D	D-N	N	N	N	N	D-N	D	N-D
8	M-T	M-T-D	M-T	M-T	M-T-D	M-D	M-D	M-T	M-T	M-T-D	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	D-N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	D-N	N	D	D	D-N	N	N	N	N	D-N	D	N
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T-D	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	M-D	M-D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D	D	D-N	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D	D	N-D
	M-T	M-T	M-T-D	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	D-M-T	M-T-D	M-D	M-D
	N	N	D-N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T-D	M-T	M-T	M-T-D	M-D	M-D	M-T	M-T	M-T-D	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	D-N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	D-N	N	D	D	D-N	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	M-D	M-D	M-T	M-T	M-T-D	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	D-N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	D-N	N	D	D	D-N	N	N	N	N	D-N	D	N
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	M-D	M-D	M-T	M-T	M-T-D	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	D-N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	D-N	N	D	D	D-N	N	N	N	N	D-N	D	N
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	M-D	M-D	M-T	M-T	M-T-D	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	D-N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	D-N	N	D	D	D-N	N	N	N	N	D-N	D	N
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	M-D	M-D	M-T	M-T	M-T-D	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	D-N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	D-N	N	D	D	D-N	N	N	N	N	D-N	D	N
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	M-D	M-D	M-T	M-T	M-T-D	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	D-N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	D-N	N	D	D	D-N	N	N	N	N	D-N	D	N
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	M-D	M-D	M-T	M-T	M-T-D	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	D-N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	D-N	N	D	D	D-N	N	N	N	N	D-N	D	N
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	M-D	M-D	M-T	M-T	M-T-D	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	D-N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	D-N	N	D	D	D-N	N	N	N	N	D-N	D	N
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	M-D	M-D	M-T	M-T	M-T-D	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	D-N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	D-N	N	D	D	D-N	N	N	N	N	D-N	D	N
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	M-D	M-D	M-T	M-T	M-T-D	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	D-N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	D-N	N	D	D	D-N	N	N	N	N	D-N	D	N
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	M-D	M-D	M-T	M-T	M-T-D	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	D-N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	D-N	N	D	D	D-N	N	N	N	N	D-N	D	N
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	M-D	M-D	M-T	M-T	M-T-D	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	D-N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	D-N	N	D	D	D-N	N	N	N	N	D-N	D	N
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	N	N	D-N	D	N-D
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	M-D	M-D	M-T	M-T	M-T-D	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D
	N	D-N	N	N	D-N	D	N-D	N	N	D-N	N	D	D	D-N	N	N	N	N	D-N	D	N
	M-T	M-T	M-T	M-T	M-T-D	D	D	M-T	M-T	M-T	M										

M: Entrada 05,00 a 10,00 h.

T: Entrada 12,00 a 16,00 h.

N: Entrada 19,00 a 24,00 h.

ACERIA - ELETTRICO / MECÁNICO TURNOS. ROTACIÓN A 4.



	E	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D		
1	N	D	D	M	M	N	N	D	D	M	M	N	N	D	D	M	M	N	N	D	D	M	M	N	N	D	D	M	M	N	N
2	D	M	M	N	N	D	D	M	M	N	N	D	D	M	M	N	N	D	D	M	M	N	N	D	D	M	M	N	N	D	D
3	M	N	N	D	D	M	M	N	N	D	D	M	M	N	N	D	D	M	M	N	N	D	D	M	M	N	N	D	D	M	M
4	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	

ACERÍA – ELÉCTRICO / MECÁNICO TURNOS. ROTACIÓN A 5.

	E	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	M	M	M	N	N	N	N	N	D	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
2	M	M	M	N	N	N	N	N	D	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
3	N	N	N	D	D	D	D	D	D	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
4	T	D	D	M	M	M	M	M	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
5	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T

ACERÍA – ELÉCTRICO / MECÁNICO TURNOS. ROTACIÓN A 6.

	E	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D			
1	V	M	N	N	N	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	N	N	D	D	T	T	T	T	D	D	M	M	N	N	D	D	
2	V	M	N	N	N	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	N	N	D	D	T	T	T	T	D	D	M	M	N	N	D	D	
3	N	N	N	D	D	M	M	N	N	D	D	M	M	N	N	D	D	M	M	N	N	D	D	M	M	N	N	D	D	M	M	
4	N	N	N	D	D	M	M	N	N	D	D	M	M	N	N	D	D	M	M	N	N	D	D	M	M	N	N	D	D	M	M	
5	T	D	D	M	M	N	N	D	D	T	T	M	M	N	N	D	D	T	T	M	M	N	N	D	D	T	T	M	M	N	N	
6	D	D	T	T	T	T	D	D	M	M	N	N	D	D	M	M	N	N	D	D	M	M	N	N	D	D	M	M	N	N	D	D

ACERÍA – ELÉCTRICO / MECÁNICO TURNOS. ROTACIÓN A 7.





	E	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
2	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
3	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
4	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
5	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
6	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
7	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M

ACERÍA – ELÉCTRICO / MECÁNICO TURNOS. ROTACIÓN A 8.

	E	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	
2	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	
3	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	
4	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	
5	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	
6	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	
7	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	
8	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	

ACERÍA – ELÉCTRICO / MECÁNICO TURNOS. ROTACIÓN A 9.



	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT	BU	BV	BW	BX	BY	BZ	CA	CB	CC	CD	CE	CF	CG	CH	CI	CJ	CK	CL	CM	CN	CO	CP	CQ	CR	CS	CT	CU	CV	CW	CX	CY	CZ	DA	DB	DC	DD	DE	DF	DG	DH	DI	DJ	DK	DL	DM	DN	DO	DP	DQ	DR	DS	DT	DU	DV	DW	DX	DY	DZ	EA	EB	EC	ED	EE	EF	EG	EH	EI	EJ	EK	EL	EM	EN	EO	EP	EQ	ER	ES	ET	EU	EV	EW	EX	EY	EZ	FA	FB	FC	FD	FE	FF	FG	FH	FI	FJ	FK	FL	FM	FN	FO	FP	FQ	FR	FS	FT	FU	FV	FW	FX	FY	FZ	GA	GB	GC	GD	GE	GF	GG	GH	GI	GJ	GK	GL	GM	GN	GO	GP	GQ	GR	GS	GT	GU	GV	GW	GX	GY	GZ	HA	HB	HC	HD	HE	HF	HG	HH	HI	HJ	HK	HL	HM	HN	HO	HP	HQ	HR	HS	HT	HU	HV	HW	HX	HY	HZ	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IK	IL	IM	IN	IO	IP	IQ	IR	IS	IT	IU	IV	IW	IX	IY	IZ	JA	JB	JC	JD	JE	JF	JG	JH	JI	JJ	JK	JL	JM	JN	JO	JP	JQ	JR	JS	JT	JU	JV	JW	JX	JY	JZ	KA	KB	KC	KD	KE	KF	KG	KH	KI	KJ	KK	KL	KM	KN	KO	KP	KQ	KR	KS	KT	KU	KV	KW	KX	KY	KZ	LA	LB	LC	LD	LE	LF	LG	LH	LI	LJ	LK	LL	LM	LN	LO	LP	LQ	LR	LS	LT	LU	LV	LW	LX	LY	LZ	MA	MB	MC	MD	ME	MF	MG	MH	MI	MJ	MK	ML	MM	MN	MO	MP	MQ	MR	MS	MT	MU	MV	MW	MX	MY	MZ	NA	NB	NC	ND	NE	NF	NG	NH	NI	NJ	NK	NL	NM	NN	NO	NP	NQ	NR	NS	NT	NU	NV	NW	NX	NY	NZ	OA	OB	OC	OD	OE	OF	OG	OH	OI	OJ	OK	OL	OM	ON	OO	OP	OQ	OR	OS	OT	OU	OV	OW	OX	OY	OZ	PA	PB	PC	PD	PE	PF	PG	PH	PI	PJ	PK	PL	PM	PN	PO	PP	PQ	PR	PS	PT	PU	PV	PW	PX	PY	PZ	QA	QB	QC	QD	QE	QF	QG	QH	QI	QJ	QK	QL	QM	QN	QO	QP	QQ	QR	QS	QT	QU	QV	QW	QX	QY	QZ	RA	RB	RC	RD	RE	RF	RG	RH	RI	RJ	RK	RL	RM	RN	RO	RP	RQ	RR	RS	RT	RU	RV	RW	RX	RY	RZ	SA	SB	SC	SD	SE	SF	SG	SH	SI	SJ	SK	SL	SM	SN	SO	SP	SQ	SR	SS	ST	SU	SV	SW	SX	SY	SZ	TA	TB	TC	TD	TE	TF	TG	TH	TI	TJ	TK	TL	TM	TN	TO	TP	TQ	TR	TS	TT	TU	TV	TW	TX	TY	TZ	UA	UB	UC	UD	UE	UF	UG	UH	UI	UJ	UK	UL	UM	UN	UO	UP	UQ	UR	US	UT	UU	UV	UW	UX	UY	UZ	VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VK	VL	VM	VN	VO	VP	VQ	VR	VS	VT	VU	VV	VW	VX	VY	VZ	WA	WB	WC	WD	WE	WF	WG	WH	WI	WJ	WK	WL	WM	WN	WO	WP	WQ	WR	WS	WT	WU	WV	WW	WX	WY	WZ	XA	XB	XC	XD	XE	XF	YG	YH	YI	YJ	YK	YL	YM	YN	YO	YP	YQ	YR	YS	YT	YU	YV	YW	YX	YY	YZ	ZA	ZB	ZC	ZD	ZE	ZF	ZG	ZH	ZI	ZJ	ZK	ZL	ZM	ZN	ZO	ZP	ZQ	ZR	ZS	ZT	ZU	ZV	ZW	ZX	ZY	ZZ
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

ACERÍA – ELÉCTRICO / MECÁNICO TURNOS. ROTACIÓN A 10.

1	M	N	N	D	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

M	Entrada 06:00-08:00	Salida 14:00-16:00 (15 min de descanso)
T	Entrada:14:00-16:00	Salida 22:00-24:00 (15 min de descanso)
F	Entrada 08:00	Salida: 17:00 (1h de descanso)
M	Entrada 06:00-08:00	Salida 14:00-16:00 (15 min de descanso)
T	Entrada:14:00-16:00	Salida 22:00-24:00 (15 min de descanso)
N	Entrada: 22:00-24:00	Salida:06:00-08:00 (15 min de descanso)



ACERÍA - EVACUACIÓN DE ESCORIA Y LIMPIEZA DE MATERIAS PRIMAS FÉRRICAS.

EQ	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	T	T	T	D	D	D	M	J	M	M	M	D	M	T	T	T	M	M	M	D	T
2	M	M	M	D	M	M	M	D	M	M	M	J	J	D	D	M	M	J	J	D	D
3	M	M	D	M	T	T	T	D	D	D	M	M	D	M	T	T	T	T	T	T	T

M	Entrada: 8:00-8:00	Salida: 14:00-14:00 (15 min de descanso)
T	Entrada: 14:00-14:00	Salida: 22:00-24:00 (15 min de descanso)
J	Entrada: 8:00	Salida: 17:00 (1 hora de descanso)
D	Día festivo	

ACERÍA – MANTENIMIENTO ELÉCTRICOS / MECÁNICOS. JORNADA, M-T-N.

EQ	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
2	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
3	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
4	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J



EQ	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
2	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
3	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
4	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
5	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J

EQ	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
2	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
3	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
4	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
5	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
6	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J



EQ	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	
2	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	
3	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	
4	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	
5	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	
6	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	
7	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J

M	Entrada: 6:00-8:00	Salida: 14:00-16:00 (15 min de descanso)
T	Entrada: 14:00-16:00	Salida: 22:00-24:00 (15 min de descanso)
N	Entrada: 22:00-24:00	Salida: 06:00-08:00 (15 min de descanso)
J	Entrada: 8:00	Salida: 17:00 (1 hora de descanso)
MATN	De los 4 días hay que descansar 1 ó 2	



DEPARTAMENTO DE LAMINACIÓN.

LAMINACIÓN PRODUCCIÓN. ROTACIÓN 4 EQUIPOS

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D
2	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D
3	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D
4	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D	M/T/N/D

M	Entrada 06:00-08:00 Salida 14:00-16:00 (15 min de descanso)
T	Entrada:14:00-16:00 Salida 22:00-24:00 (15 min de descanso)
N	Entrada: 22:00-24:00 Salida:06:00-08:00 (15 min de descanso)



LAMINACIÓN – PRODUCCIÓN Y SERVICIOS.

EQ	L	M	X	J	V	S	D
1	M	T	M	T	M	T	M
	N	D	N	D	N	D	N

Entrada: 00:00:00 Salida: 14:00:00 (13 min de descanso)
Entrada: 14:00:00 Salida: 22:00:00 (15 min de descanso)
Entrada: 22:00:00 Salida: 06:00:00 (15 min de descanso)
OT: 05224500

LAMINACIÓN – PRODUCCIÓN ROTACIÓN A 2.

EQ	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	M	M	N	N	N	N	D	D	M	M	N	N	N	N	D	D	M	M	N	N	N	D	D	M	M	N	N	D
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	
2	N	N	D	D	D	D	M	M	N	N	N	N	N	D	D	M	M	N	N	N	D	D	M	M	N	N	D	
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	

LAMINACIÓN – PRODUCCIÓN ROTACIÓN A 3.

EQ	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	N	D	D	T	T	T	T	M	M	N	N	N	N	D	D	M	M	N	N	N	N
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
2	D	M	M	N	N	N	D	M	M	N	N	N	N	D	D	M	M	N	N	N	N
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
3	M	N	N	D	D	D	T	M	M	N	N	N	N	D	D	M	M	N	N	N	N
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T

LAMINACIÓN – PRODUCCIÓN ROTACIÓN A 3.

[illegible]

M	Entrada: 6:00-8:00	Salida: 14:00-16:00	(15 min. de descanso)
T	Entrada: 14:00-16:00	Salida: 22:00-24:00	(15 min. de descanso)
N	Entrada: 22:00-24:00	Salida: 06:00-08:00	(15 min. de descanso)
M-T	Entrada: 7:00	Salida: 19:00	(15 min. de descanso)
T-N	Entrada: 19:00	Salida: 7:00	(15 min. de descanso)

LAMINACIÓN – PRODUCCIÓN ROTACIÓN A 4.

	E	Q	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
1	M	M	M	N	N	N	D	D	D	M	M	M	N	N	N	D	D	D	M	M	M	N	N	N
2	N	N	N	D	D	T	T	T	T	M	M	M	N	N	N	D	D	T	T	T	T	M	M	M
3	M	M	M	N	N	N	D	D	D	M	M	M	N	N	N	D	D	T	T	T	T	M	M	M
4	D	D	D	T	T	T	T	T	T	M	M	M	N	N	N	D	D	T	T	T	T	M	M	M

Entrada	6:00:00	Sábado	14:00-16:00 (15 min de descanso)
Entrada	14:00-16:00	Domingo	22:00-24:00 (15 min de descanso)
Entrada	22:00-24:00	Sábado	00:00-08:00 (15 min de descanso)



EQ	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	M	M	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
2	D	D	M	M	T	T	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
3	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
4	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	

LAMINACIÓN – ELÉCTRICOS / MECÁNICOS TURNOS. ROTACIÓN A 5.

EQ	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	M	M	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
2	D	D	M	M	T	T	N	N	D	M	M	T	N	N	D	M	M	T	N	N	N
3	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
4	T	T	N	N	D	D	M	M	T	N	N	D	M	M	T	N	N	D	M	M	T
5	M	M	N	N	D	D	M	M	T	N	N	D	M	M	T	N	N	D	M	M	T

LAMINACIÓN – ELÉCTRICOS / MECÁNICOS TURNOS. ROTACIÓN A 6.

EQ	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	M/D	M	M	T	T	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
2	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
3	N	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
4	T	T	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
5	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
6	M/M	m/t	m/t	m/t	N	D	D	M/M	M	T	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N

LAMINACIÓN – ELÉCTRICOS / MECÁNICOS TURNOS. ROTACIÓN A 7.

EQ	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	M	M	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
2	D	D	M	M	T	T	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
3	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
4	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	
5	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	
6	M	M	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
7	M	M	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	

M	Entrada: 7:00	Salida: 15:00 (15 mn de descanso)
T	Entrada: 15:00	Salida: 23:00 (15 mn de descanso)
N	Entrada: 23:00	Salida: 7:00 (15 mn de descanso)
D	DESCANSO	



LAMINACIÓN – MONTAJE.

Eq	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	
2	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	
3	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	
4	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	
5	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	
6	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	
7	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	
8	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	
9	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	

M	Entrada: 7:00	Salida: 15:00 (15 min de descanso)
T	Entrada: 15:00	Salida: 23:00 (15 min de descanso)
J	Entrada: 23:00	Salida: 7:00 (15 min de descanso)
D	DESCANSO	

LAMINACIÓN – TORNOS.

EQ	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S
1	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
2	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
3	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J

M	Entrada: 7:00	Salida: 15:00 (15 min de descanso)
T	Entrada: 15:00	Salida: 23:00 (15 min de descanso)
J	Entrada: 23:00	Salida: 07:00 (15 min de descanso)
D	Entrada: 06:00	Salida: 17:00 (1 hora de descanso)
D	DESCANSO	

PUPITRE CENTRAL Y AYUDANTE DE JEFE DE TURNO.



	E	Q	S	D	L	M	X	X	J	V	S	D	L	M	X	X	J	V	S	D	L	M	X	X	J	V
1	D	D	N	N	N	D	D	M	T	T	D	D	M	T	T	D	D	M	T	T	D	D	M	T	T	D
2	N	T	N	T	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
3	D	D	M	M	M	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
4	M	T	N	T	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N

M	Entrada: 7:00 Salida: 15:00 (15 min de descanso)
T	Entrada: 15:00 Salida: 23:00 (15 min de descanso)
N	Entrada: 23:00 Salida: 07:00 (15 min de descanso)
M-T	Entrada: 7:00 Salida: 19:00 (15 min de descanso)
T-N	Entrada: 19:00 Salida: 07:00 (15 min de descanso)
D	DESCANSO

DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO GENERAL.



MECÁNICOS DE TALLER.

EQ	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
2	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
3	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
4	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
5	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
6	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M

M	Entrada: 7:00	Salida: 15:00 (15 min de descanso)
T	Entrada: 15:00	Salida: 23:00 (15 min de descanso)
M	Entrada: 23:00	Salida: 7:00 (15 min de descanso)
D	DESCANSO	

MANTENIMIENTO MECÁNICO / ELÉCTRICO GENERAL.

EQ	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	T	T	T	T	T	D	T	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T
2	D	T	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T
3	T	T	T	T	T	D	T	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T
4	T	T	T	T	T	D	T	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T
5	D	T	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T
6	T	T	T	T	T	D	T	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T
7	T	T	T	T	T	D	T	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T
8	T	T	T	T	T	D	T	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T
9	T	T	T	T	T	D	T	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T	T	T	T	D	T

M	Entrada: 7:00	Salida: 15:00 (15 min de descanso)
T	Entrada: 15:00	Salida: 23:00 (15 min de descanso)
M	Entrada: 23:00	Salida: 7:00 (15 min de descanso)
D	DESCANSO	

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES.



SERVICIOS GENERALES – TRANSPORTE INTERNO.

EQ	L	M	X	J	V	S	D
1	J	J	J	J	J	J	D

M	Entrada: 9:00	Salida: 15:00 (15 min de descanso)
J	Entrada: 9:00	Salida: 18:00 (1 hora de descanso)
D	DESCANSO	

SERVICIOS GENERALES - LIMPIEZA INDUSTRIAL Y PERSONAL DE SERVICIOS.

EQ	L	M	X	J	V	S	D
1	J	J	J	J	J	J	D
2	M	M	M	M	M	M	D
	T	T	T	T	T	T	D

M	Entrada: 6:00-7:00	Salida: 14:00-15:00 (15 min de descanso)
T	Entrada: 14:00-15:00	Salida: 22:00-23:00 (15 min de descanso)
J	Entrada: 8:00-9:00	Salida: 17:00-18:00 (1 hora de descanso)
D	DESCANSO	

DEPARTAMENTO DE ALMACÉN.

ALMACÉN.

EQ	L	M	X	J	V	S	D
1	M	M	M	M	M	M	D
2	T	T	T	T	T	T	D
3	J	J	J	J	J	J	D

M	Entrada: 15:00	Salida: 23:00 (15 min de descanso)
T	Entrada: 7:00	Salida: 15:00 (15 min de descanso)
J	Entrada: 8:00	Salida: 17:00 (1 hora de descanso)
D	DESCANSO	

DEPARTAMENTO DE EXPEDICIONES.



EXPEDICIONES – GRUPTAS ROTACIÓN A 11.

	SEN1	SEN2	SEN3	SEN4	SEN5	SEN6	SEN7	SEN8	SEN9
1	L M X J J V S	L M X J J V S	L M X J J V S	L M X J J V S	L M X J J V S	L M X J J V S	L M X J J V S	L M X J J V S	L M X J J V S
2	M M M M N N	N N N N M M	T T T T D D	M M M M D D	J J J J D D	T T T T D D	M M M M D D	J J J J D D	T T T T D D
3	N N N N M M	T T T T D D	M M M M D D	J J J J D D	T T T T D D	M M M M D D	J J J J D D	T T T T D D	N N N N M M
4	T T T T D D	M M M M D D	J J J J D D	T T T T D D	M M M M D D	J J J J D D	T T T T D D	M M M M D D	N N N N M M
5	M M M M D D	J J J J D D	T T T T D D	M M M M D D	J J J J D D	T T T T D D	M M M M D D	J J J J D D	T T T T D D
6	J J J J D D	T T T T D D	M M M M D D	J J J J D D	T T T T D D	M M M M D D	J J J J D D	T T T T D D	M M M M D D
7	T T T T D D	M M M M D D	J J J J D D	T T T T D D	M M M M D D	J J J J D D	T T T T D D	M M M M D D	J J J J D D
8	M M M M D D	J J J J D D	T T T T D D	M M M M D D	J J J J D D	T T T T D D	M M M M D D	J J J J D D	T T T T D D
9	J J J J D D	T T T T D D	M M M M D D	J J J J D D	T T T T D D	M M M M D D	J J J J D D	T T T T D D	M M M M D D
10	T T T T D D	M M M M D D	J J J J D D	T T T T D D	M M M M D D	J J J J D D	T T T T D D	M M M M D D	J J J J D D
11	M M M M D D	J J J J D D	T T T T D D	M M M M D D	J J J J D D	T T T T D D	M M M M D D	J J J J D D	T T T T D D

HORARIOS:

- M = entrada de 6:00-14:00 ó de 7:00 a 15:00 con 15 minutos de descanso
- T = entrada de 14:00-22:00 ó de 15:00 a 23:00 con 15 minutos de descanso
- N = entrada de 22:00 a 6:00 ó de 23:00 a 7:00 con 15 minutos de descanso
- J = entrada de 6:00 a 17:00 ó de 9:00 a 18:00 ó de 10:00-19:00 ó de 11:00 a 20:00 con almorzador de 13:00-14:00 ó de 14:00-15:00



04/05/2026



TURNOS DE DESCANSO EN DÍAS FESTIVOS

AÑO 2026

CUADROS	1/1	6/1	28/2	* JUEVES SANTO	* 3/4 VIERNES SANTO	* 22/4	* 1/5	* 4/6 CORPUS CHRISTI	* 15/8	* 12/10	* 2/11	* 7/12	* 8/12	24/12	25/12	31/12
ACERÍA PRODUCCIÓN ACERÍA PREPARACIÓN ACERÍA EVACUACIÓN ESCORIA REFRACTARISTAS	MTN	MTN		MTN	MTN	MTN	MTN							TN	MTN	TN
	MTN	MTN		MTN	MTN	MTN	MTN							TN	MTN	TN
	MTJ	MTJ		MTJ	MTJ	MTJ	MTJ							TN	MTJ	TN
	MTN	MTN		MTN	MTN	MTN	MTN							TN	MTN	TN
LAMINACIÓN PRODUCCIÓN	MTN	MTN		MTN	MTN	MTN	MTN							TN	MTN	TN
LAMINACIÓN TORNOS	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	T	MTJ	T
LAMINACIÓN MONTAJE	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	T	MT	T
MECÁNICOS DE TURNOS	MT	MT		MTN	MT	MT	MT							TN	MT	TN
MECÁNICOS DE MANTENIMIENTO	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	T	MTJ	T
ELÉCTRICOS DE TURNOS	MT	MT		MTN	MT	MT	MT							TN	MT	TN
ELÉCTRICOS DE MANTENIMIENTO	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	T	MTJ	T
S.G. CARGA Y DESCARGA	MTN	MTN	MTN	MTN	MTN	MTN	MTN	MTN	MTN	MTN	MTN	MTN	MTN	TN	MTN	TN
S.G. ALMACÉN	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	T	MJT	T
S.G. MÁQUINAS	MTJ	MTJ	J	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	MTJ	J	J	J	J	J	T	MTJ	T
S.G. SERVICIOS	MJ	MJ	MJ	MJ	MJ	MJ	MJ	MJ	MJ	MJ	MJ	MJ	MJ		MJ	
S.G. PARQUE DE CHATARRA	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	MJT	T	MJT	T
OBSERVACIONES:	El personal, mecánicos y eléctricos de turno, cubrirán el turno anterior a la arrancada en los días festivos de producción. El personal del taller de mantenimiento cubrirá los mismos turnos de forma rotativa, salvo que hubiera personal voluntario para dicha labor.															
	El personal de mantenimiento mecánico, mantenimiento eléctrico y montaje de laminación, se obliga a trabajar seis sábados o / domingos, recibiendo a cambio un descanso compensatorio el viernes anterior ó el lunes posterior. Asimismo, se obliga a trabajar un festivo de los señalados con asteriscos (*) en el cuadro anterior a cambio de un descanso compensatorio.															