

MARTES, 26 DE JULIO DE 2011 - BOC NÚM. 143

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2011-10204** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Industrias Hergóm S.A.*

Código de Convenio nº 39000612011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa "INDUSTRIAS HERGÓM, S. A.", suscrito con fecha 2 de junio de 2011, por la comisión negociadora del mismo; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 103/2008, de 16 de octubre, de atribuciones de competencias,

#### SE ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 5 de julio de 2011.  
El director general de Trabajo y Empleo,  
Tristán Martínez Marquínez.

#### I CLÁUSULAS GENERALES

##### Artículo 1º - Ámbito Funcional

Los preceptos del presente Convenio Colectivo establecen y regulan las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la Empresa INDUSTRIAS HERGÓM, S. A. y su personal.

##### Artículo 2º - Ámbito Temporal

La duración del presente Convenio será de tres años a partir del 1º de enero de 2010, es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2012, cualquiera que fuese la fecha de su tramitación reglamentaria.

##### Artículo 3º - Ámbito Territorial

Este Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad en Soto de la Marina (Cantabria).

##### Artículo 4º - Ámbito Personal

El presente Convenio regirá para todos los trabajadores que presten servicios en la Empresa a que se refiere el Artículo 1º, cualquiera que sea la categoría que ostenten y la función que realicen, con la sola exclusión del personal de Alta Dirección.

CVE-2011-10204

MARTES, 26 DE JULIO DE 2011 - BOC NÚM. 143

#### Artículo 5º - Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

#### Artículo 6º - Denuncia

Se considera por ambas partes denunciado en tiempo y forma un mes antes del vencimiento.

#### Artículo 7º - Garantías Personales

Se respetarán las situaciones personales que excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio, pactadas en contrato de trabajo individual, manteniéndose estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

#### Artículo 8º - Cambio de Puesto de Trabajo

La Dirección de la Empresa podrá realizar en cualquier momento los cambios de puesto de trabajo que las circunstancias y necesidades del proceso productivo aconsejen, en los términos y condiciones previstas en el Artículo 39º del Estatuto de los Trabajadores, lo cual se efectuará en todo caso sin perjuicio de los derechos profesionales y económicos del trabajador.

La realización de estos cambios, en caso de producirse, será comunicada al Comité de Empresa para su conocimiento, antes de ser implantada.

## II RETRIBUCIONES

#### Artículo 9º - Salarios y Sueldos

Para el año 2010 los salarios y sueldos del personal afectado por el presente Convenio serán los que para cada categoría se señalan en el Anexo I del mismo, lo que supone un aumento de 1,2 % sobre los correspondientes al año 2009.

Para el año 2011 dichos salarios y sueldos serán los que resulten de aumentar el 1,5% a los que figuran en las tablas salariales del presente Convenio, en vigor hasta el 31.12.10 (revisados, en su caso y si procediera, según lo dispuesto en el párrafo 1º del artículo 10º).

Para el año 2012 los salarios y sueldos serán los que resulten de aumentar el 1,5% a los vigentes al 31.12.11 (revisados, en su caso y si procediera, según lo dispuesto en el párrafo 2º del artículo 10º).

#### Artículo 10º - Revisión

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.n.e. registrara al 31 de diciembre de 2010 un incremento superior al 0,6% respecto a la cifra de dicho I.p.c. al 31 de diciembre de 2009 se efectuará una revisión de todos los conceptos económicos (salariales y no salariales) recogidos en este Convenio, consistente en el 100% del exceso sobre el referido 0,6 %. Tal incremento se abonará con efectos al 1º de enero de 2010, sirviendo como base de cálculo para el incremento de 2011 y se pagará en el primer trimestre de 2011 de una sola vez.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.n.e. registrara al 31 de diciembre de 2011 un incremento superior al 0,6% respecto a la cifra de dicho I.p.c. al 31 de diciembre de 2010 se efectuará una revisión de todos los conceptos económicos (salariales y no salariales) recogidos en este Convenio, consistente en el 100% del exceso sobre el referido 0,6 %. Tal incremento se abonará con efectos al 1º de enero de 2011, sirviendo como base de cálculo para el incremento de 2011 y se pagará en el primer trimestre de 2012 de una sola vez.

MARTES, 26 DE JULIO DE 2011 - BOC NÚM. 143

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.n.e. registrara al 31 de diciembre de 2012 un incremento superior al 0,6% respecto a la cifra de dicho I.p.c. al 31 de diciembre de 2011 se efectuará una revisión de todos los conceptos económicos (salariales y no salariales) recogidos en este Convenio, consistente en el 100% del exceso sobre el referido 0,6 %. Tal incremento se abonará con efectos al 1º de enero de 2012, sirviendo como base de cálculo para el incremento de 2011 y se pagará en el primer trimestre de 2013 de una sola vez.

#### Artículo 11º - Antigüedad

En concepto de antigüedad se abonarán quinquenios, en la cuantía del 5% sobre el sueldo base del presente Convenio.

Este complemento salarial comenzará a devengarse el 1º de enero para el personal que cumpliera el quinquenio en el primer semestre del año, y quienes lo cumplieran en el segundo semestre comenzarán a devengarlo el 1º de julio.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la Empresa, incluyéndose en el cómputo los periodos que el trabajador hubiese permanecido en I.T., los permisos y licencias, las excedencias por designación de un cargo público o sindical, el tiempo de aprendizaje, las suspensiones temporales de contrato de trabajo y el tiempo de contratación temporal inmediatamente anterior a su paso a fijo del personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza de la plantilla de la empresa.

#### Artículo 12º - Plus de Convenio

El Plus de Convenio se percibirá por hora real de trabajo.

Para el año 2010 la cuantía de este plus para cada categoría profesional será la que se señala en el Anexo I de este Convenio, lo que supone un aumento de 1,2 puntos sobre el correspondiente al año 2009.

Para el año 2011 el plus de convenio, anual, será el que resulte de aumentar el vigente al 31.12.10 (incrementado, en su caso y si procediera, según lo previsto en el párrafo 1º del artículo 10º) en la forma prevista en el párrafo 2º del artículo 9º.

Y para el año 2012 dicho plus convenio, anual, será el que resulte de aumentar el vigente al 31.12.11 (incrementado, en su caso y si procediera, según lo previsto en el párrafo 2º del artículo 10º) en la forma prevista en el párrafo 3º del artículo 9º.

#### Artículo 13º - Plus de Asistencia

Se abonará por hora real de trabajo.

Para el año 2010 la cuantía será la que se señala en el Anexo I de este Convenio, lo que supone un aumento de 1,2 puntos sobre la correspondiente al año 2009.

Para el año 2011 la cuantía será la que resulte de aumentar la vigente al 31.12.10 (incrementada en su caso y si procediera, según lo dispuesto en el párrafo 1º del artículo 10º) en la forma prevista en el párrafo 2º del artículo 9º.

Y para el año 2012 la cuantía será la que resulte de aumentar la vigente al 31.12.11 (incrementada en su caso y si procediera, según lo dispuesto en el párrafo 2º del artículo 10º) en la forma prevista en el párrafo 3º del artículo 9º.

Las penalizaciones en cuanto al percibo del Plus de Asistencia se detallan a continuación:

— En caso de baja de enfermedad o accidente por un periodo igual o inferior al 50% de los días hábiles de trabajo, se descontará la parte proporcional correspondiente a los días de trabajo perdidos en el mes de que se trate.

— Cuando la baja por enfermedad o accidente sea superior a dicho 50% se perderá la totalidad del Plus de Asistencia del mes en que se trate.

— Todo trabajador que disfrute de un día de permiso sin retribución perderá el 25% del Plus

MARTES, 26 DE JULIO DE 2011 - BOC NÚM. 143

de Asistencia del mes en que se trate. El trabajador que disfrute de dos días de permiso sin retribución perderá el 50% de dicho plus. El trabajador que disfrute de tres o más días de permiso sin retribución perderá la totalidad del citado Plus de Asistencia del mes en que se trate.

— Por una falta de asistencia injustificada o tres de puntualidad perderá 1/3 del referido plus. Por dos faltas de asistencia injustificadas o cinco de puntualidad perderá 2/3 del mismo. Por tres faltas injustificadas de asistencia o más de cinco de puntualidad se perderá la totalidad del Plus de Asistencia del mes.

Tanto las bajas de enfermedad o accidente, como las faltas por permiso sin retribución y las de puntualidad o faltas injustificadas, se computarán por meses naturales.

#### Artículo 14º - Complemento Personal

Con independencia de las retribuciones que se recogen en el Anexo I, el personal afectado por el presente Convenio que viene percibiendo un complemento personal percibirá dicho complemento en cuantía que para el año 2010 será el percibido hasta la fecha, incrementado en un 1,2 %.

Para el año 2011 será el percibido en el año 2010 incrementado en la forma prevista en el párrafo 2º del artículo 9º.

Para el 2012 será el percibido en 2011 incrementado en la forma prevista en el párrafo 3º del artículo 9º.

En referencia a aquellos trabajadores con Complemento Personal inferior a 213,41 Euros en 2010, se establece que dicho Complemento Personal se incremente hasta alcanzar los 213,41 Euros actualizados anualmente en los siguientes términos:

- A partir del mes siguiente en que se cumplen 5 años de relación laboral ininterrumpida, el Complemento Personal será incrementado en el 50% de la diferencia entre el valor de 213,41 Euros actualizado y el Complemento Personal del trabajador en cuestión

- A partir del sexto año, el Complemento Personal se incrementará en el 20% de la diferencia entre el valor de 213,41 Euros actualizado y el Complemento Personal del trabajador en cuestión. En el séptimo año, el Complemento Personal se incrementará en el 25% de la diferencia entre el valor de 213,41 Euros actualizado y el Complemento Personal del trabajador en cuestión. En el octavo año el Complemento Personal se incrementará en el 33% de la diferencia entre el valor de 213,41 Euros actualizado y el Complemento Personal del trabajador en cuestión. En el noveno año, el Complemento Personal se incrementará en el 50% de la diferencia entre el valor de 213,41 Euros actualizado y el Complemento Personal del trabajador en cuestión hasta llegar al 100% del valor de 213,41 Euros actualizado a en el momento de cumplir los 10 años y siempre que no se interrumpa la relación laboral.

#### Artículo 15º - Pagas Extraordinarias de Verano y Navidad

Las Pagas Extraordinarias de Verano y Navidad se abonarán a razón de treinta días naturales cada una de ellas, sobre los salarios o sueldos base de este Convenio, más la antigüedad, Plus de Convenio y Complemento Personal.

El pago de estas gratificaciones se hará los días 15 de julio y 20 de diciembre respectivamente.

Estas pagas se abonarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año y considerando como tiempo trabajado a estos efectos el de permanencia en situación de I.T.

#### Artículo 16º - Paga Especial de Vacaciones

La Paga Especial de Vacaciones se abonará a razón de treinta días naturales para los trabajadores con una antigüedad igual o superior a diez años y de quince días naturales más un día natural por año de antigüedad para aquellos que tengan una antigüedad inferior a diez años.

Esta gratificación se calculará con arreglo al salario base de este Convenio, antigüedad, Complemento Personal y Plus de Convenio, correspondiente al mes de julio del año en curso.

CVE-2011-10204

MARTES, 26 DE JULIO DE 2011 - BOC NÚM. 143

La cuantía de esta Paga se calculará en función de la antigüedad que se cumpla dentro del año natural en curso, con independencia del mes en que se cumpla.

Se percibirá el importe de esta Paga el día 15 de marzo. A efectos de cálculo de su importe se considerará el tiempo de permanencia en I.T. como tiempo trabajado.

#### Artículo 17º - Plus de Distancia

Los trabajadores que residan a más de 2 kilómetros contados desde el límite de la localidad en la que tengan su domicilio al centro de trabajo, percibirán en el año 2010 en concepto de plus de distancia, y por un sólo viaje de ida y otro de vuelta, cualquiera que sea el número de viajes que realicen, la cantidad de 0,22 € por kilómetro de recorrido, menos 2 kilómetros de ida y otros 2 de vuelta.

Para el año 2011 la cuantía de dicho plus será la resultante de incrementar la correspondiente al 2010 en la forma prevista en el párrafo 2º del artículo 9º.

Y para el año 2012 la cuantía de este plus será la resultante de incrementar la correspondiente al 2011 en la forma prevista en el párrafo 3º del artículo 9º.

Este plus de distancia no se incrementará si, por cualquier causa, el trabajador traslada su domicilio a un lugar más lejano de la Empresa, y en cambio se reducirá en la cuantía correspondiente si traslada su domicilio a un lugar más próximo a la Empresa.

Los trabajadores ingresados en la Empresa a partir del 1º de enero de 1.996, si tienen su domicilio en Santander o en localidades más alejadas, percibirán el plus de distancia contando los kilómetros desde el límite de la población de Santander al centro de trabajo, menos 2 kilómetros, a razón de un viaje de ida y otro de vuelta al día y en la cuantía señalada en los párrafos anteriores de este artículo. Los que tengan su domicilio en localidades más próximas que la distancia de Santander a la Empresa percibirán el plus de distancia que corresponda a la distancia real menos 2 kilómetros y también por un viaje de ida y otro de vuelta al día.

#### Artículo 18º - Dietas

En el año 2010 el importe de la Dieta completa será de 46.10 € por día y de 23.06 € la media dieta.

Para el año 2011 estas cantidades serán las correspondientes al 2.010 incrementadas en la forma prevista en el párrafo 2º del artículo 9º.

Y para el año 2.012 serán las correspondientes a 2.011 incrementadas en la forma prevista en el párrafo 3º del artículo 9º.

Si los gastos originados por el desplazamiento, alojamiento y comida sobrepasan estas cantidades, el exceso será abonado por la Empresa, mediante la debida justificación por el Trabajador.

#### Artículo 19º - Complementos por Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos

Los trabajadores que presten sus servicios en puestos de trabajo "excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos" percibirán un complemento del 20% si se da una de las tres circunstancias, del 25% si se dan conjuntamente dos de las tres circunstancias y del 30% si se dan las tres circunstancias conjuntamente.

Se tomará como base de cálculo el salario base establecido en el presente Convenio para el Oficial de 1ª.

Lo dispuesto anteriormente no será de aplicación a los trabajadores pertenecientes al Departamento de Mantenimiento, toda vez que en las retribuciones personales de cada uno de dichos trabajadores se encuentran comprendidas las cantidades que pudieran corresponderles por estos conceptos, en el supuesto de realizar trabajos de tal calificación.

Los trabajadores de nuevo ingreso a partir del 1º de enero de 1996 lo percibirán si realmente se dan estas circunstancias en el puesto que ocupen, no percibiéndolo si no es así.

MARTES, 26 DE JULIO DE 2011 - BOC NÚM. 143

#### Artículo 20º - Complementos de Trabajo Nocturno

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro, se cobrará la bonificación correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal periodo.

Todos los trabajadores con derecho a percibir este suplemento de nocturnidad, de conformidad con lo dispuesto en este punto y en el Artículo 36,2 del Estatuto de los Trabajadores, percibirán una bonificación del 25% sobre su salario base.

#### Artículo 21º - Horas Extraordinarias

Durante la vigencia del presente Convenio únicamente se trabajarán horas extraordinarias cuando ello sea necesario para reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, riesgo de pérdidas de materias primas, periodos o pedidos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, las utilizadas en la realización de inventarios, las de mantenimiento u otras circunstancias derivadas de la actividad propia de la empresa.

Para 2010 el valor de cada hora extraordinaria será de 19.22 € para el personal de producción; y de 23.06 € para el personal de mantenimiento, cualquiera que sea la categoría, antigüedad y retribución de cada trabajador.

Para 2011 dichos importes serán los que resulten de incrementar los correspondientes al 2010 según lo dispuesto en el párrafo 2º del artículo 9º.

Y para el año 2012 la cuantía será la que resulte de incrementar los correspondientes a 2011 en la forma prevista en el párrafo 3º del artículo 9º.

Cada trabajador que realice horas extraordinarias podrá sustituir el cobro de las mismas por el descanso en el tiempo equivalente, en cuyo caso las fechas concretas para tal descanso serán determinadas por acuerdo entre la Empresa y el Trabajador.

### III CONDICIONES DE TRABAJO

#### Artículo 22º - Jornada Anual

La jornada anual de trabajo efectivo de todo el personal de la Empresa será de 1.764 horas. La distribución de la jornada en cada uno de los años indicados se realizará según el calendario acordado.

#### Artículo 23º - Horario de Trabajo

Los distintos horarios de trabajo se detallan en el Anexo II del presente Convenio. En la jornada continua de doble y triple turno, los trabajadores disfrutarán de 20 minutos de descanso, que se computarán como trabajo efectivo. La fijación de horarios de trabajo y la adscripción de los trabajadores a los mismos, en cada momento, se hará por la Dirección en atención a las circunstancias y necesidades del proceso productivo, siempre dentro de los horarios vigentes en la Empresa.

Los servicios especiales de mantenimiento y cualesquiera otros que pudieran crearse en el futuro se regirán por los calendarios especiales elaborados de mutuo acuerdo entre el personal afectado y la Dirección.

#### Artículo 24º - Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales que con carácter general lo serán en el mes de agosto.

MARTES, 26 DE JULIO DE 2011 - BOC NÚM. 143

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que se acuerden entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa realizando un calendario anual de trabajo.

Los días de vacaciones "no colectivas" serán tomadas según un programa de distribución anual que asegure un disfrute sin perturbaciones para la producción y se fijarán de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador. A falta de acuerdo, la Empresa señalará las fechas de disfrute individual con una antelación mínima de 60 días.

En caso de falta de acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador sobre las fechas para el disfrute de las vacaciones no colectivas, la Dirección efectuará su señalamiento atendiendo a los siguientes criterios:

— Tienen preferencia en la elección de las vacaciones no colectivas, por este orden:

- 1º. Los empleados casados o que formen pareja estable, con hijos en edad escolar
- 2º. Los empleados casados o que formen pareja estable, con hijos fuera de edad escolar.
- 3º. Los empleados casados o que formen pareja estable, sin hijos.
- 4º. Los empleados solteros.

Dentro de cada grupo tendrán preferencia los más antiguos sobre los de menor antigüedad en la Empresa.

#### Artículo 25º - Licencias Retribuidas

Los trabajadores tendrán derecho a licencias por el tiempo y en las condiciones previstas en el Artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la forma siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días laborables por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días.
- c) Dos días naturales por accidente o enfermedades grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos, todos ellos consanguíneos o políticos y cónyuge o persona con la que se conviva habitualmente, como pareja estable. En caso de que dos o más trabajadores con parentesco entre ellos tengan derecho a esta licencia, estos podrán utilizarla en días no coincidentes siempre que se mantenga la causa de la licencia en el momento del uso de la misma
- d) Tres días naturales por fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, hermanos, abuelos y nietos.
- e) Dos días naturales por fallecimiento de hijos, abuelos, nietos y hermanos, todos ellos políticos.
- f) Siete días naturales por fallecimiento de cónyuge o persona con la que se conviva habitualmente, como pareja estable.
- g) Tres horas por fallecimiento de tíos y sobrinos, el día del entierro.
- h) En caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos el día de la boda.
- i) Un día por traslado de domicilio.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo presentar el justificante acreditativo cuando la obligación coincida con el horario de trabajo.
- k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos.
- l) Hasta 16 horas anuales retribuidas para asistencia al médico de cabecera y el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialista, cuando coincidiendo el horario de trabajo con el de consulta sea necesaria dicha consulta y se justifique debidamente.

Cuando con motivo de los casos previstos en los apartados b), c), d), e) y f) el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia a 4 días. En el caso que el desplazamiento sea superior a 500 Km, la licencia se ampliará a 5 días.

MARTES, 26 DE JULIO DE 2011 - BOC NÚM. 143

Si el trabajador ha realizado parte de la jornada laboral cuando surge el derecho a una licencia retribuida, la misma comenzará a partir del momento en el que el trabajador se ausente del centro de trabajo. Si ha realizado la jornada laboral completa del día que se produce el derecho a la licencia, la misma comenzará a utilizarse al día siguiente y en el caso que haya realizado parcialmente la jornada y decida ausentarse, la licencia comenzará en ese momento.

#### Artículo 26º - Permisos sin retribución

Los trabajadores podrán disfrutar de permiso sin retribución en la forma y condiciones que se detallan:

- Este permiso será como máximo de 5 días por año natural.
- El trabajador que desee disfrutar parte o la totalidad de dicho permiso, deberá comunicarlo a la Dirección de la Empresa con una antelación de 48 horas.
- El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar permiso simultáneamente será de cinco trabajadores.

#### Artículo 27º - Excedencias

La Empresa concederá excedencia a los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año que lo soliciten, con reserva y reincorporación inmediata en su antiguo puesto o en otro de similar categoría, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que el motivo de la misma sea de carácter familiar o de estudios exclusivamente y que se acredite esta condición.
- Que dicha excedencia no sea superior a cinco años y no inferior a cuatro meses.
- Que el número de trabajadores que coincida en este tipo de excedencia no sea superior al 2% de la plantilla.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En todos los demás casos se cumplirá lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación.

En el supuesto de excedencia por funciones de cargo sindical electivo, a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, el trabajador tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

#### Artículo 28º - Personal de Mantenimiento: Descanso Semanal, Vacaciones y Plus Especial 1º Descanso Semanal.

Se acuerda mantener el actual sistema de descanso semanal para el personal de Mantenimiento que se refleja en tabla anexa. Consiste en descansar todos los domingos y trabajar un sábado en jornada ordinaria, de cada tres, en el transcurso del año, tomando en esa semana el segundo día de descanso de lunes a viernes.

En aquellas semanas en que según el calendario vigente coincida un sábado con un día de fiesta, los dos días de descanso serán sábado y domingo.

#### 2º Vacaciones.

El personal de Mantenimiento disfrutará sus vacaciones anuales reglamentarias de forma rotativa, en los meses anterior y posterior a las vacaciones colectivas.

Las vacaciones se disfrutarán tomando de forma continua la totalidad de los días, salvo petición expresa del trabajador y aceptación de la Empresa, de forma tal que los días que quedasen pendientes se disfrutarán en las fechas en que ambos acuerden, dentro del año correspondiente.

MARTES, 26 DE JULIO DE 2011 - BOC NÚM. 143

Se establecen dos grupos para el disfrute de las vacaciones. Estos dos grupos rotarán anualmente el mes de disfrute de las vacaciones reglamentarias.

#### 3º Plus Especial

Se acuerda elevar la cuantía del Plus Especial que venía percibiendo el personal de Mantenimiento a 0,657 €/hora en el año 2010, incrementándose para el año 2011 esta cantidad en la forma prevista en el párrafo 2º del Artículo 9º y para el año 2012 en la forma prevista en el párrafo 3º del artículo 9º. Se abonará anualmente en doce mensualidades y se percibirá siempre que se dé al menos una de las dos circunstancias anteriormente expuestas; sistema de descanso semanal o vacaciones en fechas no colectivas.

### IV RÉGIMEN DE PERSONAL

#### Artículo 29º - Jubilación

La Empresa admite la posibilidad de poder utilizar el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio, para que los trabajadores puedan acogerse a los beneficios que en el mismo se especifican para la jubilación anticipada a los 64 años, en el caso de que algún trabajador afectado la solicite.

De igual manera, la Empresa admite la posibilidad de poder establecer una Gratificación Especial para la jubilación anticipada para los trabajadores que reuniendo los requisitos legalmente establecidos, se jubilen entre los 60 y 63 años de forma anticipada, cuya cuantía se establecería de forma individual para cada caso, que se abonaría de una sola vez en el momento de producirse la jubilación y en el que el importe de la misma se establecería en función de la persona concreta que se fuese a jubilar, puesto que ocupa, retribución anual, etc., participando en su valoración, además del propio interesado y la Dirección, una representación del Comité de Empresa.

El personal, de común acuerdo con la Empresa, podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los 60 años, si cumplen la condición de haber sido mutualistas antes del 01 de 01 de 1967, o 61 años de edad si no tuvieran dicha condición, simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial, de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 30º - Ingreso de Nuevos Trabajadores

Cuando haya de admitirse a trabajadores de cualquier categoría para cubrir cualquier puesto de trabajo, se comunicará a todo el personal de la Empresa el puesto o los puestos a cubrir, pudiendo los trabajadores que lo deseen solicitar los puestos de que se trate, que les serán adjudicados, con preferencia, a los trabajadores que demuestren reunir las mejores condiciones de idoneidad, a criterio de la Dirección de la Empresa. El trabajador al que se adjudicara el nuevo puesto pasaría a la categoría y retribución correspondiente al mismo, aunque fueran inferiores a las que tuviera asignadas en su anterior puesto.

La Empresa deberá comunicar por escrito y exponer en el tablón de anuncios los puestos a cubrir durante un mínimo de 7 días, a partir de los cuales, si no se ha recibido solicitud alguna interesándose por dicho puesto, podrá disponer libremente de la persona que ocupará el mismo.

El trabajador, por su parte, para la solicitud del referido puesto, deberá dirigirse por escrito a la Empresa, entregando dicha solicitud al Comité de Empresa, el cual lo hará llegar a la Dirección de la misma.

En todo caso, la Empresa dará cumplimiento a lo dispuesto en las normas sobre contratación laboral vigentes o que en el futuro se promulguen en cuanto a modalidades y formas de contrato.

A los efectos previstos en el artículo 15º-1, a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa los contratos o pedidos que se reciban para la fabricación y venta de productos concretos y determinados.

CVE-2011-10204

MARTES, 26 DE JULIO DE 2011 - BOC NÚM. 143

#### Artículo 31º - Formación

La Empresa tratará de formar a todos sus trabajadores mediante la intensificación de cursos de capacitación, perfeccionamiento y promoción profesional de los mismos. A estos efectos, el Comité de Empresa podrá proponer los cursos que considere interesantes para su estudio y resolución por la Dirección.

Las horas de formación serán a cargo de la Empresa en aquellos casos en los dicha formación que se considere inherente al puesto de trabajo y no utilizable fuera del ámbito de la Empresa. En el caso que estas horas se realicen como continuación de la jornada laboral, serán abonadas al coste de hora normal. En el caso que entre el comienzo de las sesiones formativas y la finalización de la jornada, haya mas de 30 minutos, las horas de formación serán abonadas como horas extras.

Las horas de formación de carácter generalista, utilizables fuera del ámbito de la Empresa, serán a cargo de los Trabajadores interesados y de la Empresa al 50%.

Todos los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a los permisos individuales de formación reglados en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, siempre que reúnan las condiciones establecidas en el mismo.

En todo caso no podrán participar simultáneamente en cursos de formación más de tres trabajadores del total de la Empresa, y siempre que con ello no se entorpezca el normal funcionamiento de ninguna sección o grupo productivo.

#### Artículo 32º - Ropa de Trabajo

La Empresa proveerá adecuadamente a los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio, que según las disposiciones legales vigentes tienen derecho a ello, la siguientes prendas de ropa de trabajo: un chaleco cada tres años, dos buzos o chaquetas, dos pantalones y dos polos de manga corta o larga a elección de cada trabajador y según lo solicitado por cada uno de ellos al Almacén antes de cerrar el pedido anual.

Excepcionalmente, previa entrega de las prendas deterioradas y convenientemente justificado su deterioro serán repuestas sin la periodicidad marcada con anterioridad.

Dichas prendas deberán, obligatoriamente, usarse durante la jornada de trabajo quedando prohibido su uso fuera de la misma

Las prendas de trabajo serán entregadas a los trabajadores en el transcurso del mes de febrero de cada año.

#### Artículo 33º - Seguridad e Higiene en el Trabajo y Salud Laboral.

La Empresa dará en todo momento cumplimiento a lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

Será obligatorio el uso de los elementos de protección individual que esten definidos por el Servicio de Prevención para cada puesto de trabajo y que se entreguen a cada trabajador.

#### Artículo 34º - Personal con Capacidad Disminuida

Todos aquellos trabajadores que por accidente o enfermedad sufran una reducción de sus facultades físicas o mentales, que aún no imposibilitándoles para el desempeño de su puesto de trabajo habitual, se estime conveniente la asignación de un nuevo puesto de trabajo, tendrán preferencia para ocuparlo, en el caso de que se produzca una vacante, siempre que demuestre aptitudes para el nuevo puesto y respetándose la retribución que viniese percibiendo.

### V RÉGIMEN DISCIPLINARIO, FALTAS Y SANCIONES

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en: Leve, grave y muy grave.

MARTES, 26 DE JULIO DE 2011 - BOC NÚM. 143

#### Artículo 35º - Faltas Leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad, sin justificación, en el periodo de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se produjese perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuera causa de accidente de sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- f) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- g) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- h) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

#### Artículo 36º - Faltas Graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de 30 días.
- b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá considerarse como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y elementos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para uso propio, de herramientas de la Empresa.
- j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

#### Artículo 37º - Faltas Muy Graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas, no justificadas, de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

MARTES, 26 DE JULIO DE 2011 - BOC NÚM. 143

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante su trabajo en cualquier otro lugar.

d) Los delitos de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá, siempre, que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continua y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados a la Empresa o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

i) Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

l) La disminución no justificada de rendimiento del trabajo.

m) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.

No se considerará injustificada la falta de trabajo que se derive de la detención del trabajador, si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado.

#### Artículo 38º - Régimen de Sanciones

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

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

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por faltas graves o muy graves que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

#### Artículo 39º - Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

— Amonestación verbal.

— Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

— Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves:

— Amonestación por escrito

— Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

— Despido.

MARTES, 26 DE JULIO DE 2011 - BOC NÚM. 143

#### Artículo 40º - Despidos

Se sancionarán con despido disciplinario los hechos a los que se refiere el Artículo 37º y los que correspondan con las causas enumeradas en el Artículo 54º del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 41º - Prescripción

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

Todas ellas a partir de la fecha en la que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

#### Artículo 42º - Abuso de Autoridad

La Empresa considerará como faltas graves o muy graves, según los casos, y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.

En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y lo comunicará por escrito a su Jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa. Si cualquiera de ellos no lo hiciera o, a pesar de hacerlo, insistiera en la ilegalidad cometida, el así perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días y por conducto de la Comisión Mixta de este Convenio, a la Dirección General de Trabajo, la que, si estima infracción, ordenará a la Dirección de la Empresa el envío de antecedentes del asunto y si, previos los asesoramientos que estime oportunos, resultara probado el hecho resolverá lo que proceda.

Si la resolución adoptada por la Dirección de la Empresa sobre la falta de abuso de autoridad, con conocimiento del Comité de Empresa, no satisficiera al perjudicado, éste podrá iniciar, en el plazo no superior a quince días, ante el ORECLA la oportuna reclamación previa a la vía judicial.

### VII DISPOSICIONES VARIAS

#### Artículo 43º - Competencias, Derechos y Garantías de los Miembros del Comité de Empresa

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes sobre la materia.

En todo caso, las partes firmantes de este Convenio, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen a si mismos como tales, en orden a instrumentar a través de sus representaciones unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución a cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica de las relaciones laborales en la Empresa.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de la Empresa. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Se conviene la acumulación de horas de permiso retribuido para asuntos de su representación por parte de los miembros del Comité de Empresa, siempre que se cumplan los siguientes condicionantes:

- Las horas no podrán acumularse en mas de un miembro por Central Sindical con representación en el Comité de Empresa.

MARTES, 26 DE JULIO DE 2011 - BOC NÚM. 143

— En ningún caso ninguna Central Sindical podrá utilizar mas horas/mes que las asignadas a sus miembros con representación en el Comité de Empresa.

— En caso de que cualquier miembro del Comité de Empresa vaya a utilizar más de 3 jornadas consecutivas completas de horas de permiso, deberá comunicarlo por escrito a la Empresa para que esta pueda adoptar las medidas organizativas necesarias derivadas de esa ausencia continuada en el puesto de trabajo.

En ningún caso el Comité utilizará más del total de horas/mes que tiene en conjunto disponibles para asuntos de su representación.

#### Artículo 44º - Integración Laboral Personal con Discapacidad

Se entenderá por discapacitado toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33%, como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

La Empresa conservará el nivel salarial y profesional de los trabajadores que pasen a tener una incapacidad permanente parcial para su profesión, después de un accidente de trabajo, enfermedad o accidente no laboral, sobrevenido posteriormente a su ingreso en la Empresa.

Cuando en la situación a que se refiere el párrafo anterior se considere que la adaptación no se puede llevar a cabo, se dará al trabajador un puesto de trabajo compatible con su discapacidad.

El trabajador podrá optar entre que se le pague el salario que corresponda a su nuevo puesto de trabajo o que se le mantenga el que en cada momento sea asignado a la categoría y puesto de trabajo anterior.

#### Artículo 45º - Premio por Mejoras de Métodos

Tiene el carácter de sugerencia toda idea original que conduzca a mejorar un proceso de trabajo, bien en seguridad, productividad o supresión de alguna fase en el proceso.

El trabajador presentará por escrito la sugerencia al Comité de Empresa, el cual las hará llegar a la Dirección. Cuando la puesta en práctica de la sugerencia reporte una economía a juicio de la Empresa y oído el Comité de Empresa, la Dirección estudiará el premio a otorgar al trabajador, de acuerdo con la sugerencia presentada. En todo caso, la Dirección dará contestación en un plazo de tres meses sobre la aceptación o no de la sugerencia como aplicable en la Empresa.

Están excluidas de la aplicación de este Artículo las personas para las que el estudio de mejoras constituye parte integrante o se derive de sus obligaciones (Departamentos Técnicos, Métodos, Organización, Mantenimiento, Proyectos, etc., Jefes de Taller, Encargados, Capataces).

#### Artículo 46º - Atenciones Sociales

Al objeto de poder desarrollar determinadas actividades sociales, culturales, deportivas y las que en un futuro pudieran producirse, la Empresa tratará de atender las sugerencias que le sean presentadas por el Comité de Empresa.

Se acuerda la contratación de un seguro para todos los trabajadores que figuren en la nómina de la Empresa y que resulten debidamente inscritos en el Régimen General de la Seguridad Social. Las coberturas y capitales contratados son:

- Gran Invalidez natural, por accidente laboral o no laboral y por enfermedad profesional, 12.000 euros.

- Incapacidad permanente absoluta por accidente laboral o no laboral y por enfermedad profesional, 12.000 euros.

- Incapacidad permanente total natural, por accidente laboral o no laboral y por enfermedad profesional, 12.000 euros.

CVE-2011-10204

MARTES, 26 DE JULIO DE 2011 - BOC NÚM. 143

- Muerte por accidente laboral o no laboral, 18.000 euros.
- Muerte natural, 12.000 euros.

#### Artículo 47º - Trabajos de Categoría Superior

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivo su cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador al cabo de este tiempo volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese, de acuerdo con las normas sobre ascensos, o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

No obstante, lo expuesto en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Los tres párrafos anteriores no son aplicables a los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo y permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

#### Artículo 48º - Recibo de Finiquito

Todo trabajador al cesar en la Empresa podrá someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del Comité de Empresa.

#### Artículo 49º - Solución Extrajudicial de Conflictos

Las partes firmantes de este Convenio podrán, de común acuerdo, someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del organismo de resolución extrajudicial de conflictos laborales de Cantabria ("Orecla"), para la solución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que puedan suscitarse entre las mismas.

#### Artículo 50º - Normas Supletorias

En todo lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación lo establecido en las normas legales establecidas en la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 51º - Comisión Paritaria

A los efectos procedentes, se designa una comisión paritaria en representación de las partes negociadoras y que estará formada por las siguientes personas:

- En representación de la Empresa:
  - Don Manuel Ángel Gómez Casuso (Director - Gerente)
  - Don César Fernández de Bobadilla (Director de Operaciones)
- En representación de los trabajadores:
  - Don J. Manuel Perales Gómez (Presidente Comité de Empresa)
  - Don Apolinar Ferreras Molleda (Vocal)

Esta Comisión conocerá y resolverá de cuantas cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación del Convenio.

MARTES, 26 DE JULIO DE 2011 - BOC NÚM. 143

En prueba de conformidad con lo pactado en el presente Convenio, lo firman en Soto de la Marina:

- Por la Empresa:
  - Don Manuel Ángel Gómez Casuso (Director - Gerente)
  - Don César Fernández de Bobadilla (Director de Operaciones)
  
- Por el Comité de Empresa, representantes de los trabajadores:
  - Don J. Manuel Perales Gómez (Presidente)
  - Don Germán de la Mata Gutiérrez (Secretario)
  - Doña Asun Viota González (Vocal)
  - Don Apolinar Ferreras Molleda (Vocal)
  - Don José A. Sainz Salcines (Vocal)
  - Don Laurentino Pérez Lozano (Vocal)
  - Don Juan Antonio Herrero Bárcena (Vocal)
  - Don Roberto Estefanía Martínez (Vocal)

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

Tanto las cláusulas normativas como las obligaciones tendrán la vigencia que tiene el presente Convenio y hasta la firma del próximo Convenio Colectivo, cualquiera que fuese la fecha de su firma.

Efectuadas las deliberaciones oportunas, concurriendo a las mismas por ambas partes los señores anteriormente relacionados, se ha llegado a la aprobación del Convenio vigente para 2010, 2011 y 2012.

Dicho Convenio consta de 51 artículos.

Para demostrar la finalización y aprobación de las negociaciones de dicho Convenio, firman de mutuo acuerdo ambas partes en Soto de la Marina, a 19 de noviembre de 2010.

#### HORARIO DE OFICINAS

	DE LUNES A VIERNES	
	HORAS	MINUTOS
HORA ENTRADA	8,00	0,00
HORA SALIDA	18,00	15,00

Descanso para comida : 13 a 15 h.

#### PERSONAL DE FÁBRICA EN JORNADA DISCONTINUA

	DE LUNES A VIERNES	
	HORAS	MINUTOS
HORA ENTRADA	8,00	0,00
HORA SALIDA	17,00	15,00

Descanso para comida : 13 a 14 h.

MARTES, 26 DE JULIO DE 2011 - BOC NÚM. 143

**PERSONAL DE FÁBRICA EN JORNADA CONTINUA**

**DOBLE TURNO**

	DE LUNES A VIERNES			
	MAÑANA		TARDE	
	HORAS	MINUTOS	HORAS	MINUTOS
HORA ENTRADA	5,00	45	14,00	0,00
HORA SALIDA	14,00	0,00	22,00	15,00

**TRIPLE TURNO**

	DE LUNES A VIERNES					
	MAÑANA		TARDE		NOCHE	
	HORAS	MINUTOS	HORAS	MINUTOS	HORAS	MINUTOS
HORA ENTRADA	5,00	45,00	13,00	45,00	21,00	45,00
HORA SALIDA	14,00	0,00	22,00	0,00	6,00	0,00

TABLA DE DESCANSOS DE MANTENIMIENTO A DOBLE TURNO

	OPERARIO Y Nº	SEMANA	2	3	4	5	6	7	DÍA DE DESCANSO
			8	9	10	11	12	13	
TURNO 1	Mec.	1	T	M	T	M	T	M	M
	Elec.	2	T	M	T	M*	T	M	V
	Elec.	3	T	M	T	M	T	M*	L
	Mec.	4	T	M	T	M	T	M	X
TURNO 2	Mec.	5	M	T	M	T	M	T	M
	Elec.	6	M	T	M	T	M	T	L
	Mec.	7	M	T	M	T	M	T	J
<p>T Semana con descanso y trabajo en Sábado            (*) Cambiar M por T</p>									

MARTES, 26 DE JULIO DE 2011 - BOC NÚM. 143

TABLA DE REMUNERACIÓN POR CATEGORÍAS Y CONCEPTOS							
	S. BASE	PL. CONV	PL. ASIST	EX.JUL	EX.NAV	Paga Vac	TOTAL
ALMACENERO	13135,95	1729,99	1348,66	1241,66	1241,66	620,83	19318,76
ANALISTA	13135,95	1729,99	1348,66	1241,66	1241,66	620,83	19318,76
CAPATAZ	13936,89	2063,93	1348,66	1359,64	1359,64	679,82	20748,58
CHOFER	13619,87	1783,85	1348,66	1286,56	1286,56	643,29	19968,78
CONTRAMAESTRE	15882,78	2141,49	1348,66	1505,54	1505,54	752,77	23136,77
CRONOANALISTA	14067,36	1809,71	1348,66	1326,06	1326,06	663,02	20540,87
DEL. PROYECTISTA	17474,19	2141,49	1348,66	1638,16	1638,16	819,07	25059,74
DELINEANTE	13135,95	1729,99	1348,66	1241,66	1241,66	620,83	19318,76
ENCARGADO	14067,36	1809,71	1348,66	1326,06	1326,06	663,02	20540,87
ESPECIALISTA	13085,91	1607,19	1348,66	1248,52	1248,52	624,26	19163,05
ING. TÉCNICO	22275,95	2927,85	1348,66	2105,12	2105,12	1052,55	31815,25
JEFE ADMON. 1º	18497,10	2443,11	1348,66	1749,02	1749,02	874,51	26661,42
LICENCIADO	23468,19	3182,07	1348,66	2226,08	2226,08	1113,03	33564,09
MAESTRO TALLER	15882,78	2141,49	1348,66	1505,54	1505,54	752,77	23136,77
OFC. ADMON. 1º	15632,80	2115,63	1348,66	1482,51	1482,51	741,25	22803,35
OFC. 1º	13775,32	2063,93	1348,66	1345,91	1345,91	672,95	20552,68
OFC. 2º	13441,38	1809,71	1348,66	1295,93	1295,93	647,97	19839,57
OFC. 3º	13135,46	1729,99	1348,66	1263,17	1263,17	631,58	19372,02
TÉCNICO	14258,25	1809,71	1348,66	1341,97	1341,97	670,98	20771,52
TELEFONISTA	12786,12	1729,99	1348,66	1212,51	1212,51	606,26	18896,06
VIAJANTE	15632,80	2115,63	1348,66	1482,51	1482,51	741,25	22803,35
AUX. ADM.	13135,95	1729,99	1348,66	1241,66	1241,66	620,83	19318,76
DELEGADO	18497,10	2443,11	1348,66	1749,02	1749,02	874,51	26661,42

#### ACTA DE ACUERDOS ADOPTADOS ENTRE LA EMPRESA Y EL COMITÉ DE EMPRESA

Con validez para el mismo período que el Convenio Colectivo, años 2010, 2011, y 2012 y con independencia de éste, se ha llegado a los siguientes acuerdos:

##### 1. Situación de I. T. en período de vacaciones.

1.1. Si dicha situación comienza antes del período de vacaciones y continúa al menos por tres semanas dentro de éste, el trabajador podrá disfrutar los días de vacaciones no disfrutados, una vez incorporado al trabajo, en la época que la Empresa considere y no percibirá de ésta los días en I. T. coincidentes con sus vacaciones.

1.2. Si dicha situación comienza antes del periodo de vacaciones y continúa menos de tres semanas dentro de éste, la Empresa abonará al trabajador los días en IT coincidentes con vacaciones independiente de las percepciones de la S. S., y el trabajador no disfrutara posteriormente los días perdidos de vacaciones.

1.3. Si la situación de I. T. comienza dentro del período de vacaciones, la empresa abonará al trabajador los días en I. T. coincidentes con vacaciones, independientemente de las percepciones de la S. S., y el trabajador no disfrutará posteriormente los días perdidos de vacaciones.

##### 2. Complemento en situación de I. T.

Se conceden 2427 € anuales que administrará el Comité de Empresa, y que destinarán hasta donde alcancen (si hay sobrante para el año siguiente) para complementar el menor importe que sobre sus retribuciones normales, excluidas las correspondientes a horas extras, pudieran percibir los trabajadores en situación de I. T. por enfermedad común o accidente no laboral, como consecuencia de estas situaciones.

MARTES, 26 DE JULIO DE 2011 - BOC NÚM. 143

El complemento será como máximo la diferencia entre el 60% que se percibe de la Empresa o de la S.S., entre el 4º y el 20º día inclusive, y el 75% que se percibe a partir del 21º día de la S.S.

Estas compensaciones se harán al final del año, teniendo en cuenta a todos los trabajadores en dichas situaciones a lo largo de ese período.

Si no alcanza el total disponible para cubrir todas las percepciones, se repartirá proporcionalmente a las jornadas en dichas situaciones de I. T., correspondiente a cada trabajador.

### 3. Sustitución del cobro de horas extras por descanso.

Con referencia al Artículo 21º del Convenio Colectivo, los trabajadores que deseen sustituir el cobro de las horas extras por descanso, éste será igual a las horas resultantes de multiplicar el número de horas extras trabajadas por 1,25.

Soto de la Marina, 19 de noviembre de 2010.

2011/10204