

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2014-12994** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Edscha, S.A., para el período comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2015.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Edscha, S. A., suscrito con fecha 23 de mayo de 2014 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de empresa en representación del personal afectado; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los 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 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

#### ACUERDA

1- 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.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 16 de septiembre de 2014.

La directora general de Trabajo,  
Rosa María Castrillo Fernández.

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

**CONVENIO COLECTIVO DE EDSCHA SANTANDER, S.L.**

**Convenio Colectivo 2013-2014-2015**

Reunida la Comisión Negociadora de Convenio Colectivo, integrada

POR EL COMITÉ DE EMPRESA,

Julián Antón  
Víctor Cachón  
Jesús Fernández  
Aitor Hernández  
Manuel Pérez

POR SECCIONES SINDICALES,

CC.OO.: Gerardo González  
MCA-UGT: Francisco Álvarez

POR LA EMPRESA,

Patricia Arteaga

se acuerda la firma del presente Convenio Colectivo, conforme preacuerdo de fecha 11 de abril de 2014 y ratificado mediante referéndum entre toda la plantilla los días 22 y 23 de abril de 2014.

Este Convenio Colectivo está vinculado al mantenimiento de empleo durante su vigencia 2013-2015, salvo despidos disciplinarios y/o ERE's de suspensión.

**Art. N° 1.- OBJETO.**

Por el presente Convenio Colectivo se establecen y regulan las normas por las cuales han de regirse las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores de la misma.

**Art. N° 2.- ÁMBITO PERSONAL.**

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores integrados en la plantilla de la Empresa.

Quedan excluidos del Convenio, a los solos efectos económicos y con respecto a las tablas de retribuciones, los cargos directivos y todo aquel personal que, expresamente, hayan pactado o pacten en el futuro acuerdos específicos de carácter particular con la Dirección.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan de lo pactado, considerándose estrictamente "ad personam".

**Art. N° 3.- ÁMBITO TERRITORIAL.**

Este Convenio será de aplicación al centro de trabajo que tiene la Empresa en el Polígono Industrial de Guarnizo (Cantabria).

CVE-2014-12994

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

**Art. Nº 4.- VIGENCIA.**

La duración y vigencia del presente Convenio será de 3 años, es decir, el período comprendido entre el 1 de Enero de 2.013 y el 31 de Diciembre de 2.015.

**Art. Nº 5.- DENUNCIA E INICIO DE NEGOCIACIÓN.**

El presente Convenio se considera denunciado de forma automática con fecha 31.12.15. Una vez denunciado, mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.

El plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo Convenio Colectivo será de tres meses desde la constitución de la mesa negociadora. Además, la duración máxima para la negociación del nuevo Convenio Colectivo será de doce meses.

**Art. Nº 6.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.**

Las disposiciones futuras de general aplicación que puedan suponer modificaciones económicas en los conceptos retribuidos o de condiciones no salariales, sólo tendrán eficacia si global y anualmente consideradas superasen a la totalidad de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras en éste establecidas.

**Art. Nº 7.- COMISIÓN MÉTODOS Y TIEMPOS.**

Durante la vigencia de este convenio seguirá constituida una Comisión compuesta, paritariamente, por una representación del Comité y los técnicos que designe la Dirección, con el objeto de tratar de forma específica todo lo relacionado con la resolución de las hojas de reclamación presentadas por los trabajadores que perciban la prima de actividad mediante el sistema racionalizado. Para mejorar el aporte de datos que se realiza por ambas partes de las citadas hojas, la empresa tiene en servicio un equipo de filmación en tiempo real para ponerlo a disposición de las partes que componen la citada Comisión.

Esta Comisión tiene elaboradas unas normas de Régimen Interno las cuales delimitan y marcan las competencias de la misma. El procedimiento para el uso de filmaciones de vídeo será regulado por citada Comisión.

Esta Comisión verá aquellos cronometrajes sobre los cuales puedan surgir discrepancias y previa petición-exposición de los interlocutores sociales se llevarán a las sesiones los cronos para su examen y explicaciones.

**Art. Nº 8 .- MODIFICACIÓN DE CRONOMETRAJES.**

Siempre que exista un cambio de métodos de trabajo, de condiciones cinemáticas o se detecte un error manifiesto, se modificará el tiempo concedido de acuerdo con el sistema siguiente, excepto los tiempos VAO considerados provisionales:

- a) Realización del cronometraje con indicación expresa del método de trabajo y de las condiciones cinemáticas.
- b) Modificación técnica del proceso de trabajo. Se deberá rellenar dicho documento indicando las causas que han originado la modificación.
- c) Información puntual antes de la introducción del nuevo tiempo a la parte social de la Comisión mediante la correspondiente copia de modificación técnica del proceso, siempre antes de las 48 horas de entrada del nuevo tiempo.
- d) Introducción del nuevo tiempo en fabricación. Después de informada la comisión se procederá a la modificación de:

- 1.- Ciclo de trabajo.

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

## 2.- Bonos de trabajo.

Los nuevos tiempos serán de aplicación exigida después de un plazo de 48 horas.

e) Las reclamaciones que pudieran existir deberán exponerse mediante el correspondiente PARTE DE RECLAMACIÓN. Dicho parte de reclamación dará lugar al estudio del problema y revisión del cronometraje, en caso necesario.

f) El tiempo VAO tendrá un máximo de vigencia de 3 a 6 meses entre intervalos para puestos de trabajo “colectivos” (por ej.: una línea) y de 3 meses, con el mismo sentido, para puestos “individuales” (por ej.: una prensa)

Cuando durante el tiempo VAO se detecte y constate alguna irregularidad, no imputable al operario, que suponga perjuicio económico en la prima de actividad para el mismo se pagará el RM de fábrica o el propio del trabajador si éste fuera superior.

g) Cuando un tiempo VAO cambie a VA ó definitivo, se informará de tal cambio a la Comisión de Métodos y Tiempos.

h) Cuando exista una hoja de costes adicionales, se identificará con suficiente nitidez las operaciones a realizar y si se trata de una referencia de tratamiento esporádico el cronometrador fijará unos tiempos estimativos que deberán tener reflejo en la hoja ANTES DEL COMIENZO DE LA OPERACIÓN. Si la hoja de costes contiene una incidencia repetitiva deberá realizarse un cronometraje puntual, salvo que, por circunstancias de urgencias de horario de trabajo no sea posible.

i) Son tiempos VA aquellos tiempos cronometrados, no definitivos, por estar pendientes de alguna adaptación técnica.

j) En aplicación de los principios ergonómicos a los puestos de trabajo, para estudiar casos concretos y, en su caso, aplicar las medidas correctoras oportunas, se contactará con una Entidad especializada y se establecerán las pautas de actuación necesarias para rediseñar los puestos de trabajo y adaptarlos a las exigencias que se señalen cuando no cumplan con la Normativa legal.

Todo cronometraje sistema MTM debe incorporar pauta del método de trabajo. Se podrá analizar el término INCIDENCIAS que se baraja en los cronometrajes y que guarden relación con los mismos.

En la documentación resultante de los actuales sistemas informáticos, dichos tiempos figurarán con la siguiente denominación:

VAO = A

VA = B

Definitivos = M

### **Art. N° 9.- CLASIFICACIÓN PREFERENTE DE PUESTOS DE TRABAJO**

A cada operario se le asignarán unos determinados puestos de trabajo en base a sus aptitudes, en los cuales trabajará preferentemente en función de la organización de la producción.

En caso de que se tenga que trabajar fuera de estos puestos preferenciales por motivos de la organización de la producción, se aplicarán los criterios siguientes:

9.1.- Puesto de trabajo no habitual.

a) 1ª vez (sin práctica)

b) Poca práctica.

### **Art. N° 10.- PAGO DE PRIMAS POR ANOMALÍAS EN SISTEMA AJENO A UAP's**

10.1.- Puesto de trabajo no habitual.

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

a) Primera vez (sin Práctica): No se admiten rendimientos menores de 72 MTM El primer día pagar rendimiento medio. A partir del segundo día, del 73 MTM de rendimiento en adelante, sumar 23 puntos con tope de 126 MTM

b) Poca práctica: No se admiten rendimientos menores de 90 MTM, es el rendimiento mínimo exigible al que no le corresponde prima. Del 91 MTM en adelante, sumar 23 puntos con tope del 126 MTM

10.2.- Poco tiempo.

a) Para tiempos entre 0,5 y 1,5 horas inclusive se seguirá el mismo criterio de poca práctica del apartado 10.1 b).

b) A los tiempos comprendidos entre 0,5 y 1,5 horas, ambos inclusive, no se les podrá acumular el tiempo que resulte de retornar al mismo puesto de trabajo. Los tiempos anteriores en ningún caso serán computados.

c) Para tiempos menores de 0,5 se pagará rendimiento medio.

10.3 .- En los supuestos que a continuación se relacionan, se pagará el rendimiento equivalente a la cifra que se cita para cada caso.

<u>Cód</u>	<u>Causas</u>	<u>Rto.º MTM</u>
1	Avería de Máquina	90
2	Avería Utillaje	90
3	Cambio de Producto	90
4	Falta de material	90
5	Parada Aseguramiento Calidad	90
6	Automantenimiento	Rdtº Medio
7	Falta de trabajo	90
8	Servicio médico, a requerimiento de la Empresa	Rdtº Medio
9	Horas Sindicales	Rdtº Medio
10	Horas Sindicales Salud Laboral	Rdtº Medio
11	Personal cedido otro departamento	Rdtº Medio
12	Corte fluido eléctrico hasta un máximo de 4 h	90
14	Paradas varias	Rdtº Medio
15	Limpieza	104
16	Pruebas	Rdtº Medio
17	Preparar Tronzadoras	Rdtº Medio
18	Cambio herramienta	Rdtº Medio
19	Ayudando a preparar	Rdtº Medio
20	Cambio de Producto en UAP	Rdtº Medio
21	Prototipos	Rdtº Medio
25	Recuperación en puesto de trabajo	Rdtº Medio
30	Formación en puesto de trabajo	Rdtº Medio
40	RR.HH., a requerimiento de la Empresa	Rdtº Medio
50	Troval/Lavadora/Granalladora	Rdtº Medio

10.4 .- Cambios de máquina: Cuando un operario, durante su jornada laboral, sea cambiado de máquina o pieza más de 4 veces, se elaborará un informe especificando máquina, tiempos, piezas y causas de los cambios, del cual se entregará copia al Comité de Empresa. Cuando se dé esta situación se pagará al trabajador el RM de fábrica o el propio del trabajador si éste fuera superior.

10.5 .- Cuando en los bonos de trabajo no exista el tiempo establecido o la operación a realizar no esté identificada, se pagará el rendimiento medio de cada operario.

#### Art. Nº 11.- TIEMPOS DE ADAPTACIÓN

Puesto de trabajo no habitual. Primera vez (sin práctica)

- 1) Prensas de corte 1<sup>as</sup> operaciones (p. ej. GM 2177).....56 horas
- 1.1) Prensas de corte 1<sup>as</sup> operaciones (p. ej. GM 594, GM 054...).....48 horas
- 2) Prensas operaciones intermedias (calibrar, punzonar, doblar, ...) (p.ej. GM 555, GM 567, GM 563, GM 051)

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

a) En automático.....	16 horas
b) En manual .....	8 horas
3) Tronzadoras (p.ej. GM 219, GM 195) .....	80 horas
4) Fresadoras convencionales y CNC (p. ej. GM 652, GM 143, GM 1440) .....	8 horas
5) Baterías de taladros, taladros múltiples y de metal duro (p. ej. GM 628, GM 625, GM 1150) .....	40 horas
6) Brochadoras, roscadoras (p. ej. GM 1404, GM 913, GM 164) a) Automáticas.....	8 horas
b) Manuales .....	16 horas
7) Lijadoras (p. ej. GM 073, GM 1691) .....	24 horas
8) Transfers de mecanizado (p. ej. GM 1593, GM 1629, GM 1591, GM 1904/1903, GM 2064, GM 1763...) .....	48 horas
9) Soldadura por resistencia/protuberancias (p.ej. GM 081).....	16 horas
10) Soldadura semiautomática CO <sub>2</sub> (p. ej. GM 087).....	24 horas
11) Soldadura automática y robotizada (p. ej. GM 1594, GM 1748, GM 1374, GM 2061).....	30 horas
12) Líneas de montaje varias con o sin soldadura (Frenos, Bisagras, ....) (p. ej. GM 1595, GM 1596, GM 1845, GM 2216, GM 1513, GM 1719, GM 1470 (+ 563 y 583), GM 2214, GM 2154...)	
a) Cambio de 1 operario .....	40 horas
b) Cambio de 2 operarios .....	48 horas
c) Cambio de más de 2 operarios .....	65 horas
13) Montaje Tapa Gasolina (p. ej. GM 1036) a) Cambio de 1 operario.....	16 horas
b) Cambio de 2 operarios .....	24 horas
14) Mesas redondas de montaje, montaje de casquillos semiautomático (p.ej. GM 1592, GM 2215, GM 2213, GM 2060 (+ 2059), GM 2005, GM 1588, GM 2062) .....	24 horas
15) Otros puestos de montaje varios (s/dificultad) (p.ej. GM 570, GM 299, GM 2063...) .....	24+40 horas
16) Controles unitarios manuales y automáticos (p.ej. GM 901, GM 1928, GM 710).....	16 horas

Otros puestos de trabajo que no han quedado relacionados y que puedan surgir por evolución tecnológica y/o necesidades organizativas quedarían asimilados en cada respectivo momento a alguno de los puestos que han sido reflejados en la relación precedente.

Para trabajos discontinuos en máquinas con la misma o distinta referencia, que se originen en un periodo de hasta seis meses, los tiempos establecidos como adaptación serán incrementados en un 50%.

Tipificación de Poca Práctica. Se considerará que un trabajador tiene poca práctica en un determinado trabajo, cuando habiendo trabajado con anterioridad en él, ha transcurrido un tiempo comprendido entre 6 meses y 2 años sin haber realizado este trabajo.

Para estos casos de poca práctica, se tendrá un tiempo de adaptación equivalente a la mitad del tiempo de adaptación concedido cuando es la 1ª vez.

Cuando el tiempo de ausencia en una máquina sea superior a 2 años, se considerará como un trabajo nuevo, es decir, como si fuese la 1ª vez a todos los efectos.

Para las UAP's se seguirá el sistema específico que se fije en la aplicación y desarrollo de cada una de ellas.

#### **Art. N° 12.- CALIDAD.**

Dentro del espíritu de fabricar calidad antes que controlarla, los trabajadores deberán participar activamente en todos los aspectos concernientes a la calidad del producto por ellos fabricado, siendo de su responsabilidad el correcto desarrollo de las operaciones indicadas en el sistema de trabajo.

Los trabajadores serán responsables de las faltas de calidad imputables por descuidos, negligencias y/o trabajos ejecutados de forma defectuosa, siempre y cuando se demuestre fehacientemente.

De la misma forma se creará un sistema que exculpe al trabajador de la ejecución de órdenes del mando que puedan desembocar posteriormente en rechazos por falta de calidad.

#### **Art. N° 13.- RETRIBUCIONES.**

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

Conforme tablas salariales anexos nº 1 y 2, las tablas de los años 2013 y 2014 no sufrirán actualización

Sin embargo, las tablas del año 2015 se iniciarán, el 01.01.15, con un incremento del 0,5% sobre el salario base y el plus de empresa, sin que generen atrasos, y las tablas del año 2016 se iniciarán, el 01.01.16, con un incremento del 0,75% sobre el salario base y el plus de empresa, sin que generen atrasos.

Además, para el año 2015, se fija una retribución por objetivos en función del Volumen de Producción:

< 65.000.000 € -> 0%  
65.000.000 y 69.999.999 € -> 0,5 % sobre salario base y plus de empresa  
70.000.000 y 74.999.999 € -> 1 % sobre salario base y plus de empresa  
=> 75.000.000 € -> 1,5 % sobre salario base y plus de empresa

Dichas posibles subidas relativas a la retribución por objetivos no son consolidables y sin que proceda actualización ninguna de tablas. Por tanto, se trataría de un pago único en Marzo/2016. Las subidas planteadas en cada tramo serían proporcionales

Igualmente, se establece una Paga Paz Social. Se realizará un pago único lineal para toda la plantilla, no consolidable en tablas, en Septiembre 2015 y Septiembre 2016, por tanto, se incluirá en la nómina de Agosto, por importe de 90€ cada año, en la parte proporcional al tiempo de alta en Edscha Santander, SL en el año 2014 y 2015, respectivamente.

Estos incrementos a los que hace referencia este art. 13 corresponden a los años de vigencia del convenio colectivo, 2013 - 2014 - 2015

#### **Art. Nº. 14.- PLUS DE EMPRESA.**

Existe un Plus de Empresa que se percibirá por día real de trabajo, de acuerdo con las cuantías que para cada categoría se establecen en las tablas de los anexos 1 y 2 del presente convenio. En los casos de desastres, fuerzas mayores y cortes de fluido eléctrico, en tiempo superior a 4 horas, no será de aplicación este Plus de Empresa.

Las cuantías que en cada caso se indican se corresponden con el rendimiento mínimo exigible a la actividad 90 MTM, por lo que de no alcanzarse el mencionado rendimiento mínimo, dejará de percibirse el correspondiente Plus de Empresa en los días cuyo rendimiento sea inferior a los niveles de referencia indicados. Este criterio no será de aplicación en aquellos casos en el que el rendimiento medio del mes sea igual o superior al 102 MTM, ya que, en base a esta circunstancia, se mantendrá el derecho a percibir de este tipo de plus.

Se informará mensualmente en la Comisión de Métodos y Tiempos de los rendimientos medios alcanzados inferiores a 102 MTM y se llevará una estadística que será tratada en Comisión de Vigilancia e interpretación de Convenio a los 6 meses.

#### **Art. Nº. 15.- PLUS DE ACTIVIDAD, CANTIDAD Y CALIDAD.**

<b>Años 2013-5</b>
0 %

#### **Sistema de prima directa.**

Continúan en vigor los actuales valores y sistemas de primas establecidos por la Empresa, según refleja la tabla anexa número 3.

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

**Sistema de prima indirecta.**

Para el personal indirecto de producción y para todo aquél otro que viene percibiendo la prima mediante asignación de valoración por puntos, se fija un valor punto para todas las categorías en general. El valor del PUNTO por día trabajado será para la jornada de turnos **1,6404 €** y para la jornada partida **1,6932 €**.

Quedan facultados los responsables de la asignación de valoración por puntos para calificar las valoraciones y efectuar las acomodaciones que estimen más adecuadas, de conformidad a tareas y actividad que en cada momento desarrollen los respectivos trabajadores.

Para una modificación en la asignación por puntos inferior al valor 5, deberá ser informado el Comité de Empresa con una exposición razonada de los motivos que dan lugar a la reducción, con objeto de que las posibles discrepancias puedan resolverse por los cauces que procedan.

**Art. N.º 16.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

Quedan establecidas dos gratificaciones anuales, una en el mes de Julio y la otra en el mes de Diciembre, las cuales se abonarán a razón de 30 días cada una, tomando para su cálculo los salarios o sueldos base más el plus de Empresa y, en su caso, el plus de promoción económica. El pago se llevará a cabo los días 15 de Julio y 15 de Diciembre. Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año correspondiente al que se otorguen.

**Art. N.º 17.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL DE VACACIONES.**

Queda establecida una gratificación especial de vacaciones que será de 30 días de salario o sueldo base, más plus de Empresa y, en su caso, el plus de promoción económica.

El pago de esta gratificación se hará el 15 de marzo, computándose como período de adquisición del derecho a la misma el comprendido entre los días 01 de marzo al 28 de febrero precedentes.

Esta paga especial se abonará en proporción al número de días trabajados en la empresa durante el período fijado para la adquisición del derecho.

**Art. N.º 18.- PLUS DE NOCTURNIDAD.**

Los trabajadores que presten servicio en turno de noche, durante los días de jornada nocturna, percibirán por tal concepto un complemento consistente en el 40% calculado sobre los salarios base de cada respectivo año reflejados en las tablas salariales del Convenio.

**Art. N.º 19.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Cuando excepcionalmente para la buena marcha de la producción, periodos puntas, ausencias imprevistas, cambios de turno, u otras circunstancias de carácter extraordinario, se requiera se realicen horas extraordinarias, se abonarán conforme al precio hora que por categorías queda establecido conforme recoge el anexo n.º 5, en cuyo valor se comprendan todos los conceptos legales y recargos correspondientes.

Se evitará, en la medida de lo posible, el trabajar horas extras en turno de 22 a 6. En el caso de ser necesario realizarlas en horario de noche, se abonará el complemento de plus de nocturnidad.

**Art. N.º 20.- PLUS DE PROMOCIÓN ECONÓMICA.**

Queda definitivamente extinguido el complemento de antigüedad establecido en los Convenios anteriores al año 1.994.

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

En aplicación de lo dispuesto en el número 2 del art. 25 del E.T., se respetarán los derechos adquiridos de todos aquellos que tuvieran contrato indefinido con la Empresa antes del día 1 de Enero de 1.996.

A los efectos anteriores y para cuantificación de tales derechos adquiridos, o en curso de adquisición, se establece:

- a) Se devengarán quinquenios con un máximo de dos.
- b) El tiempo para el cómputo de permanencia en la Empresa y devengo de quinquenios se tomará sólo a partir de la condición de adquirir cada trabajador el carácter de contrato indefinido.
- c) Los quinquenios comenzarán a percibirse a partir del mes de Enero cuando el vencimiento se produzca durante el primer semestre del año, y cuando el vencimiento se produzca durante el segundo semestre se pospondrá la percepción hasta el mes de Enero del año siguiente.
- d) En el anexo número 4 se fijan las cuantías diarias a percibir por aquellos que alcancen el derecho a la percepción del plus.
- e) Cualquier trabajador que, a partir del día 1 de Enero de 1.996 se incorpore a la Empresa con contrato de carácter indefinido, o reconvierta su contrato de trabajo a tiempo definido en indefinido, no tendrá derecho al plus de promoción económica.

**Art. N.º 21.- JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada de trabajo, para la vigencia de este convenio, queda fijada de la siguiente manera en su cómputo anual:

	<b>Años 2013-2015</b>
Jornada Discontinua	1756 h
Jornada Continua	1701 h

Las mencionadas jornadas se refieren a horas de trabajo efectivo.

El personal que preste servicio en jornada continuada o de turnos, dispondrá de un período de descanso de 15 minutos, que se disfrutará a la mitad de cada jornada de trabajo.

Durante la vigencia del convenio, en relación a la flexibilidad de jornada legalmente establecida se pacta lo siguiente:

Un exceso o descanso de hasta 80 h anuales cuando la empresa lo requiera, con un complemento económico equivalente al 4º turno vigente en el momento de la realización, salvo para el personal de 5º turno que cobraría dicho plus. El preaviso para esta medida de flexibilidad son 3 días.

La regularización de dichas jornadas podrá realizarse durante toda la vida laboral del trabajador, independientemente de que finalice el convenio colectivo o se elimine esta herramienta de flexibilidad, hasta que el saldo quede a cero. Es decir, la caducidad de estas horas no está limitada en el tiempo, sino en el cómputo total de horas. Por ello, el límite anual es de 80 horas, tanto en exceso como en descanso. Asimismo, el límite interanual es también de 80 horas.

En el supuesto de que la empresa no regularice las jornadas de exceso, se abonarán las mismas como horas extraordinarias sin detracer el plus ya percibido, a la finalización de la relación laboral del trabajador.

Se respetarán los periodos vacacionales y los descansos legalmente establecidos.

Se enviará un listado al Comité de Empresa y Secciones Sindicales una relación nominal de las personas que se han visto afectadas por las medidas de flexibilidad, cuando éstas se produzcan.

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

Aunque esta herramienta está pensada para adaptar la capacidad productiva a las necesidades del mercado, en la medida de lo posible, la empresa valorará peticiones individuales de descanso una vez transcurridos dos meses desde el exceso con plus económico.

Una vez alcanzados los máximos, tanto de exceso como de descanso, no podrá incrementarse el número de horas pactado.

Esta medida de flexibilidad será válida para todas las áreas/departamentos de la Compañía.

**Art. N.º 22.- HORARIO DE TRABAJO.**

- a) ROTACIÓN A 2 Y 3 TURNOS : Lunes a viernes de 06 a 14; de 14 a 22 y de 22 a 06 horas.
- b) JORNADA DISCONTINUA : Lunes a jueves de 8:00 a 13 y de 14 a 17:15  
Viernes de 8 a 15 (sin pausa de bocadillo)
- c) CUARTO Y QUINTO TURNO: El horario será de 06 a 14; de 14 a 22 y de 22 a 06 horas, si bien con sujeción a los calendarios que se elaboran para cada grupo. Ver anexos 7 y 8.

Durante los meses de Julio y Agosto, el personal de jornada partida de los departamentos auxiliares (excluyendo Utillajes, Mantenimiento, Produccion, Mecanizado y Almacenes) trabajará en jornada intensiva, de 8 a 14:15 horas, desde el 1 de Julio al 31 de Agosto, ambos inclusive. En caso de producirse necesidades organizativas, deberá existir disponibilidad por parte del personal para prolongar la jornada y/o acudir al centro de trabajo.

La compensación/recuperación de las horas dejadas de trabajar en el período citado se realizará anticipando la entrada por la mañana o retrasando la salida en el tiempo equivalente resultante de cálculo que se realice durante el resto del año conforme el horario que establezca la empresa anualmente.

Sólo se tendrá derecho al horario reducido de verano, si se efectúa la recuperación. Por lo tanto, ese derecho se verá afectado por:

**PARTICULARIDADES POSIBLES QUE MODIFICARÍAN EL DERECHO:**

- 1) No tener vacaciones completas.
- 2) Estar en situación de I.T. durante la “recuperación”
- 3) Estar en situación de I.T. durante los meses de julio y agosto
- 4) Contabilización individualizada

En el supuesto hipotético de que se produjera una acumulación de tiempo ANTES de los meses de julio y agosto y no se pudiera disponer de la jornada intensiva durante los citados meses, obviamente no procederá seguir a partir de septiembre con la recuperación.

Por tratarse de una compensación de horas, no se tendrá derecho a pausa para bocadillo.

Como condición indispensable está el que cada departamento deberá mantener el servicio necesario para la eficaz gestión propia y del conjunto interno, así como, la línea de contacto con los clientes cuando así esté establecido.

Se trata, en definitiva, de una acumulación de tiempos en exceso para posterior compensación, de ahí que si se llegaran a producir algunos casos de no utilización en verano de la compensación se mantendría “en depósito” el tiempo acumulado para su

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

disfrute en otras fechas, y viceversa. Por ser una permuta horaria compensable en cuantía de tiempo, en este caso, se excluye la pausa de 15 minutos para tomar bocadillo.

**Art. N.º 23.- VACACIONES.**

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de una vacación anual retribuida de 25 días laborables en cada año de vigencia.

A los meros efectos retributivos los 25 días laborables, se convertirán en 34 días de percepción salarial.

El salario día para retribución de las vacaciones citadas, se obtendrá mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base} + \text{Plus empresa} + \text{Prima Actividad} + \text{Nocturnidad} + \text{Promoción económica} + \text{Plus de 4º ó 5º turno}}{\text{Días naturales de los tres meses anteriores al disfrute}}$$

Representando las vacaciones un descanso debido a la dedicación al trabajo durante el año, no podrán utilizarse para trabajar en otras Empresas, siendo los días proporcionales a los días efectivamente trabajados durante el año inmediatamente anterior a la fecha del disfrute, computándose, a éstos solos efectos, como días trabajados los días de ausencia justificada derivada de enfermedad o accidente de trabajo, pero no las ausencias injustificadas y/o voluntarias.

De forma generalizada, se tomará como tiempo computable para la adquisición del derecho al disfrute de vacaciones el tiempo que medie entre 1 de Agosto del año precedente y el 31 de Julio del año en curso. El personal que no tenga adquirido el derecho completo disfrutará, en cada período, las vacaciones de forma proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa.

En los supuestos de incapacidad temporal en el periodo de vacaciones se estará a lo dispuesto en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. N.º 24.- LICENCIAS.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y tiempo que en cada caso se indica:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio del trabajador. Si el día siguiente al de la boda coincide en festivo, no se cuantificará citado día para el cómputo del permiso.
- b) 2 días laborables consecutivos por nacimiento de hijo, pudiendo ser repartidos en cuatro medios días, igualmente consecutivos.
- c) 2 días naturales consecutivos coincidiendo con el proceso (podrán ser fraccionados a petición justificada del trabajador) por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario debidamente acreditado, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) 3 días naturales consecutivos por fallecimiento de padres, abuelos, nietos y hermanos consanguíneos.
- f) 2 días naturales consecutivos por fallecimiento de los anteriores pero tipificados como políticos.
- g) 4 días naturales consecutivos por fallecimiento de hijos.
- h) 2 días naturales consecutivos por fallecimiento de hijos, pero tipificados como políticos.
- i) 8 días naturales consecutivos por fallecimiento del cónyuge.
- j) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos. Si la celebración de la boda coincide en día sábado, y dista del domicilio del trabajador más de 250 km., este tendrá derecho a un día más adicional, que disfrutará el día anterior, es decir, el día viernes. Si la celebración es en día festivo o domingo, el trabajador tendrá derecho a un día más adicional, que disfrutará el día inmediatamente siguiente.
- k) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, entendiéndose como tal el que se lleve a cabo ostentando la representación legal de Ente o Asociación Pública.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período de tiempo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber aludido, percibiera alguna retribución o compensación económica, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la Empresa.

ll) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal, en los propios términos establecidos en las Normas en vigor a tal efecto.

m) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia o consulta médica, especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Cuando se haga uso de la situación de Incapacidad Temporal quedan reducidas a 8 las horas/año que hasta la fecha se han venido disponiendo como licencia para acudir al médico de cabecera o familiar.

Cuando NO se haga uso de la situación de Incapacidad Temporal se conservará el derecho a disponer de hasta el límite de 16 horas/año para acudir al médico de cabecera o familiar.

Una vez que se produzca el hecho causal, la expresión o término "CONSECUTIVOS" podrá ser adaptada en función de los días laborables a los que se tuviere derecho, de tal forma que los días laborables que se integran en los consecutivos puedan desplazarse durante un período de 7 días naturales posteriores a la fecha del hecho causante que da derecho a estos tipos de licencias retribuidas.

Cuando con motivo de los casos previstos en los apartados b), c), e), f), g), y h), el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia retribuida se ampliará en dos días más.

Se entenderá desplazamiento aquellas distancias que superan los 75 Km.

En el supuesto de que el desplazamiento sea superior a los 500 Km, la licencia se ampliará hasta 3 días más.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una ausencia retribuida de hora y media que, a su opción, podrán dividir en dos fracciones de 45 minutos. Las propias trabajadoras, a su criterio y mejor voluntad, podrán sustituir este derecho con una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora diaria para la misma y exclusiva finalidad.

#### **Art. Nº 25.- LICENCIAS Y PERMISOS NO RETRIBUIDOS**

En lo que se refiere a la baja por maternidad, se estará a lo previsto en la vigente legislación, que contempla un descanso de 16 semanas, con las prestaciones correspondientes a cargo del INSS u otro Organismo público que le sustituya. En caso de parto múltiple se estará a lo previsto en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Para las opciones a compartir y/o compatibilizar el descanso entre la madre y el padre, o pareja en su caso, se estará a lo que en cada momento prevea la Legislación en vigor y Normas para su desarrollo.

Los trabajadores podrán disponer de permiso no retribuido en la forma y condiciones que a continuación se señalan:

a) La duración de este tipo de permiso será, como máximo, de 4 días por año natural.

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

b) El trabajador que desee disfrutar del mencionado permiso no retribuido, deberá comunicarlo a la Dirección de la Empresa con una antelación de, al menos, dos días.

c) El número máximo de trabajadores que de forma simultánea pueden disponer de este tipo de permiso será el 3% del total de trabajadores que, en cada caso, exista en la empresa, haciendo extensiva la limitación al cálculo sobre el personal de cada departamento y por cada turno.

A conveniencia y común acuerdo entre las partes, podrá establecerse la recuperación de las horas dejadas de trabajar, en cuyo caso éstas supondrían la compensación retribuida del permiso. Excepcionalmente podrán concederse permisos de duración superior a lo pactado, previa petición fundada del interesado.

#### **Art. N° 26.- PLUS DE DISTANCIA.**

A partir de 01.01.2002 quedó suplido este plus. Ello no obstante y para todos aquellos que lo vinieron percibiendo hasta fecha 31.12.01, se mantiene como derecho adquirido a título personal, siendo valorado a razón de 0'15€ por km.

Por otro lado, citado plus quedó transformado en complemento salarial personal para los mismos que lo vinieron percibiendo como plus de distancia a fecha 31.12.01, y así queda reflejado en las nóminas correspondientes.

#### **Art. N° 27.- COMPLEMENTO PAGAS EXTRAS.**

Las situaciones de I.T. derivadas de enfermedad común y/o accidente laboral computarán como tiempo trabajado a los efectos de percepciones de las gratificaciones extraordinarias.

#### **Art. N° 28.- COMPLEMENTOS EN I.T..**

La Empresa complementará, pudiendo asegurar a su cargo, las prestaciones de los Organismos que cubren las contingencias de accidente de trabajo y hospitalización, hasta alcanzar el 100% de las percepciones ordinarias. En ambos casos no se estará a la vinculación del % de absentismo.

1ª baja + recaídas por situación derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

Primeros 20 días: Se abonará el 75% de la Base Reguladora.

A partir del día 21, inclusive: Se abonará el 85% de la Base Reguladora

En el caso de esta primera baja por I.T. + sus posibles recaídas no se estará a la vinculación del % de índice de absentismo.

Las bajas/altas que comprendan un sólo día serán consideradas como justificantes y no como situación de Incapacidad Temporal.

Para 2ª baja y posteriores por enfermedad común y accidente no laboral, siempre y cuando el absentismo general no supere el 4%, la empresa abonará el siguiente complemento:

a) Los días entre el 4 y 20, ambos inclusive, y sobre la misma base reguladora que da lugar a las prestaciones del INSS, o la Entidad que haya asumido esta cobertura, complementará las prestaciones de este Organismo en un 20%

b) A partir del día 21, inclusive, el complemento será del 15% con aplicación del mismo criterio de lo citado en el párrafo anterior.

Las horas sindicales hasta el máximo legal previsto, así como las horas de licencia por maternidad, NO computarán para el cálculo del absentismo.

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

El trabajador que perciba complementos a cargo de la empresa por situación derivada de I.T. deberá estar disponible para acudir a otras alternativas que ponga en marcha la empresa para su rehabilitación y/o nuevos reconocimientos/diagnósticos médicos. Todos los gastos que se produjeran serían a cargo de la empresa y la negativa a este procedimiento conllevaría dejar de percibir aquellos complementos a cargo de la empresa.

Los complementos a los que se refiere el presente artículo tendrán una vigencia máxima de 12 meses, salvo prórroga expresa de 6 meses más de conformidad a la actual legislación en materia de prestaciones por I.T.

**Art. N.º 29.- PRENDAS DE TRABAJO Y MATERIAL DE PROTECCIÓN.**

La Empresa entregará al personal de fábrica en el momento de su ingreso en la misma, dos conjuntos de ropa de trabajo (dos pantalones y dos camisetas de manga larga y manga corta) y en cada año sucesivo, si fuera necesario y tras entregar la prenda deteriorada, un pantalón y una camiseta; un par de botas de seguridad por año, así como, el material necesario de protección personal en relación con su puesto de trabajo, al objeto de prevenir y evitar riesgos de accidentes, todo ello de conformidad con las disposiciones vigentes y normas dadas por el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo. A través de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, podrán desarrollarse pautas a seguir en todo lo relativo a prendas de trabajo y material de protección.

Siguiendo los criterios amplios mantenidos hasta la fecha, todo aquel trabajador que precise de un número de prendas de trabajo o botas superior al señalado, con el sólo hecho de justificarlo le serán entregadas las que en cada momento precise.

**Art. N.º 30.- PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES.**

Durante la vigencia de este convenio permanecerá actualizada una póliza anual con cargo exclusivo a la Empresa con las siguientes coberturas:

Muerte natural o invalidez profesional derivada de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta, y gran invalidez .....	10.000 €.
Muerte por accidente laboral .....	16.000 €.
Muerte por accidente de circulación .....	22.000 €.

El condicionado de la póliza tipifica los criterios propios de la contratación.

**Art. N.º 31.- CRÉDITOS.**

Durante la vigencia del presente convenio la Empresa facilitará créditos de un máximo disponible de 15.020 €/año, de acuerdo a las normas del anexo número 6 del presente Convenio con respecto a esta materia.

**Art. N.º 32.- JUBILACIÓN.**

Con respecto a la jubilación, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En lo relativo a la jubilación parcial, se incorpora el acuerdo suscrito en fecha 12.09.05 en anexo nº 10.

**Art. N.º 33.- AYUDAS SOCIALES.**

Para cada año de la vigencia del presente Convenio se establece que la Empresa pondrá a disposición de los trabajadores la cantidad de:

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

<u>Año 2013</u>	<u>Año 2014</u>	<u>Año 2015</u>
30.000 €	35.000 €	37.000 €

En concepto de ayudas sociales que serán administradas por el Comité, estando obligado el Comité a informar a la Dirección del cumplimiento del presente artículo. Quedan excluidos de estas ayudas sociales los cargos Directivos y todo aquel personal que, hayan pactado o pacten en el futuro acuerdos de carácter privado con la Dirección.

**Art. N° 34.- ANTICIPOS.**

El personal que desee anticipos deberá solicitarlo en el Dto. de Personal de acuerdo a los siguientes criterios:

Los que cobran a fin de mes.....Solicitud días 15, cobro días 20.

Los que cobran a día 10 .....Solicitud días 25, cobro días 30.

Las cuantías no serán superiores al 90% de una mensualidad.

**Art. N° 35.- DESPIDOS.**

En aquellos casos en que se produzca el despido de algún trabajador, la comunicación en tal sentido se hará simultáneamente al propio afectado y al Comité de Empresa, siempre y cuando ello sea posible, respetando en todo caso lo establecido y dispuesto en la ley de Procedimiento Laboral respecto a lo que haga mención expresa sobre los distintos supuestos de procedimiento en situaciones de despido.

**Art. N° 36.- COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD.**

De conformidad con lo previsto en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, por el Comité de Empresa se designarán 3 delegados de prevención al tener la empresa menos de 500 trabajadores.

**Art. N° 37.- PLAN DE IGUALDAD.**

Una vez que ya se dispone de un diagnóstico, a pesar de no haberse detectado indicios de falta de igualdad, se continuará trabajando con la parte social en elaborar un Plan de Igualdad que garantice que dicha igualdad se mantenga a futuro.

**Art. N° 38.- HORAS SINDICALES.**

Las horas que cada representante legal de los trabajadores disponga para el desempeño de sus funciones serán abonadas, en cuanto al capítulo de primas se refiere, con la media que tenga asignada cada cual.

Dichas horas asignadas para el desempeño de sus funciones como tal serán cedibles entre sus componentes.

**Art. N° 39.- VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.**

Para la interpretación de este Convenio Colectivo se constituye una Comisión Paritaria integrada por un máximo de 4 miembros, dos designados por la Dirección de la Empresa y dos por el Comité de Empresa. Sus componentes deberán ser elegidos entre miembros que estuvieran legitimados para tomar parte de la comisión negociadora del Convenio.

Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a citada Comisión Paritaria de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo para que la misma emita su dictamen previo planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones competentes.

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

Entenderá también de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas por la misma.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes con un preaviso de 7 días de antelación. Resolverá en el plazo máximo de 7 días a contar desde que se reúna y de todos aquellos asuntos que sean de su competencia.

#### **Art. N° 40.- FORMACIÓN.**

Se informará periódicamente al Comité de Empresa sobre las acciones formativas que se vayan a desarrollar con el fin de dar cumplimiento al requisito legal actual de cara a la obtención de subvenciones de la Fundación Tripartita.

#### **Art. N° 41.- PROMOCIÓN PARA EL PERSONAL DIRECTO.**

Para el personal de nueva incorporación a la empresa, cuando lo haga con categoría de Peón, transcurridos 12 meses, automáticamente promocionará a la categoría de Especialista "C". Una vez alcanzada la categoría de Especialista "C", a los 12 meses en esta nueva categoría, automáticamente, promocionará a la categoría de Especialista "B".

Además, se reconocerá la retribución de Especialista A a todos los actuales Especialistas B desde la fecha de firma del convenio.

#### **Art. N° 42.- FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.**

Los contratos celebrados durante la vigencia del presente Convenio mediante contratación de duración determinada ó temporal y de obra, incluidos los de aprendizaje, para la formación o en prácticas, podrán ser susceptibles de conversión en contratos para el fomento de la contratación indefinida, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

Por último, la Dirección también se compromete a hacer indefinidos a los relevistas existentes actualmente en la compañía a la finalización de sus contratos.

#### **Art. N° 43.- OTROS TIPOS DE CONTRATACIÓN.**

##### **43.1 Contrato Eventual.**

El periodo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, se ampliará en los términos contenidos en el Convenio Colectivo de Metalurgia de Cantabria, es decir, una duración máxima de 12 meses en un periodo máximo de 18 meses.

##### **43.2 Contratos Formativos.**

###### **a) Contratos de trabajo en prácticas.**

Para los contratos de trabajo en prácticas, se estará a lo dispuesto en el artículo n° 11 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo referente al punto 1.e del mismo (retribuciones), por lo que las retribuciones para este tipo de contratos no podrán ser inferiores al 75 o al 85 por ciento, durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

###### **b) Contratos de trabajo para la formación.**

Para los contratos de formación se celebrará conforme a la legislación específica sobre los mismos, si bien las retribuciones no serán inferiores al 70% durante el primer

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

año y el 80% para el segundo, respecto del nivel salarial establecido para la categoría en proporción al tiempo de trabajo.

#### **43.3 Contratos de Obra o Servicio**

De acuerdo con la Legislación específica, su utilización estará en concordancia con lo dispuesto en art. 15 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, y dentro de las posibilidades, se tendrá en cuenta a la hora de realizar nuevos contratos, la colaboración con la Agencia de Desarrollo Local, potenciando así, la creación de empleo en la zona.

#### **Art. N° 44 RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

##### **44.1 Principios de Ordenación.**

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como, para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente artículo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave, o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación requerirá comunicación al trabajador. En el caso de la imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

#### **GRADUACIÓN DE FALTAS.**

##### **44.2. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes. En el caso de que en las 24 horas siguientes se justifique, quedará sin efecto la inasistencia.
- c) Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada y siempre que no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- d) La desatención o falta de corrección en el trato con las personas, siempre que no perjudiquen la imagen de la Empresa.
- e) Los descuidos en la conservación del material a su cargo que produzcan deterioros leves del mismo.
- f) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- g) Las faltas de calidad leves imputables por descuidos, negligencias y/o trabajos ejecutados de forma defectuosa, siempre que quede acreditado la imputabilidad de la falta.
- h) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas graves o muy graves.

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

i) El no utilizar los ordenadores, con sus programas y conexiones a redes, de forma diligente, correcta, lícita y de conformidad al aviso legal que aparece al inicio del PC. Es decir, el empleo de dicha herramienta de trabajo para asuntos ajenos a la actividad laboral. Si el uso fuese abusivo, podrá ser considerada falta grave o muy grave. En esta materia EDSCHA SANTANDER, S.L. se reserva la facultad de realizar controles periódicos aleatorios en los contenidos de sus ordenadores, incluyendo los correos electrónicos recibidos y/o enviados desde las cuentas de la empresa habilitadas para fines exclusivos de la prestación laboral. Ver anexo 11. En este punto, quedan expresamente excluidos de controles los ordenadores de las Secciones Sindicales y del Comité de Empresa.

#### **44.3. Faltas graves.**

Se considerarán faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c) La simulación de enfermedad o accidente. Sin perjuicio de lo previsto en la letra (e) del número 44.4.
- d) Suplantar a otro trabajador a la hora de fichar en la entrada o salida, así como, en su puesto de trabajo, alterando los registros y controles que hubiere establecidos en la Empresa.
- e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de Seguridad y Salud Laboral, así como, la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- f) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- g) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- h) La embriaguez habitual en el trabajo.
- i) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- j) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- l) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- ll) Las faltas de calidad graves imputables por descuidos, negligencias y/o trabajos ejecutados de forma defectuosa, siempre que quede acreditado la imputabilidad de la falta.

#### **44.4. Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas de impuntualidad cometidas en un periodo de seis meses o de veinte en un año debidamente advertida.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes. No se considerará injustificada la falta al trabajo que

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

derive de la detención del trabajador, si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante su trabajo en cualquier otro lugar.

d) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa. Así como también, la correspondencia o documentos reservados tanto a la empresa como a cualquier Órgano o agrupación que existan dentro de ella, sin perjuicio del carácter que tengan.

e) La simulación o prolongación de enfermedad o accidente para realizar trabajos por cuenta propia o ajena.

f) La embriaguez habitual o el estado derivado del consumo de estupefacientes, si repercute negativamente en el trabajo.

g) El acoso sexual.

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

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

j) Las derivadas de los apartados 44.2 c) y 44.3 e).

l) La imprudencia o negligencia en el trabajo, cuando de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas.

ll) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento del trabajo normal o pactado.

m) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados a la compañía, incluyendo al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, o revelar datos de reserva obligada a elementos extraños a la misma.

n) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

o) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

#### **44.5. Régimen de sanciones**

Las sanciones máximas, según su graduación, que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

En todo caso amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a trece días.

c) Por faltas muy graves:

En todo caso comunicación por escrito. Copia al Comité de Empresa.

Suspensión de empleo y sueldo de catorce a treinta días.

Expediente contradictorio para los miembros del Comité de Empresa.

Despido disciplinario.

#### **44.6. Prescripción/Cancelación.**

- Faltas leves : Un mes.

- Faltas graves : Tres meses.

- Faltas muy graves : Seis meses.

Todas ellas a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión o, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

**Art. N° 45.- MOVILIDAD FUNCIONAL.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo número 39 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. N° 46.- APLICACIÓN.**

Con independencia de la fecha de la firma del presente Convenio, todos sus efectos se retrotraerán al 1 de Enero de 2.013, excepto los artículos que se indican a continuación y sus fechas de aplicación:

Art. 21 -A partir de la fecha de firma del Convenio  
Art. 41 -A partir de la fecha de firma del Convenio

**Art. N° 47.- PRENSAS DE 2 CARGADORES.**

Las cadencias de golpes no deberán rebasar los 19 golpes/minuto y cuando las piezas a manejar alcancen un peso unitario de 300 gramos, la cadencia se reducirá a 17 golpes/minuto.

El tiempo máximo diario por operario/a trabajando en citado tipo de máquina será de 4 horas, y durante el resto de la jornada no realizará tareas en otra máquina que tenga 2 cargadores. Por otro lado, se estudiarán y serán tenidas en cuenta las condiciones ergonómicas de estos puestos de trabajo a la hora de establecer los coeficientes de descanso en las tomas de tiempos por aplicación de cualquier sistema de cronometraje.

**Art. N° 48.- GRUPOS PROFESIONALES.**

Conforme a la legislación vigente, se adecuará el actual sistema de categorías profesionales a Grupos Profesionales. Para ello, se continuará trabajando conjuntamente con la parte social.

**NORMA SUPLETORIA.**

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto, o que se pueda disponer en el futuro, por Normas Legales de rango superior, siempre y cuando sean de general aplicación y no entren en colisión con lo pactado en el art. 6.

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

Anexo nº 1

**TABLA DE RETRIBUCIONES AÑO 2013 y 2014.**

Personal de  
fabricación.

CATEGORÍA	SALARIO BASE DIARIO	PLUS EMP. DIARIO	EXTRA VAC. MARZO	EXTRA DE JULIO	EXTRA DE DICIEMBRE
Jefe de Equipo	60,6047	8,8417	2.083,3920	2.083,3920	2.083,3920
Con prom. económ. a 05 años			2.130,7770	2.130,7770	2.130,7770
Con prom. económ. a 10 años			2.178,1650	2.178,1650	2.178,1650
Oficial de 1ª "A"	51,2104	8,8417	1.801,5630	1.801,5630	1.801,5630
			1.841,0405	1.841,0405	1.841,0405
			1.880,5162	1.880,5162	1.880,5162
Oficial de 1ª "B"	44,5038	8,8417	1.600,3650	1.600,3650	1.600,3650
			1.634,1954	1.634,1954	1.634,1954
			1.668,0257	1.668,0257	1.668,0257
Oficial de 1ª "C"	38,1935	8,8417	1.411,0560	1.411,0560	1.411,0560
			1.439,5728	1.439,5728	1.439,5728
			1.468,0914	1.468,0914	1.468,0914
Oficial de 2ª	37,4575	8,3148	1.373,1690	1.373,1690	1.373,1690
			1.401,0674	1.401,0674	1.401,0674
			1.428,9640	1.428,9640	1.428,9640
Oficial de 3ª	37,2008	8,0287	1.356,8850	1.356,8850	1.356,8850
			1.384,5670	1.384,5670	1.384,5670
			1.412,2490	1.412,2490	1.412,2490
Especialista "A"	36,9441	7,7422	1.340,5890	1.340,5890	1.340,5890
			1.368,0547	1.368,0547	1.368,0547
			1.395,5203	1.395,5203	1.395,5203
Especialista "B"	36,6870	7,4561	1.324,2930	1.324,2930	1.324,2930
			1.351,5423	1.351,5423	1.351,5423
			1.378,7916	1.378,7916	1.378,7916
Especialista "C"	31,8322	6,6543	1.154,5950	1.154,5950	1.154,5950
Limpiador/a	35,7033	6,8873	1.277,7180	1.277,7180	1.277,7180

CVE-2014-12994

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

Peón 28,5968 6,1198 1.041,4980 1.041,4980 1.041,4980

**Nota 1:** Aquellos que cobren promoción económica en porcentaje superior a 10 lo mantendrán a título personal y percibirán las pagas extras con inclusión del plus que a cada uno le pueda corresponder

Anexo nº 2

**TABLA DE RETRIBUCIONES AÑO 2013 y 2014.**

Personal empleado y asimilado.

CATEGORÍA	SALARIO BASE DIARIO	PLUS EMP. DIARIO	EXTRA VAC. MARZO	EXTRA DE JULIO	EXTRA DE DICIEMBRE
Tec. de Org. 1ª "A"	52,4611	9,0282	1.844,6790	1.844,6790	1.844,6790
Of. Admttvº 1ª "A"					
Delineante 1ª "A"					
Con prom. económ. a 05 años			1.885,2095	1.885,2095	1.885,2095
Con prom. económ. a 10 años			1.925,7381	1.925,7381	1.925,7381
idem. categoría, nivel "B"	44,5038	9,0282	1.605,9600	1.605,9600	1.605,9600
			1.639,7904	1.639,7904	1.639,7904
			1.673,6207	1.673,6207	1.673,6207
idem. categoría, nivel "C"	43,0892	9,0282	1.563,5220	1.563,5220	1.563,5220
			1.596,1624	1.596,1624	1.596,1624
			1.628,8009	1.628,8009	1.628,8009
idem. categoría, nivel 2ª y Programador de 2ª	39,7219	8,4701	1.445,7600	1.445,7600	1.445,7600
			1.475,5642	1.475,5642	1.475,5642
			1.505,3684	1.505,3684	1.505,3684
Tec. Org. Auxiliar	38,1654	8,1288	1.388,8260	1.388,8260	1.388,8260
			1.417,3194	1.417,3194	1.417,3194
			1.445,8128	1.445,8128	1.445,8128
Auxiliar Admttvº Telefonista Calcador	36,8635	7,8188	1.340,4690	1.340,4690	1.340,4690
			1.367,8661	1.367,8661	1.367,8661
			1.395,2651	1.395,2651	1.395,2651

**Nota 1:** Aquellos que cobren promoción económica en porcentaje superior a 10 lo mantendrán a título personal y percibirán las pagas extras con inclusión del plus que a cada uno le pueda corresponder

CVE-2014-12994

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

Anexo nº  
3

Valores de referencia para el pago de la

PRIMA DE  
ACTIVIDAD

durante los años 2.013 y 2.014

SISTEMA RACIONALIZADO				SISTEMA DE ASIGNACIÓN POR PUNTOS		
Actividad	Actividad	Euros € / HORA. Valor acumulado	Euros € / HORA Valor punto	Valor	Euros € / DIA, en jornada a:	
Escala MTM	Equivalencia REFA			Punto	TURNOS	PARTIDA
90,00	100,00	0,00	-	01	1,6404	1,6932
91,00	101,11	0,0620	0,0620			
92,00	102,22	0,1239	0,0619			
93,00	103,33	0,1858	0,0619			
94,00	104,44	0,2481	0,0623			
95,00	105,56	0,3102	0,0621			
96,00	106,67	0,3723	0,0621			
97,00	107,78	0,4344	0,0621			
98,00	108,89	0,4964	0,0620			
99,00	110,00	0,5584	0,0620			
100,00	111,11	0,6207	0,0623			
101,00	112,22	0,6830	0,0623			
102,00	113,33	0,7450	0,0620			
103,00	114,44	0,8069	0,0619			
104,00	115,56	0,8685	0,0616			
105,00	116,67	0,9306	0,0621			
106,00	117,78	0,9929	0,0623			
107,00	118,89	1,0551	0,0622			
108,00	120,00	1,1171	0,0620			
109,00	121,11	1,1792	0,0621			
110,00	122,22	1,2412	0,0620			
111,00	123,33	1,3032	0,0620			
112,00	124,44	1,3655	0,0623			
113,00	125,56	1,4274	0,0619			
114,00	126,67	1,4900	0,0626			
115,00	127,78	1,5516	0,0616			
116,00	128,89	1,6138	0,0622			
117,00	130,00	1,6800	0,0662			
118,00	131,11	1,7387	0,0587			
119,00	132,22	1,8007	0,0620			
120,00	133,33	1,8626	0,0619			
121,00	134,44	1,9246	0,0620			
122,00	135,56	1,9872	0,0626			
123,00	136,67	2,0491	0,0619			
124,00	137,78	2,1108	0,0617			
125,00	138,89	2,1731	0,0623			
126,00	140,00	2,2353	0,0622			

Este valor del punto se multiplicará por los puntos que mensualmente le sean asignados a cada trabajador, con un máximo de 10 puntos.

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

Anexo nº4

Importe diario a percibir por día natural, bajo el concepto de PROMOCION ECONOMICA, a que se refiere al apartado d) del art. 20 del Convenio Colectivo. Vigencia para los años 2013 y 2014

CATEGORIA	Cuantía/Día ant. 5%	Cuantía/Día ant. 10%
Jefe de Equipo	1,5795	3,1591
Oficial de 1ª "A"	1,3159	2,6318
Oficial de 1ª "B"	1,1277	2,2554
Oficial de 1ª "C"	0,9506	1,9012
Oficial de 2ª	0,9299	1,8598
Oficial de 3ª	0,9227	1,8455
Especialista "A"	0,9155	1,8310
Especialista "B"	0,9083	1,8166
Limpiadora	0,8807	1,7614
Tec. de Org. 1ª "A"		
Of. Admtvo. 1ª "A"	1,3510	2,7020
Delineante 1ª "A"		
Idem. categoría nivel "B"	1,1277	2,2554
Idem. categoría nivel "C"	1,0880	2,1760
Idem. categoría nivel 2ª		
y	0,9935	1,9869
Programador de 2ª		
Tec. Org. Auxiliar	0,9498	1,8996
Auxiliar Admtvo.		
Telefonista	0,9132	1,8265
Calcador		

Cuantías económicas referidas a EUROS. 1 euro = 166,386pts.

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

**Anexo nº5**

VALOR RETRIBUTIVO de la hora  
extraordinaria, según nivel de  
categorías, de aplicación durante los  
años 2013 y 2014

CATEGORIA	AÑO 2013 y 2014 Valor/Hora
Jefe de Equipo	19,3643 €
Oficial de 1ª "A"	16,1938 €
Oficial de 1ª "B"	13,9344 €
Oficial de 1ª "C"	11,8008 €
Oficial de 2ª	11,5342 €
Oficial de 3ª	11,4082 €
Especialista "A"	11,3120 €
Especialista "B"	11,2155 €
Especialista "C"	9,5339 €
Peón	8,4154 €
Of. Admt. de 1ª "A" y asimilado	16,6309 €
" 1ª "B" "	13,9418 €
" 1ª "C" "	13,4677 €
" 2ª "	12,2972 €
Auxiliar Admtvo. y asimilado	11,3044 €

Cuantías económicas referidas a EUROS. 1 euro = 166,386pts.

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

**ANEXO N° 6.- NORMATIVA SOBRE CRÉDITOS.**

Normas de aplicación para el desarrollo del Art. nº. 31 del Convenio Colectivo sobre la concesión de créditos por parte de la Empresa a sus trabajadores.

1.- Podrán acceder y disfrutar de la concesión del Crédito a que hace referencia el art. del Convenio citado todo aquel personal de la Empresa que lo solicite.

2.- Las solicitudes serán entregadas en el departamento de Recursos Humanos, siendo recepcionada una copia en la que conste la fecha y la hora en que se presenta.

3.- El destino de los créditos será para la atención de las necesidades siguientes:

- a) Enfermedad Grave.
- b) Desplazamientos urgentes por enfermedad.
- c) Asistencia farmacéutica extraordinaria.
- d) Siniestro de vivienda.
- e) Siniestro de vehículo.
- f) Otros varios de carácter urgente.

4.- El máximo de crédito concesible será con arreglo a la siguiente escala:

<u>No Fijos</u>	<u>Fijos</u>	
1000 €	1600 €	..... Para el apartado (A)
700 €	1200 €	..... Para los apartados (B,D,E)
400 €	600 €	..... Para los apartados (C,F)

Los máximos de los apartados b, c, d, e, f, pudieran incrementarse, en casos excepcionales, nunca superando la cantidad fijada para el apartado (A).

5.- Los créditos que se concedan devengarán un 2% de interés anual, calculados sobre el débito que exista en cada momento.

6.- La amortización de los créditos se hará mensualmente de forma proporcional, con arreglo a los siguientes criterios:

Retribuciones liquidas mensuales hasta 1100 € .... 12 meses.  
“ “ “ de 1101 € en adelante.... 9 meses.

7.- La misma Comisión Negociadora del Convenio Colectivo estudiará y concederá el visto bueno a las peticiones, las cuales serán atendidas por riguroso orden de entrada en el departamento de Personal.

Ello no obstante, en algún supuesto caso de emergencia, el mismo Director de Recursos Humanos podrá adoptar una decisión, con independencia de que, posteriormente, se dé cumplida información a la Comisión.

8.- Tendrá preferencia a la concesión de créditos todo el personal que tenga la condición de “fijo” en plantilla.

9.- Las decisiones de la Comisión serán inapelables, y en cualquier momento esta misma Comisión podrá limitar o ampliar el contenido de esta Normativa.

10.- La Dirección de la Empresa podrá, en determinados casos, exigir algún tipo de garantía que avale la operación crediticia que se concierte

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

#### **ANEXO N° 7.- NORMAS DE APLICACIÓN PARA EL 4º TURNO**

Conforme a los acuerdos suscritos entre la Dirección y el Comité de Empresa, se mantiene establecido el 4º turno contemplándose lo siguiente:

1º.- Su aplicación quedará condicionada a las necesidades y criterios de conveniencia durante el transcurso del mismo, fijando como plazo de preaviso mínimo 10 días, tanto para la reanudación como para la interrupción, salvo que el propio trabajador manifieste su interés en acortar este plazo. En los dos casos, y con la antelación suficiente, se informará al Comité de Empresa.

2º.- Se confeccionará un calendario consensuado por el Comité de empresa y la Dirección de la Empresa, que sea el más equitativo, teniendo en cuenta vacaciones y cómputo anual de horas; no será necesario una correlación de los turnos con años anteriores. Se intentará por todos los medios no introducir variaciones sobre el calendario suscrito, si bien, en lo que respecta a iniciativas del personal deberá ser previamente refrendado por los interesados, tal como es la norma habitual.

3º.- Se establece un PLUS para el 4º turno cuya vigencia se supedita a la duración del mismo, con la cuantía a continuación reflejada:

#### **Año 2.013-2015**

Sábados ,	56,4933 €
Domingos y festivos	por jornada

4º.- Durante el mes de Diciembre se procederá al reajuste de jornadas. En el caso de haber superávit a favor de los trabajadores, el exceso será considerado como horas extras y retribuido con el precio fijado para éstas en el anexo nº 5 del presente convenio. En el supuesto de que sea el trabajador quien resulta deudor, convendrá con la Empresa, la forma de compensación/recuperación.

5º.- El personal afecto a cada equipo podrá oscilar sobre 50 trabajadores considerando las naves I y II. En el supuesto de necesitar más personal en cada equipo, se informará al Comité de los motivos que empujan a tomar esta medida.

6º.- Dentro de las disponibilidades del personal, se procurará evitar recurrir a la utilización de horas extras para tareas propias del 4º turno, por personal ajeno al respectivo de cada equipo.

7º.- Los cambios de turno con salida del 4º turno hacia el 3º ó 2º y que generen déficit de jornadas para el trabajador, cuando la recuperación de dichas jornadas se realice en día festivo, sábado o Domingo, percibirá el plus establecido al efecto. En el supuesto inverso y también con déficit para el trabajador, si la recuperación de las jornadas se realiza en días señalados por la empresa y coincida en días festivo, sábado o Domingo, percibirán igualmente el plus establecido.

8º.- El Comité de Empresa recibirá información periódica de la evolución de las circunstancias y sus necesidades, con el objeto de prever con antelación suficiente las adaptaciones que fuera preciso introducir.

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

**ANEXO N° 8.- NORMAS DE APLICACIÓN PARA EL 5º TURNO**

Continúa implantado para el Dptº de Mantenimiento la rotación que se denomina como 5º turno. Su jornada laboral anual es igual a la establecida para el resto de personal de la empresa. Respecto a la rotación de turnos se está a la rotación específica establecida por calendario laboral, por ser la interesada por los propios afectados.

Se elabora con carácter anual un calendario que contempla los días de trabajo y los distintos períodos vacacionales para cada equipo.

El plus establecido para este 5º turno tiene el mismo valor que el pactado para el personal de 4º turno, si bien y con respecto a las jornadas nocturnas de los días señalados como sábados y Domingos, reciben el siguiente tratamiento económico:

**Año 2.013-15**

Días sábado y	65,0530 €
Domingo, en turno	por jornada
de 22 a 06 horas	

Los cambios de turno con salida del 5º turno hacia el 4º ó 3º ó 2º y que generen déficit de jornadas para el trabajador, cuando la recuperación de dichas jornadas se realice en día festivo, sábado o Domingo, percibirá el plus establecido al efecto. En el supuesto inverso y también con déficit para el trabajador, si la recuperación de las jornadas se realiza en días señalados por la empresa y coincida en días festivo, sábado o Domingo, percibirán igualmente el plus establecido.

El personal que presta servicio en el 5º turno podrá, de conformidad con el responsable del Dptº, permutar días de trabajo por días de descanso y viceversa, documentándolo en el impreso existente para tal fin.

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

**ANEXO Nº 9.- ACUERDO COMPRA-VENTA EDSCHA ESPAÑA, SA Y GESTAMP**

CONDICIONES PARA LA INCORPORACIÓN DE EDSCHA ESPAÑA, S.A. (Cantabria) AL PERÍMETRO DE COMPAÑÍAS DE EDSCHA (ALEMANIA Y EUROPA DEL ESTE) A ADQUIRIR POR EL GRUPO GESTAMP AUTOMOCIÓN.

En Guarnizo (Cantabria) siendo las 17:00 del día 18 de Febrero de 2010, se reúnen, todos los miembros de la Comisión Negociadora del Comité de Empresa así como los delegados sindicales de CSI\*CSIF y UGT de la Empresa firmantes del presente documento y que se identifican al final del mismo, asistiendo igualmente como asesor de UGT D. Carlos Meneses Velarde, en su condición de Secretario de Acción Sindical de M.C.A.-U.G.T. y de otra parte D. Fernando Beltrán Aparicio, letrado, en nombre y representación del Grupo GESTAMP AUTOMOCIÓN para este acto. Igualmente firmará este documento D. Manuel de la Flor en su condición de Representante y Director de Recursos Humanos del mencionado grupo, alcanzando las partes el siguiente

**PREACUERDO**

**PRIMERO.**- Las condiciones que a continuación se indican suponen el compromiso del GRUPO GESTAMP AUTOMOCIÓN para adquirir e incorporar EDSCHA ESPAÑA, S.A. a dicho Grupo, en concreto al perímetro de compañías a adquirir a EDSCHA, y que, por lo tanto, constituyen, a su vez, condición necesaria para que dicho grupo pueda incorporar la compañía. Las condiciones son:

1º- A lo largo del año 2010, 2011 y 2012 se llevarán a cabo 15, 2 y 10 prejubilaciones obligatorias respecto de los trabajadores que hayan cumplido o cumplan la edad de 58 años, con las siguientes condiciones:

- Edad cumplida de 58 años.
- Se garantiza que la suma de la prestación por desempleo, subsidio de desempleo o cualquier otra que pudiera sustituirlos más el complemento que la compañía garantizará mediante la suscripción de una póliza de seguro, alcanzará el 90% del salario neto del trabajador en computo anual y hasta la edad de 63 años, con un tope máximo del importe de la pensión máxima de jubilación vigente en cada momento del Régimen General de la Seguridad Social. Dicho 90% se actualizará anualmente con el 2% de incremento.
- Asimismo la empresa mediante el mecanismo expuesto en el punto anterior garantiza el abono de los importes del Convenio Especial de

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

la Seguridad Social para mantener la Base de Cotización de los trabajadores, que se verá incrementado igualmente en un 2% anual.

- Si algún trabajador prejubilable solicitara voluntariamente no acogerse a esta fórmula de prejubilación, tendrá derecho a la indemnización legal de 20 días de salario por año trabajado con el tope de 12 mensualidades

2º- A lo largo del año 2013 podrán prejubilarse en las mismas condiciones anteriormente expuestas hasta 8 trabajadores que tengan cumplidos 58 años. Dicha prejubilación será voluntaria para el trabajador y la empresa podrá ejercer el derecho de veto a la misma.

3º- En el periodo máximo de un año a contar desde el cierre definitivo de la operación de compra por el Grupo GESTAMP AUTOMOCIÓN, la empresa podrá extinguir hasta un total de 25 contratos de trabajo con una indemnización de 45 días de salario por año de servicio con el tope de 18 mensualidades.

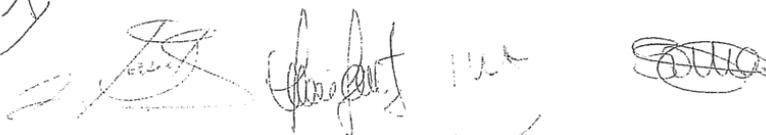
4º- El grupo Gestamp Automoción facilitará a los trabajadores a los que extinga su contrato de trabajo conforme a lo establecido en el punto anterior, los servicios de una empresa de Outplacement (recolocación)

5º- Las condiciones salariales para el año 2010 serán las mismas que las vigentes en el año 2009, quedando congelados los salarios de 2009 para el año 2010, sin que proceda actualización alguna de tablas.

Para el año 2011 se congelarán las condiciones salariales, si el volumen de producción es de 65.000.000 €. Si se alcanzasen los 70.000.000 € se incrementaría el salario un 1% y si se llegase a 75.000.000 € o más se aplicará el incremento salarial establecido en el Convenio Regional de Sidrometarurgia de Cantabria, bien entendido, que, en este caso nunca podrá ser inferior al 1%. Entre los tramos 65.000.000€-70.000.000€ y 70.000.000€-75.000.000€, se aplicarán los incrementos anteriormente indicados de manera proporcional.

6º- Se devolverá el pago a cuenta 2009 conforme al artículo 13 del Convenio Colectivo.

7º- I.T. por Enfermedad. A efectos de reducir el absentismo por esta causa se modificará el artículo 28 de Convenio Colectivo aplicable en el sentido de que en el supuesto de I.T. por enfermedad común, en la primera baja del año, se vincularán los complementos que en el artículo 28 se recogen a un índice de absentismo inferior al 4%, 3,5% y 3% respectivamente referidos a los años 2010,2011 y 2012, siempre referido dicho índice al mes anterior a la baja. En cualquiera de los casos, si no se tiene derecho al complemento de enfermedad se garantizará el 60% de los ingresos brutos del mes anterior en los 3 primeros días de la baja. El resto de condiciones permanecerán inalterables.



MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

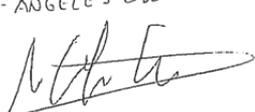
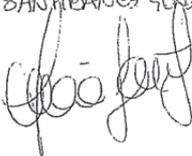
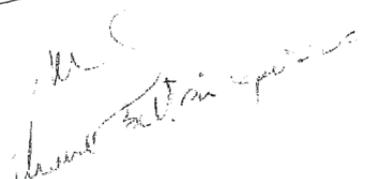
En el caso de que no se alcanzase el objetivo de reducción de absentismo de I.T. de la Empresa con esta iniciativa durante los años 2010, 2011 y 2012, se desvincularía el cobro del complemento de enfermedad volviéndose a la situación anterior.

8º- El artículo 21 del Convenio Colectivo de la Empresa se modificará en el sentido de que en el supuesto de que sea necesaria la utilización de la bolsa de horas que viene establecida en el citado artículo, el plazo de preaviso que se tendrá que dar de manera simultánea al trabajador y al Comité de Empresa será de 3 días.

9º- El resto de condiciones serán las pactadas en el Convenio Colectivo de la Empresa.

**SEGUNDO.** Este compromiso está sujeto de un lado a la aprobación del preacuerdo por los trabajadores, lo que dará lugar a la redacción del acuerdo definitivo que, a su vez, estará sujeto al "CLOSING" definitivo de la adquisición de EDSCHA ESPAÑA, S.A. por el GRUPO GESTAMP AUTOMOCIÓN y las condiciones pactadas se llevarán a efecto a través del instrumento jurídico adecuado a tal fin, comprometiéndose ambas partes a llevarlo a cabo.

Y en prueba de conformidad, se firma por todos los asistentes en el lugar y fecha al comienzo de este documento indicados.

CARLOS MONTESOLA SOLARJE Francisco Alvario Blanco José L. Pérez Osle  
    
ANGELES GUTIERREZ BARCENA WILIA SANTIAGO GONZALEZ  
   
 SONIA GONZALEZ DIEZ  


MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

En El Astillero (Cantabria) siendo las 9,30 horas del día 30 de Marzo de 2010, se reúnen, todos los miembros de la Comisión Negociadora del Comité de Empresa así como los delegados sindicales de CSI\*CSIF y UGT de la Empresa firmantes del presente documento y que se identifican al final del mismo, asistiendo igualmente como asesor de UGT D. Carlos Meneses Velarde, en su condición de Secretario de Acción Sindical de M.C.A.-U.G.T. y de otra parte D. Fernando Beltrán Aparicio, letrado, en nombre y representación del Grupo GESTAMP AUTOMOCIÓN para este acto. Igualmente firmará este documento D. Manuel de la Flor en su condición de Representante y Director de Recursos Humanos del mencionado Grupo.

El objeto de la reunión es dejar constancia escrita de que ha sido autorizado el Grupo Gestamp para la adquisición de Edscha España, S.A. el próximo día 1 de abril de 2010, y que el Preacuerdo alcanzado el pasado día 18 de febrero de 2010 fue ratificado por la Asamblea de Trabajadores.

Efectivamente, de conformidad con lo establecido en el punto segundo del Preacuerdo de 18 de febrero de 2010, la Representación Legal de los Trabajadores comunicó al Grupo Gestamp Automoción que la Asamblea celebrada el día 20 de febrero de 2010 por importante mayoría de los trabajadores aprobó el Preacuerdo firmado el día 18 de febrero de 2010 por lo que el mismo se convertía en Acuerdo (se adjunta como documento nº 1 el citado Preacuerdo que adquiere categoría de Acuerdo).

Igualmente, de conformidad con lo establecido en el punto segundo del citado Preacuerdo, el Grupo Gestamp confirma la adquisición definitiva de la planta de Edscha España, S.A., el próximo día 1 de abril de 2010, una vez conseguidas las autorizaciones pertinentes, a los efectos de que puedan llevarse a cabo por las partes firmantes del Acuerdo, todas las actuaciones necesarias, para cumplir lo pactado.

Igualmente se comunicará a la Autoridad Laboral, en el día de hoy, 30 de marzo de 2010 la adquisición definitiva de Edscha España, S.A. por el Grupo Gestamp, el próximo 1 de abril de 2010 y el inicio, en plazo inmediato, de las actuaciones precisas para la efectividad del Acuerdo.



Y sin más asuntos que tratar se levanta la reunión a las 11 horas del día indicado en el encabezamiento.



MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

**ANEXO N° 10.- Jubilación Parcial**

Participan: COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO  
CON VIGENCIA 01.01.2003 A 31.12.2005

POR EL COMITÉ DE EMPRESA.

Francisco Álvarez Blanco  
Jesús Fernández Vadillo  
Petra Preciado Saiz  
Lucía Santibáñez González

En Guarnizo, a 12 de Septiembre de 2005, se reúnen las partes relacionadas al margen.

Exposición de motivos: Interpretaciones sobre el art. 12.6 del E.T.  
art. 32 Convenio Colectivo  
R.D. 1131/2002

POR LA EMPRESA

JP - Sr. Casuso

Acuerdos sobre posible jubilación parcial y criterios a los efectos de que en cada respectivo grupo profesional o categoría equivalente, puedan ser susceptibles de utilizar entre sí las titulaciones y/o categorías para la contratación del sustituto de aquél que acceda a la jubilación parcial. Con esta exclusiva finalidad, quedan establecidos los siguientes grupos a los efectos del proceso de jubilación parcial.

Grupo 'A' - Técnicos y Administrativos (Grupos de cotización 1 a 5)

- A1 - Titulados Universitarios de grado medio y superior.
- A2 - Directores y Jefes de Departamentos.
- A3 - Técnicos y asimilados en administración general.
- A4 - Profesionales y Administrativos, desde Of. 2ª hasta Jefe de Equipo.

Grupo 'B' - Personal cualificado y de oficio (Grupo de cotización 5 y 8)

- B1 - Mandos intermedios y asimilados para fabricación.
- B2 - Profesionales de oficios para fabricación.
- B3 - Titulados FP/2, rama metal, para fabricación.

Grupo 'C' - Personal subalterno y no cualificado (Grupo de cotización 6-7-9-10)

- C1 - Técnicos auxiliares y de administración general.
- C2 - Calcador, Telefonista, Portero/Ordenanza
- C3 - Especialistas 'A', 'B' y 'C'
- C4 - Peones
- C5 - Limpiadora

Dentro de cualquiera de las categorías de cada grupo y con independencia de su nivel podrá quedar encuadrada la categoría del trabajador relevista en los supuestos de Jubilación Parcial.

Queda ratificado el anexo a la jubilación parcial firmado anteriormente, así como el punto 4.1 del acta de la Comisión Negociadora de fecha 19.02.2004.

El derecho que tiene el trabajador para acceder a la jubilación parcial deberá comunicarlo a la empresa con una antelación de, al menos, tres meses. La empresa, si las circunstancias y posibilidades de aportar relevista, conforme a los requisitos actuales, fueran aplicables, brindará su mejor disposición para intentar satisfacer las aspiraciones del trabajador y procederá a informar al solicitante de las probabilidades reales para llevar a cabo el proyecto, tanto si se ve factible como si no se ve.

De conformidad entre las partes, lo firman en Guarnizo en la fecha indicada al principio de este documento, quedando el texto incorporado como anexo al Convenio Colectivo.

MARTES, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 182

ANEXO N° 11.- AVISO LEGAL

*“Este Aviso Legal regula la utilización por parte de los usuarios de esta herramienta de trabajo, propiedad de EDSCHA SANTANDER, S.L.*

*El acceder a este equipo y/o a cualquiera de los programas disponibles en él, implica la condición de usuario y conlleva la aceptación plena y sin reservas del presente Aviso Legal. El usuario acepta expresamente que el uso de éstos tiene lugar, en todo caso, bajo su única y exclusiva responsabilidad.*

*El usuario se obliga a utilizar este ordenador, con sus programas y conexión a redes, de forma diligente, correcta, lícita y de conformidad al presente Aviso Legal. En particular, se compromete a no emplear esta herramienta de trabajo para asuntos ajenos a la actividad laboral.*

*Tampoco está permitido incorporar ningún tipo software u otros dispositivos sin la autorización expresa del Departamento de Informática.*

*EDSCHA SANTANDER, S.L. se reserva la facultad de realizar controles periódicos aleatorios en los contenidos de sus ordenadores, incluyendo los correos electrónicos recibidos y/o enviados desde las cuentas de la empresa habilitadas para fines exclusivos de la prestación laboral.*

*En este punto, quedan expresamente excluidos de controles los ordenadores de las Secciones Sindicales y del Comité de Empresa.*

*En caso de duda, consultar, con registro documental, al Departamento de Sistemas Informáticos y/o al Departamento de Recursos Humanos.”*

2014/12994

CVE-2014-12994