

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2017-2969 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Edscha Santander, S.A., para el periodo 2016-2020, así como el Plan de Igualdad inserto en el texto del convenio como anexo del mismo.*

Código 39000432011981

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Edscha, S. A., suscrito en fecha 24 de febrero de 2017 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; así como el Plan de Igualdad inserto en el texto del Convenio como anexo al mismo y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 3/2015, de 10 de julio, de 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, 28 de marzo de 2017.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69



CONVENIO COLECTIVO DE EDSCHA SANTANDER, S.A.

Convenio Colectivo 2016 – 2017 – 2018 – 2019 - 2020

Reunida la Comisión Negociadora de Convenio Colectivo, integrada

POR EL COMITÉ DE EMPRESA,

Julián Antón
Víctor Cachón
Ricardo García
Aitor Hernández
Carolina Solar

POR SECCIONES SINDICALES,

CC.OO.: Gerardo González
FICA-UGT: M^a José Argos

POR LA EMPRESA,

Patricia Arteaga

se acuerda la firma del presente Convenio Colectivo, conforme acuerdo de fecha 31 de enero de 2017 en el ORECLA

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.º 3.- ÁMBITO TERRITORIAL.

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

Art. N.º 4.- VIGENCIA.

La duración y vigencia del presente Convenio será de 5 años, es decir, el período comprendido entre el 1 de Enero de 2.016 y el 31 de Diciembre de 2.020.

Art. N.º 5.- DENUNCIA E INICIO DE NEGOCIACIÓN.

El presente Convenio se considera denunciado de forma automática con fecha 31.12.20. 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. N.º 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. N.º 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. N.º 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.
- 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:

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

VAO = A
VA = B
Definitivos = M

Art. Nº 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. Nº 10.- PAGO DE PRIMAS POR ANOMALÍAS

10.1.- Puesto de trabajo no habitual.

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	Rdtº Medio
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	Rdtº Medio *
14	Paradas varias	Rdtº Medio
15	Limpieza	104
16	Pruebas	Rdtº Medio

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

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.

10.6 .- Se creará una Comisión de Trabajo el 15 de febrero de 2017 para consensuar un nuevo sistema de primas. Dicha Comisión se reunirá periódicamente hasta el 31 de julio de 2017.

Hasta el 31 de julio de 2017, se abonarán a Rdtº Medio todas las paradas siempre y cuando el total de paradas de dicho artículo 10.3 no superen el promedio anual del 2016.

(*) A partir del 31 de julio de 2017

10.7- Al personal de nueva incorporación, y durante el primer mes, se pagarán con un 115 de rendimiento las paradas que se paguen con rendimiento medio.

Art. N° 11.- TIEMPOS DE ADAPTACIÓN

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

1) Prensas de corte 1 ^{as} operaciones (p. ej. GM 2177; GM 2761, GM 1437..)	56 horas
1.1) Prensas de corte 1 ^{as} operaciones (p. ej. GM 594, GM 1720...)	48 horas
2) Prensas operaciones intermedias (calibrar, punzonar, doblar,...) (p.ej. GM 555, GM 567, GM 563, GM 051)	
a) En automático.....	16 horas
b) En manual	8 horas
3) Tronzadoras (p.ej. GM 215, GM 3133)	80 horas
4) Fresadoras convencionales y CNC (p. ej. GM 652, 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 164, GM 012, GM 2656)	
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, GM 3128, GM 2704, GM 2566...)	48 horas
9) Soldadura por resistencia/protuberancias (p.ej. GM 081).....	16 horas
10) Soldadura semiautomática CO ₂	24 horas
11) Soldadura automática y robotizada	

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

(p. ej. GM 1845, GM 2255).....	30 horas
12) Líneas de montaje varias con o sin soldadura (Frenos, Bisagras,...)	
(p. ej. GM 2216, GM 1719, GM 2214, GM 2154, GM 2280, GM 2808, GM 2318,...)	
a) Cambio de 1 operario.....	40 horas
b) Cambio de 2 operarios.....	48 horas
c) Cambio de más de 2 operarios.....	65 horas
13) 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, GM 3031, GM 2837, GM 3591, GM3525, GM3208...)	24 horas
14) Otros puestos de montaje varios (s/dificultad)	
(p.ej. GM 570, GM 299, GM 2063...).....	24÷40 horas
15) Controles unitarios manuales y automáticos (p.ej. GM990, GM558...)	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.

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.

Conforme tablas salariales anexos nº 1 y 2, las tablas ya firmadas para el año 2016 no sufrirán variaciones.

Posteriormente, se acuerdan las siguientes subidas salariales para cada año en los conceptos de Salario Base, Plus de Empresa, Primas de Actividad y Horas Extras:

Año 2017 : 1,6% + 1% en Enero/17 (La garantía IPC se aplicaría sobre el 1%)
Año 2018 : 1,25% en Enero/18

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

Año 2019 : 1,50% en Enero/19

Año 2020 : 1,75% en Enero/20

Para cada año (2017-2020), se establece la garantía de IPC real con efectos retroactivos a 1 de enero de cada año y con pago de atrasos sobre los conceptos expresamente acordados, si el IPC fuera superior a la subida inicial. Además, para el año 2020, dicha garantía se incrementará hasta el IPC real + 0,5 con los mismos efectos de pago de atrasos si citada garantía de IPC + 0,5 fuera superior al incremento inicial para ese año.

En el supuesto de que el IPC real garantizado sea inferior a los porcentajes de subida acordados como punto de partida de cada año, los trabajadores no deberán devolver cantidad alguna, siendo la subida definitiva la inicialmente acordada.

Los posibles atrasos que se generen como correspondientes a la garantía del IPC se abonarán en un pago en el mes de Marzo.

Adicionalmente, se acuerda un pago único no consolidable a la firma del convenio para el personal que haya estado de alta en Edscha Santander, SA a 31 de diciembre de 2016, sin que proceda actualización ninguna de tablas.

Dicho pago único se calculará en la nómina de Diciembre/16 y se abonará junto con la nómina del mes siguiente a la firma del Convenio Colectivo. Para el cálculo de dicho pago único, se establece la siguiente fórmula:

Salario Base X (365+90 días) + Plus E^a X (219,5+90 días) + Prima Actividad

Para la prima de actividad, se tomarán 1756 ó 1701 h y valor 10 puntos o rdt^o 126, en función de si es personal empleado, MOI o MOD.

Art. N.º 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.

Art. N.º 15.- PLUS DE ACTIVIDAD, CANTIDAD Y CALIDAD.

Se acuerdan los siguientes incrementos en la Prima de Actividad:

Año 2016 : Sin variación

Año 2017 : 1,6% + 1% en Enero/17 (La garantía IPC se aplicaría sobre el 1%)

Año 2018 : 1,25% en Enero/18

Año 2019 : 1,50% en Enero/19

Año 2020 : 1,75% en Enero/20

Para cada año (2017-2020), se establece la garantía de IPC real con efectos retroactivos a 1 de enero de cada año y con pago de atrasos sobre los conceptos expresamente acordados, si el IPC fuera superior a la subida inicial. Además, para el año 2020, dicha garantía se incrementará hasta el IPC real + 0,5 con los mismos efectos de pago de atrasos si citada garantía de IPC + 0,5 fuera superior al incremento inicial para ese año.

En el supuesto de que el IPC real garantizado sea inferior a los porcentajes de subida acordados como punto de partida de cada año, los trabajadores no deberán devolver cantidad alguna, siendo la subida definitiva la inicialmente acordada,.

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.

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. Ver anexo 3

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 nº 5, en cuyo valor se comprendan todos los conceptos legales y recargos correspondientes.

Se acuerdan los siguientes incrementos en el precio de las Horas Extras:

Año 2016 : Sin variación
Año 2017 : 1,6% + 1% en Enero/17 (La garantía IPC se aplicaría sobre el 1%)
Año 2018 : 1,25% en Enero/18
Año 2019 : 1,50% en Enero/19
Año 2020 : 1,75% en Enero/20

Para cada año (2017-2020), se establece la garantía de IPC real con efectos retroactivos a 1 de enero de cada año y con pago de atrasos sobre los conceptos expresamente acordados, si el IPC fuera superior a la subida inicial. Además, para el año 2020, dicha garantía se incrementará hasta el IPC real + 0,5 con los mismos efectos de pago de atrasos si citada garantía de IPC + 0,5 fuera superior al incremento inicial para ese año.

En el supuesto de que el IPC real garantizado sea inferior a los porcentajes de subida acordados como punto de partida de cada año, los trabajadores no deberán devolver cantidad alguna, siendo la subida definitiva la inicialmente acordada.

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.

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:

	Años 2016-2020
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.

En este convenio colectivo, la flexibilidad de jornada pactada anteriormente dejará de estar vigente aunque, con un preaviso de 3 días, se podrá regularizar el saldo pendiente de descansar. La regularización de dichas jornadas pendientes podrá realizarse durante toda la vida laboral del trabajador hasta que el saldo quede a cero.

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.

Lo anteriormente referido no supone pacto alguno en materia de distribución irregular de la jornada.

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)

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

- 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, Producción, Mecanizado y Almacenes) trabajará en jornada intensiva, de 8 a 14:30 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 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.

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

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. Nº. 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 por nacimiento de hijo, pudiendo ser repartidos en cuatro medios días.
- c) 2 días 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.
- 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.

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

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 4 días más.

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

Los trabajadores, 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. Los propios trabajadores, 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. N.º 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, adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos múltiples 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.
- 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.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Art. N.º 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.º. 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.º. 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.

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, dos camisetas de manga larga y manga corta y una prenda de abrigo) 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, además de incorporarse el acuerdo suscrito en fecha 12.09.05 en anexo nº 09 y el suscrito en fecha 27.03.13 en anexo nº 10, se establece el compromiso por parte de la Empresa de aceptar aquellas peticiones voluntarias de jubilación parcial que se produzcan en los años 2017-2019 siempre y cuando cumplan los requisitos legalmente establecidos en cada momento.

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

Art. N° 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:

<u>Año 2016</u>	<u>Año 2017</u>	<u>Año 2018</u>	<u>Año 2019</u>	<u>Año 2020</u>
37.000 €	37.000 €	37.000 €	37.000 €	37.000 €

En concepto de ayudas sociales que serán administradas por el Comité, estando obligado el Comité a acreditar mediante un registro el cumplimiento del presente artículo. La Empresa se hará cargo de las cotizaciones empresariales de estas ayudas sociales, así como, del IVA correspondiente a la compra que se pueda generar. 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 Recursos Humanos de acuerdo a los siguientes criterios:

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

Los que cobran a día 10Solicitud 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.- 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° 38.- 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 cuentas 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, las discrepancias producidas en su seno se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Art. 83.

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.

Conforme a lo previsto en el art.85.3 del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento que las partes establecen para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art.82.3 del E.T. consistirá en someter esta cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio que deberá contar con la información y documentación necesaria la cual tendrá que resolver en un plazo no superior a siete días, a contar desde que la inaplicación les fue presentada.

En el caso de no llegar a acuerdo las partes someterán la discrepancia a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico.

Art. N° 39.- 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° 40.- 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.

Con efectos a 01 de enero de 2017, se incrementará la categoría profesional a 20 especialistas que llevan tiempo formándose en tareas indirectas (mantenimiento, utillajes, calidad, preparación de máquinas e ingeniería de procesos)

Art. N° 41.- 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 la conversión de 50 contratos eventuales en indefinidos durante los 5 años de vigencia del convenio colectivo.

Art. N° 42.- OTROS TIPOS DE CONTRATACIÓN.

42.1 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.

42.2 Contratos Formativos.

a) Contratos de trabajo en prácticas.

Para los contratos de trabajo en prácticas, se estará a lo dispuesto en el artículo nº 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 año y el 80% para el segundo, respecto del nivel salarial establecido para la categoría en proporción al tiempo de trabajo.

42.3 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° 43 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

43.1 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.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

GRADUACIÓN DE FALTAS.

43.2. 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.
- 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.A. 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.

43.3. 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 reiteración 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.

43.4. 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

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 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.

43.5. 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.

43.6. Prescripción/Cancelación.

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

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.

Art. N°44.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

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

Art. N° 45.- APLICACIÓN.

Con independencia de la fecha de la firma del presente Convenio, sus efectos se retrotraerán al 1 de Enero de 2.016, excepto los artículos en que expresamente se hayan acordado fechas de efecto diferentes.

Art. N° 46.- 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° 47.- 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.

Art. N° 48.- PLAN DE IGUALDAD.

Se incorpora el plan de igualdad ya negociado e implantado. Ver anexo n° 12

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.

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

Anexo nº 1

TABLA DE RETRIBUCIONES AÑO 2017

Índice base: se toman las tablas del año 2016 aplicando el 2,6% sobre salario base y plus de empresa

Personal de fabricación.

CATEGORÍA	SALARIO BASE DIARIO	PLUS EMP. DIARIO	EXTRA VAC. MARZO	EXTRA DE JULIO	EXTRA DE DICIEMBRE
Jefe de Equipo	62,9600	9,1853	2.164,3590	2.164,3590	2.164,3590
Con prom. económ. a 05 años			2.211,7440	2.211,7440	2.211,7440
Con prom. económ. a 10 años			2.259,1320	2.259,1320	2.259,1320
Oficial de 1ª "A"	53,2007	9,1853	1.871,5800	1.871,5800	1.871,5800
			1.911,0575	1.911,0575	1.911,0575
			1.950,5332	1.950,5332	1.950,5332
Oficial de 1ª "B"	46,2333	9,1853	1.662,5580	1.662,5580	1.662,5580
			1.696,3884	1.696,3884	1.696,3884
			1.730,2187	1.730,2187	1.730,2187
Oficial de 1ª "C"	39,6779	9,1853	1.465,8960	1.465,8960	1.465,8960
			1.494,4128	1.494,4128	1.494,4128
			1.522,9314	1.522,9314	1.522,9314
Oficial de 2ª	38,9132	8,6380	1.426,5360	1.426,5360	1.426,5360
			1.454,4344	1.454,4344	1.454,4344
			1.482,3310	1.482,3310	1.482,3310
Oficial de 3ª	38,6465	8,3407	1.409,6160	1.409,6160	1.409,6160
			1.437,2980	1.437,2980	1.437,2980
			1.464,9800	1.464,9800	1.464,9800
Especialista "A"	38,3799	8,0431	1.392,6900	1.392,6900	1.392,6900
			1.420,1557	1.420,1557	1.420,1557
			1.447,6213	1.447,6213	1.447,6213
Especialista "B"	38,1127	7,7459	1.375,7580	1.375,7580	1.375,7580
			1.403,0073	1.403,0073	1.403,0073
			1.430,2566	1.430,2566	1.430,2566
Especialista "C"	33,0693	6,9130	1.199,4690	1.199,4690	1.199,4690
Limpiador/a	37,0908	7,1549	1.327,3710	1.327,3710	1.327,3710
Peón	29,7081	6,3576	1.081,9710	1.081,9710	1.081,9710

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

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

Anexo nº 2

TABLA DE RETRIBUCIONES AÑO 2017

Índice base: se toman las tablas del año 2016 aplicando el 2,6% sobre salario base y plus de empresa

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" Of. Admtvº 1ª "A" Delineante 1ª "A"	54,4999	9,3790	1.916,3670	1.916,3670	1.916,3670
Con prom. económ. a 05 años			1.956,8975	1.956,8975	1.956,8975
Con prom. económ. a 10 años			1.997,4261	1.997,4261	1.997,4261
idem. categoría, nivel "B"	46,2333	9,3790	1.668,3690	1.668,3690	1.668,3690
			1.702,1994	1.702,1994	1.702,1994
			1.736,0297	1.736,0297	1.736,0297
idem. categoría, nivel "C"	44,7638	9,3790	1.624,2840	1.624,2840	1.624,2840
			1.656,9244	1.656,9244	1.656,9244
			1.689,5629	1.689,5629	1.689,5629
idem. categoría, nivel 2ª y Programador de 2ª	41,2656	8,7993	1.501,9470	1.501,9470	1.501,9470
			1.531,7512	1.531,7512	1.531,7512
			1.561,5554	1.561,5554	1.561,5554
Tec. Org. Auxiliar	39,6486	8,4447	1.442,7990	1.442,7990	1.442,7990
			1.471,2924	1.471,2924	1.471,2924
			1.499,7858	1.499,7858	1.499,7858
Auxiliar Admtvº Telefonista Calcedor	38,2962	8,1226	1.392,5640	1.392,5640	1.392,5640
			1.419,9611	1.419,9611	1.419,9611
			1.447,3601	1.447,3601	1.447,3601

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

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

Anexo nº 3

Valores de referencia para PRIMª durante el año 2.017

SISTEMA SINCRONIZADO	
Actividad	Euros € / HORA.
Escala MTM	Valor acumulado
90,00	0,00
91,00	0,0636
92,00	0,1271
93,00	0,1906
94,00	0,2546
95,00	0,3183
96,00	0,3820
97,00	0,4457
98,00	0,5093
99,00	0,5729
100,00	0,6368
101,00	0,7008
102,00	0,7644
103,00	0,8279
104,00	0,8911
105,00	0,9548
106,00	1,0187
107,00	1,0825
108,00	1,1461
109,00	1,2099
110,00	1,2735
111,00	1,3371
112,00	1,4010
113,00	1,4645
114,00	1,5287
115,00	1,5919
116,00	1,6558
117,00	1,7237
118,00	1,7839
119,00	1,8475
120,00	1,9110
121,00	1,9746
122,00	2,0389
123,00	2,1024
124,00	2,1657
125,00	2,2296
126,00	2,2934

SISTEMA DE ASIGNACIÓN POR PUNTOS		
Valor	Euros € / DIA, en jornada a:	
Punto	TURNOS	PARTIDA
01	1,6831	1,7372

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

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

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 el año 2017

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		

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

Anexo nº5

VALOR RETRIBUTIVO de la hora
extraordinaria, según nivel de categorías,
de aplicación durante el año 2017

CATEGORIA	AÑO 2017 Valor/Hora
Jefe de Equipo	19,8678 €
Oficial de 1ª "A"	16,6148 €
Oficial de 1ª "B"	14,2967 €
Oficial de 1ª "C"	12,1076 €
Oficial de 2ª	11,8341 €
Oficial de 3ª	11,7048 €
Especialista "A"	11,6061 €
Especialista "B"	11,5072 €
Especialista "C"	9,7818 €
Peón	8,6342 €
Of. Admt. de 1ª "A" y asimilado	17,0633 €
" 1ª "B" "	14,3043 €
" 1ª "C" "	13,8178 €
" 2ª "	12,6169 €
Auxiliar Admtvo. y asimilado	11,5984 €

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

ANEXO Nº 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

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

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:

	<u>Año 2016</u>	<u>Año 2017</u>	<u>Año 2018</u>	<u>Año 2019</u>	<u>Año 2020</u>
Sábados , Domingos y festivos	56,4933 € por jornada	60,0033 € por jornada	+ 1,25%	+ 1,50%	+ 1,75%

Para cada año (2018-2020), se establece la garantía de IPC real con efectos retroactivos a 1 de enero de cada año y con pago de atrasos sobre los conceptos expresamente acordados, si el IPC fuera superior a la subida inicial. Además, para el año 2020, dicha garantía se incrementará hasta el IPC real + 0,5 con los mismos efectos de pago de atrasos si citada garantía de IPC + 0,5 fuera superior al incremento inicial para ese año.

En el supuesto de que el IPC real garantizado sea inferior a los porcentajes de subida acordados como punto de partida de cada año, los trabajadores no deberán devolver cantidad alguna, siendo la subida definitiva la inicialmente acordada,.

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.

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:

Se mantendrá el diferencial en el precio (8,5597 €) con respecto al 4º turno

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.

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

ANEXO N° 9.- Jubilación Parcial

Participan:	<u>COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO</u> <u>CON VIGENCIA 01.01.2003 A 31.12.2005</u>
<u>POR EL COMITÉ DE EMPRESA,</u>	En Guarnizo, a 12 de Septiembre de 2005, se reúnen las partes relacionadas al margen.
Francisco Álvarez Blanco	
Jesús Fernández Vadillo	Exposición de motivos: Interpretaciones sobre el art. 12.6 del E.T.
Petra Preciado Saiz	art. 32 Convenio Colectivo
Lucía Santibáñez González	R.D. 1131/2002
<u>POR LA EMPRESA</u>	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 si 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.
JP - Sr. Casuso	
	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. 2º 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.

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

ANEXO N° 10.-

**ACUERDO COLECTIVO PARA REJUVENECIMIENTO DE PLANTILLA DE LA
EMPRESA EDSCHA SANTANDER, S.L.**

En Guarnizo, a 27 de marzo de 2013

REUNIDOS



DE UNA PARTE

En representación de la empresa, D^a Patricia Arteaga Rojo titular del documento nacional de identidad nº 720352105 en calidad de Directora de RR.HH. de la empresa con domicilio a efectos de notificaciones en Polígono Industrial de Guarnizo (39611)

DE OTRA PARTE

D. Julián Antón Ortiz
D. Víctor Manuel Cachón Guerrero
D. Francisco Álvarez Blanco
D. Gerardo González Díaz

, en calidad de Representantes Legales de los Trabajadores con domicilio a efectos de notificaciones, en Edscha Santander, Polígono Industrial de Guarnizo (39611)

Las partes intervinientes se reconocen mutuamente como interlocutores con capacidad jurídica suficiente para el otorgamiento del presente **ACUERDO COLECTIVO SOBRE EL PLAN DE JUBILACIONES CON CONTRATO DE RELEVO EN LA EMPRESA**

MANIFIESTAN

Primero.- Que tanto la representación legal de los trabajadores, como la Empresa, manifiestan expresamente, a través de este acuerdo, su intención de facilitar, siempre que sea posible, el acceso a la jubilación parcial, fomentando, de este modo, el relevo generacional de la plantilla.

Segundo.- Que ambas partes consideran que la figura jurídica de la jubilación parcial, constituye el mecanismo idóneo para facilitar las expectativas de los trabajadores que han cumplido una determinada edad después de una prolongada vida laboral.

Es por esto, que estas partes han negociado y consensado un plan de jubilaciones parciales, en orden a regular y posibilitar el acceso a dicha jubilación.

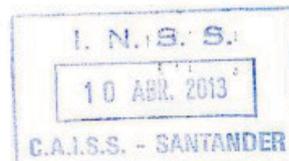


CVE-2017-2969

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

Por lo anteriormente expuesto, las partes

ACUERDAN



PRIMERO: ÁMBITO DE VIGENCIA TEMPORAL.

El presente Acuerdo entrará en vigor en fecha 28 de marzo de 2013 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2018.

SEGUNDO: AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo será de aplicación al personal de la empresa Edscha Santander, S.L. Siendo el número total de potenciales afectados de 21 trabajadores.

TERCERO: REQUISITOS DE ACCESO A LA JUBILACIÓN

Deberán cumplirse, en todo caso, los requisitos exigidos por la legislación vigente en cada momento, así como lo establecido en el Convenio Colectivo de Edscha Santander, por el que se rigen las relaciones laborales en la Empresa, por el que se regula la jubilación parcial.

CUARTO: LISTADO DE TRABAJADORES AFECTADO POR EL PLAN DE JUBILACION PARCIAL

Que ambas partes se comprometen a valorar el acceso a la jubilación parcial de los siguientes trabajadores, mayores de 61 años, siempre y cuando voluntariamente presenten solicitud escrita a la empresa con una antelación de tres meses, siendo la decisión final sobre la aceptación o no de referida solicitud potestad única de la Empresa, al igual que la reducción de jornada correspondiente dentro de la autorizada legalmente.

D. Julian Gómez Gómez.

Fecha Nacimiento: 23/03/1956.

D. José Rojo Alonso.

Fecha Nacimiento: 29/04/1956.

D. M^º Luisa Guijarro Barros.

Fecha Nacimiento: 09/05/1956.

D. Diego López Lasso.



VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

Fecha Nacimiento: 20/06/1956.

D. José Luis Susvilla Llano.

Fecha Nacimiento: 29/06/1956.

D. Antonio Calzada Pérez.

Fecha Nacimiento: 13/12/1956.

D. Petra Preciado Saiz.

Fecha Nacimiento: 03/03/1957.

D. Guadalupe Cobo Sainz.

Fecha Nacimiento: 03/03/1957.

D. Agustín Rodríguez García.

Fecha Nacimiento: 02/04/1957.

D. Ignacio Ocejo Fernández.

Fecha Nacimiento: 07/05/1957.

D. Fernando Martínez Díez.

Fecha Nacimiento: 15/06/1957.

D. Enrique Echevarría Nieto.

Fecha Nacimiento: 27/06/1957.

D. Tomás Ignacio Sánchez de Hoyo.

Fecha Nacimiento: 30/06/1957.

D. Nicasio Cosgaya Toyos.

Fecha Nacimiento: 06/07/1957.

D. Gabino Gómez Cagigas.

Fecha Nacimiento: 03/08/1957.

D. José Antonio San Jorge Aja.

Fecha Nacimiento: 09/08/1957.

D. Pedro Polanco Gutiérrez.

Fecha Nacimiento: 18/09/1957.

Four handwritten signatures in blue ink.



CVE-2017-2969

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

D. José Enrique García González.

Fecha Nacimiento: 23/09/1957.

D. Manuel Fernández Martínez.

Fecha Nacimiento: 09/10/1957.

D. José Luis Alonso Lavín.

Fecha Nacimiento: 24/10/1957.

D. Juan Carlos Ramos Martínez.

Fecha Nacimiento: 08/11/1957.

QUINTO: DISPOSICION FINAL

Todo aquello no previsto o regulado en el presente acuerdo, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

De conformidad, las partes proceden a su firma en el lugar y fecha al inicio señalados.



ANEXO Nº 11.- AVISO LEGAL

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

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.A. 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.”

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69



ANEXO 12
EDSCHA
PLAN DE IGUALDAD



ÍNDICE	Pág.
Introducción	3
1. Resultados del diagnóstico	4
a. Resumen del diagnóstico cuantitativo.....	4
b. Resumen del diagnóstico cualitativo.....	7
2. DAFO	9
3. Objetivos del plan	10
4. Estrategias y prácticas: acciones	11
a. Áreas de actuación y acciones.....	11
b. Descripción detallada de cada acción.....	12
5. Sistema de evaluación	19
6. Ámbito Personal	23
7. Vigencia	24
8. Participación de la representación legal de los y las trabajadoras	25
9. Composición del Comité Permanente de Igualdad	25
10. Asignación de una persona responsable del plan	25
11. Palabras clave	26

INTRODUCCIÓN

La Constitución Española establece en su artículo 14 la igualdad entre mujeres y hombres sin que pueda establecerse discriminación alguna por razón de sexo.

Con la finalidad de cumplir este mandato en el ámbito empresarial se ha puesto en marcha - mediante la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo - la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Se establece la creación de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y además se regula la implantación de los Planes de Igualdad en las empresas así como su negociación en los convenios colectivos.

Ley de Igualdad, artículo 46:

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Los planes de igualdad pueden contemplar, entre otras materias:

- El acceso al empleo
- La clasificación profesional
- Promoción y formación
- Retribución
- Ordenación del tiempo de trabajo
- Prevención del acoso sexual o por razón de sexo

El presente plan de Igualdad se estructura según el siguiente esquema:

- Resultados del diagnóstico cuantitativo y cualitativo referentes al periodo entre abril y junio 2010
- DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades)
- Objetivos del plan
- Estrategias y prácticas: acciones y descripciones en fichas
- Sistema de evaluación
- Participación de la representación legal de los y las trabajadoras
- Composición del Comité Permanente de Igualdad
- Asignación de una persona responsable del plan

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

a. Resumen del diagnóstico cuantitativo

1. Estructura organizativa	
Aspectos	Conclusiones
1.1. Distribución de género de la plantilla	La empresa cuenta con una plantilla de 410 personas formada por un 83% de hombres y por un 17% de mujeres.
1.2. La edad de la plantilla y su género	La edad media tanto de hombres como de plantilla es de 45 años. El 61% de hombres y el 63% de mujeres tienen una edad entre los 35 y 49 años. Se destaca que hay un porcentaje del 4% de los hombres y ninguna mujer con edad inferior a los 30 años.
1.3. Distribución de género en base a la vinculación en la empresa	Respecto al total de la plantilla, hay 10% de hombres y un 2% de mujeres que tienen una vinculación en la empresa igual o inferior a los 10 años, dato que corresponde al 12% del total de los hombres y al 13% del total de las mujeres. La vinculación en la empresa de hombres y mujeres en las varias franjas de edad es equitativa, excepto que para la franja de 11-15 años, representada por un 17% del total de hombres y de un 5% del total de mujeres. Casi el 90% de los hombres tiene una vinculación en la empresa superior a los 10 años, mientras que la mayoría de mujeres tienen una vinculación superior a los 20 años (57%) y entre 11 y 15 años (24%).

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

2. Estructura de la plantilla	
Aspectos	Conclusiones
2.1. Distribución de género en los diferentes puestos	Respecto al total de la plantilla, el porcentaje de hombres es superior a lo de las mujeres tanto dentro como fuera de convenio. Se destaca una reducida participación de las mujeres en puestos de nivel directivo, jefatura y mando intermedio y una falta de participación de mujeres en siete diferentes departamentos. El 63% de hombres y el 80% de mujeres trabajan en el departamento de producción. Frente a los 60 puestos disponibles, se observa como el 75% de mujeres y el 48% de hombres cubren el puesto de operario/a de producción. Respecto al total de mujeres que están dentro de convenio, la mayoría esta representada por las categorías de Especialista, con un 63%, y de Administración, con un 24%.
2.2. Distribución de género por tipo de contrato	El total de mujeres y el 92% de hombres tienen un contrato indefinido. Respecto al total de la plantilla existe un porcentaje similar entre hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial, mientras que a tiempo completo se cumple la diferencia que hay en número entre estos a nivel global de la plantilla.
2.3. Análisis de la vinculación en la empresa y tipo de contrato	La vinculación media en la empresa es de 23 años a tiempo parcial y de 19 años a tiempo completo.

3. Mujeres en puestos con capacidad de decisión	
Aspectos	Conclusiones
3.1. Representación de mujeres en puestos de decisión	Se observa que la representación de mujeres en puestos de decisión es significativamente menor respecto a la de los hombres. Cabe destacar que, cuanto a puestos directivos, hay una representación similar entre hombres y mujeres: cubren estos puestos el 1,5 % de hombres y de mujeres.

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

4. Retribución	
Aspectos	Conclusiones
4.1. Retribución según género	La retribución media de los hombres es ligeramente superior a la de las mujeres a nivel del total de la plantilla y coherentemente con su estructura. Dentro de la misma categoría no hay discriminación de salario entre hombres y mujeres.
4.2. Distribución de salario según género y puesto	Mientras dentro del convenio la media de los salarios entre hombres y mujeres es similar, fuera de convenio existe una diferencia alrededor del 29,5% a favor de los hombres. Se observa que las mujeres tienen una retribución media ligeramente menor en todos los niveles donde tienen representación: en niveles directivos y en otros puestos de trabajo son respectivamente inferiores de un 10,8% y de un 2,5%.

b. Resumen del diagnóstico cualitativo

Puntos fuertes

- La mayoría de las personas entrevistadas tiene la percepción de que no haya discriminación entre hombres y mujeres en los procesos de selección, formación, oportunidades y desarrollo ni en tema de retribuciones.
- En varias ocasiones se reconoce el rol social de Edscha en los años '80 al destinar un 90% de las nuevas incorporaciones a mujeres con problemáticas sociales y un nivel básico de formación.
- La mayoría del personal entrevistado considera que tanto la selección como los procesos de promoción se focalizan a los mejores elementos independientemente del género.
- El personal entrevistado considera que no haya una diferencia significativa entre hombres y mujeres en relación a la vinculación media en la empresa.
- Las personas entrevistadas reconocen que ha habido varias ocasiones en las que se han incorporado muchas mujeres y esto ha coincidido sobre todo con la implantación de nuevos proyectos.
- Los participantes expresan la percepción de que en Edscha la incorporación a la plantilla de personas previamente contratadas temporalmente y las promociones tienen en cuenta implicación, actitud, formación, disposición, profesionalidad y no estarían afectadas por el género de las personas.
- Las personas entrevistadas están de acuerdo en que la mayoría del personal tiene un contrato indefinido y está dentro de convenio, dato este último que consideran conforme con el grado de vinculación en la empresa
- Los trabajadores y trabajadoras entrevistados creen que, en la actualidad, la empresa reservaría las mismas condiciones contractuales a un hombre o a una mujer que cumplan el mismo perfil.
- Las personas entrevistadas consideran que la empresa esta dispuesta a asumir los problemas de conciliación y a dar todas las facilidades posibles, incluso aquellas no contempladas en el convenio, a hombres y mujeres y no obstante las repercusiones en la organización del trabajo.
- El personal entrevistado afirma que la empresa atiende en su momento con medidas especiales a todas las personas con necesidades particulares respecto al puesto de trabajo.

Puntos débiles

- Hay la percepción de que factores culturales o económicos y el sector de la empresa o departamento solicitante puedan influir en la contratación de un hombre o de una mujer.
- Existe la percepción de una tendencia a dar valoraciones similares sin tener adecuadamente en cuenta las aportaciones personales.
- Entre el personal entrevistado existe la percepción que la mayoría de mujeres contratadas trabajan en los departamento de producción e administración.
- Una mayoría del personal entrevistado considera que la mayor presencia de hombres en la empresa es debida a razones históricas, a la topología del trabajo y a la formación y experiencia previa relacionada a los puestos.
- Existe la percepción de que hayan pocas mujeres de edad inferior a los 35 años.
- Parte del personal considera que los puestos de responsabilidad son ocupados mayoritariamente por hombres por razones históricas, dimensión y estructura del cuadro directivo y diferente implicación de hombres y mujeres en la vida familiar.
- Existe la percepción que haya una mayoría de hombres que, después de haber cubierto funciones temporales, accede a promociones.
- Con referencia al departamento de fabricación, la mayoría de mujeres sigue en la misma categoría en las que se incorporaron.
- Aunque la plantilla actualmente sea estable, hay la percepción de que en el pasado la mayoría de las personas contratadas temporalmente eran en la mayoría mujeres.
- Entre las personas entrevistadas hay la percepción de que las promociones se basan en la valúa de las personas pero que no se especifican los requisitos.
- Un grupo de personas entrevistadas percibe la necesidad de que se haga un mayor esfuerzo para que la formación se haga dentro del horario de trabajo.
- Hay la percepción de que las mujeres actualmente se formen más fuera de la empresa.
- Existe la idea que hayan diferencias de actitud e implicación laborales según el género.
- El personal entrevistado considera que en particular la promoción de veteranas ha podido ser afectada por razones culturales y de formación.
- Existe la percepción de que en puestos indirectos la valoración depende del responsable del departamento y tiene criterios no objetivos.
- La mayoría de entrevistados tiene la percepción de que sería más fácil que se promocionara a un hombre y que las mujeres tengan menos oportunidades.
- Las personas entrevistadas consideran que en la actualidad no haya la organización necesaria para poder implantar la flexibilidad de horario y la jornada intensiva.
- Se releva que no hay un plan de integración al trabajo post-maternal.
- Una parte del personal considera posible un mayor esfuerzo respecto al tema de conciliación en asuntos como las reuniones, la formación y las facilidades de horario.
- En las entrevistas, no se hace referencia a ningún protocolo de acoso.

2. DAFO

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
ANÁLISIS INTERNO	<ul style="list-style-type: none">• Plantilla estable y con experiencia• Percepción de no discriminación• Orientación a la conciliación• Promoción y desarrollo en función de la valía	<ul style="list-style-type: none">• Baja participación de mujeres en puestos con capacidad de decisión• Moderada claridad y equidad de estándares para la evaluación y la promoción• Pocas oportunidades para las mujeres de demostrar su valía
	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
ANÁLISIS EXTERNO	<ul style="list-style-type: none">• Reforzar cuestiones de conciliación• Fomentar la contratación de mujeres y de personas jóvenes• Selección y promoción enfocada en el talento• Promover la formación	<ul style="list-style-type: none">• Baja participación de mujeres en los procesos de selección• Reducida presencia de trabajadoras jóvenes• Dificultades organizativas para la implantación de la flexibilidad

3. OBJETIVOS DEL PLAN

- Objetivos a largo plazo:

- Mejorar la comunicación formal de la empresa;
- Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, el desarrollo y la promoción;
- Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen tanto en los procesos de selección como de promoción profesional;
- Reforzar y fomentar una cultura de Igualdad en la empresa; independientemente de sexo, raza o religión.
- Garantizar un sistema retributivo no discriminatorio entre hombres y mujeres;
- Implementar un plan de formación que facilite el desarrollo de competencias.

- Objetivos a corto plazo:

- Unificar políticas y criterios, formalizando e informando de los mismos a través de protocolos y estándares definidos;
- Promover una campaña de sensibilización para facilitar la plena integración de la igualdad
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos con capacidad de decisión;
- Preservar y sostener una cultura que facilite la conciliación de la vida familiar/personal y profesional;
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Si logramos implantar estos objetivos, conseguiremos que:

- La comunicación formal en Edscha esté estructurada y sistematizada garantizando la máxima transparencia;
- En Edscha habrá una mayor sensibilidad hacia la igualdad entre hombres y mujeres: todos tendrán las mismas oportunidades.

4. AMBITO PERSONAL

- El presente Plan de Igualdad, está destinado para todo el personal perteneciente a Edscha Santander, S.A., es decir, tanto el personal que está integrado en Convenio Colectivo como el personal que se encuentre en Fuera de Convenio.

5. VIGENCIA

- Debido a que es un plan donde se establecen compromisos y una vocación, no se establecerá con una vigencia determinada.
- Sin embargo, la Dirección se compromete a valorar las aportaciones que realice la parte social, bien en la Negociación Colectiva, bien en las reuniones periódicas de seguimiento del plan.

6. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

Áreas de actuación y acciones

ÁREAS DE ACTUACIÓN	Nº	DENOMINACIÓN
Área de selección	1	Revisar los canales de difusión de ofertas de trabajo y la publicación de vacantes en conformidad al protocolo de lenguaje no sexista definido.
Área de desarrollo profesional y promoción	2	Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.
Área de condiciones de trabajo	3	Velar por la no discriminación retributiva entre hombres y mujeres.
Área de formación	4	Implementar acciones de sensibilización sobre la Ley de Igualdad (qué es, qué implica, beneficios, etc.) a mandos intermedios, puestos directivos y personal de RRHH.
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	5	Reforzar la cultura de Diversidad e Igualdad de Edscha, tanto interna como externamente.
Área de acciones específicas para mujeres en situación de riesgo de exclusión	6	Implementación del Código de Conducta

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

a. Descripción detallada de cada acción

FICHA DE ACCIÓN Nº 1	
ÁREA: Selección	
DENOMINACIÓN: REVISAR LOS CANALES DE DIFUSIÓN DE OFERTAS DE TRABAJO Y LA PUBLICACIÓN DE VACANTES EN CONFORMIDAD AL PROTOCOLO DE LENGUAJE NO SEXISTA DEFINIDO	
FECHA INICIO: **/**/****	FECHA FIN: **/**/****
OBJETIVOS: Adecuar la publicación de vacantes al protocolo de lenguaje no sexista para mejorar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al trabajo.	
DESCRIPCIÓN: Potenciar las actuales acciones de sensibilización social en colaboración con instituciones o centros educativos locales, para dar visibilidad de las posibilidades profesionales que ofrece EDSCHA, sin limitaciones de ni de género, ni de raza, ni de religión. Colaborar con centros educativos en el desarrollo de vocaciones femeninas en actividades industriales. Difundir acciones formativas gratuitas para la mejora de la cualificación de las mujeres. Revisar el lenguaje utilizado en las vacantes publicadas. Plasmear el compromiso de la Empresa con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección, empleando para ello un documento donde se eliminen los datos personales. Controlar estadísticamente, por razón de sexo, las candidaturas presentadas.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES): Evolución estadística (recoger estadísticamente por razón de sexo las candidaturas presentadas en las vacantes, así como el candidato final)	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Departamento de RRHH	
PERSONAL RESPONSABLE: Departamento de RRHH	
PERSONAL PARTICIPANTE: Departamento de RRHH	
RECURSOS: Currículo	
DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN: Hacer un informe del volumen de currículo presentados en las vacantes publicadas, (entre hombres y mujeres), así como el candidato final.	

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

FICHA DE ACCIÓN Nº 2

ÁREA: Desarrollo profesional y promoción

DENOMINACIÓN: Soportar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción

FECHA INICIO: **/**/****

FECHA FIN: **/**/****

OBJETIVOS:

Facilitar el acceso de mujeres a puestos con capacidad de decisión.

DESCRIPCIÓN:

Implementar programas de identificación de talento interno y formar una base de mujeres y hombres cualificados con potencial que puedan acceder a posiciones superiores.

Diseñar programas de desarrollo y formación en habilidades directivas.

Crear un informe anual, que recoja, por razón sexo, el total de posiciones de responsabilidad cubiertas durante el año, tanto por promoción interna, como por contratación externa, indicando el porcentaje que representa cada una de ellas sobre el total.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):

Asegurar, indiferentemente del género, igualdad de oportunidades de acceso a acciones y programas de desarrollo que se promuevan en la empresa, (alto potencial, cursos de formación de competencias técnicas, habilidades directivas...).

Identificación número y categoría profesional de mujeres y hombres con potencial y posibilidades de promoción.

Seguimiento anual de promociones y candidaturas según el género.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Empleados/das en general

PERSONAL RESPONSABLE: Departamento de RRHH

PERSONAL PARTICIPANTE: Departamento de RRHH

RECURSOS: Modelo de informe que contenga los ratios indicados

DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN:

Informar en un reporte anual de RRHH la distribución entre hombres y mujeres en puestos de responsabilidad.

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

FICHA DE ACCIÓN N° 3

ÁREA: Condiciones de trabajo

DENOMINACIÓN:

Velar por la no discriminación retributiva.

FECHA INICIO: **/**/****

FECHA FIN: **/**/****

OBJETIVOS:

Velar por la no discriminación retributiva entre hombres y mujeres para puestos de misma responsabilidad.

DESCRIPCIÓN:

Analizar periódicamente, mediante estudios retributivos, la dispersión salarial existente entre hombres y mujeres.

Conocer los casos existentes y saber las causas para poder argumentar eventuales diferencias.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):

Control de informes que reflejen las diferencias retributivas por razón de género.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Departamento de RRHH

PERSONAL RESPONSABLE: Departamento de RRHH

PERSONAL PARTICIPANTE: Departamento de RRHH

RECURSOS:

Creación de un informe base que será actualizado con los datos reales anuales.

DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN:

Documento de uso interno.

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

FICHA DE ACCIÓN N° 4

ÁREA: Área de formación

DENOMINACIÓN:

Implementar acciones de sensibilización sobre la Ley de Igualdad (qué es, qué implica, beneficios, etc.) a mandos intermedios, puestos directivos y personal de RRHH

FECHA INICIO: **/**/****

FECHA FIN: **/**/****

OBJETIVOS:

Formar en igualdad de oportunidades tanto a directivos, mandos intermedios, gestores de equipo y personal de RRHH.

DESCRIPCIÓN:

Edscha incorporará contenidos relacionados con la Ley de Igualdad en los programas de desarrollo directivo dirigidos a los directores.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):

Control de las acciones formativas.

Seguimiento de los resultados de las encuestas de clima.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN:

Empleados/as con responsabilidad de gestionar equipos.

PERSONAL RESPONSABLE: Departamento de Formación/RRHH

PERSONAL PARTICIPANTE: Personal que gestione equipos

RECURSOS:

Plan de formación

Contenidos de sensibilización en igualdad de oportunidades:

- Fundamentos para el análisis de la desigualdad de género
- Normativa europea y española para la igualdad de oportunidades
- Nuevas organizaciones del tiempo.

DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN:

Comunicar a todos los gestores de equipos la formación obligatoria que se realizará en materia de igualdad de oportunidades.

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

FICHA DE ACCIÓN Nº 5

ÁREA: Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista.

DENOMINACIÓN:

Reforzar la cultura de Diversidad e Igualdad de Edscha, tanto interna como externamente.

FECHA INICIO: **/**/****

FECHA FIN: **/**/****

OBJETIVOS:

Sistematizar la comunicación formal de la empresa.
Unificar criterios en los procedimientos.

DESCRIPCIÓN:

Realización de una Auditoría de Medios y definir los contenidos a trasladar en cada uno, dentro del Plan de Comunicación dirigido a toda la plantilla respetando un lenguaje no sexista.

Redacción de un Protocolo de Lenguaje e Imagen no sexista adaptado a los diferentes canales de comunicación existentes en la empresa.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):

Seguimiento y control de las comunicaciones.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN:

Empleados/das en general.

PERSONAL RESPONSABLE: Departamento de RRHH

PERSONAL PARTICIPANTE: Departamento de RRHH

RECURSOS:

Campaña de sensibilización de las actitudes y valores que se quieren implantar; documento por escrito.

DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN:

Creación de un plan de comunicación y seguimiento de las acciones.

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

FICHA DE ACCIÓN Nº 6

ÁREA: Área de acciones específicas para mujeres en situación de riesgo de exclusión.

DENOMINACIÓN:
Implementación del Código de Conducta

FECHA INICIO: **/**/**** **FECHA FIN:** **/**/****

OBJETIVOS:
Ser proactivos a la hora de tener políticas por escrito que fomenten la prevención y los canales de denuncias.

DESCRIPCIÓN:
Difusión del Código de Conducta a toda la plantilla
Formación especializada para quien tenga responsabilidades en materia de Acoso Sexual o por Razón de Sexo.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):
Seguimiento y control de las comunicaciones.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN:
Empleados/das en general.

PERSONAL RESPONSABLE: Departamento de RRHH.

PERSONAL PARTICIPANTE: Departamento de RRHH.

RECURSOS:
Campaña de sensibilización de las actitudes y valores que se quieren implantar; documento por escrito.

DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN:
Difusión del Código de Conducta

7. SISTEMA DE EVALUACIÓN

La evaluación permite observar en detalle todo lo implementado en el Plan de Igualdad: acciones, objetivos, metodología, etc. En dicho Plan, la evaluación se plantea con un doble fin:

- Controlar el grado de cumplimiento de cada una de las acciones
- Detectar posibilidades de mejora

Herramientas:

- 1) Para valorar la consecución de objetivos utilizaremos la siguiente tabla donde se valorará cada una de las acciones en términos de conseguido o no conseguido con un porcentaje (0%, 25%, 50%, 75% y 100%).

ÁREAS DE ACTUACIÓN	Nº	VALORACIÓN				
		No conseguido o (0%)	No conseguido o (25%)	No conseguido o (50%)	Conseguido o (75%)	Conseguido o (100%)
Área de selección	1					
Área de desarrollo profesional y promoción	2					
Área de condiciones de trabajo	3					
Área de formación	4					
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	5					
Área de acciones específicas para mujeres en situación de riesgo de exclusión	6					

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

- 1) Para valorar el Plan de Igualdad debemos tener en mente los siguientes objetivos propuestos:

Los **indicadores** que se deben valorar son:

- **Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas**

Área de actuación	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº de mujeres	Nº de hombres	total
Área de selección			
Área de desarrollo profesional y promoción			
Área de condiciones de trabajo			
Área de formación			
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista			
Área de acciones específicas para mujeres en situación de riesgo de exclusión			

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

- Número y sexo de las personas beneficiarias por categoría

Categorías profesionales	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
DIRECCIÓN			
ENCARGADOS			
ESPECIALISTA			
JEFE DE EQUIPO			
JEFES DE DEPARTAMENTO O ASIMILADOS			
OF. ADMTVO. 1ªA			
OF. ADMTVO. 1ªB			
OF. ADMTVO. 1ªC			
OF. ADMTVO. 2ª			
OFICIAL 1ªA			
OFICIAL 1ªB			
OFICIAL 1ªC			
OFICIAL 2ª			
OFICIAL 3ª			
SECRETARIA			
TEC. ORG. AUX.			
TECNICO C+D			

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados

OBJETIVOS	VALORACIÓN				
	No conseguido (0%)	No conseguido (25%)	No conseguido (50%)	Conseguido (75%)	Conseguido (100%)
Adecuar la publicación de vacantes al protocolo de lenguaje no sexista para mejorar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al trabajo.					
Facilitar el acceso de mujeres a puestos con capacidad de decisión					
Velar por la no discriminación retributiva entre hombres y mujeres para puestos de misma responsabilidad					
Incluir formación en igualdad de oportunidades tanto a directivos, mandos intermedios, gestores de equipo y personal de RRHH cuando se desarrollen acciones formativas de liderazgo					
Sistematizar la comunicación formal de la empresa Unificar criterios en los procedimientos					
Difundir el Código de Conducta como política por escrito que fomenta la prevención y los canales de denuncias					

8. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS

La representación legal de los y las trabajadoras se reunirá anualmente con la Dirección, con carácter ordinario, y en cualquier momento cuando se solicite a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora.

9. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

Se creará un Comité Permanente de Igualdad, que se hará cargo de implementar, revisar y evaluar el Plan de Igualdad.

Sus funciones serán la implantación, el seguimiento y el control del plan de igualdad y cualquier otra que las partes de mutuo acuerdo pudieran decidir. Dicha comisión estará integrada por la representación de los trabajadores en proporción a su representatividad en el comité de empresa y en igual número que la parte integrada por la empresa, con un máximo de dos miembros por cada parte, salvo para temas puntuales en que de mutuo acuerdo se puede acordar el incrementar dichos integrantes.

10. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designará a un responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan.

11. PALABRAS CLAVE

Acción positiva: Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Acoso sexual: Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye el comportamiento de superiores y colegas en el trabajo.

Análisis de género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Barreras invisibles: Actitudes resultantes de las expectativas, normas o valores tradicionales que impiden la capacitación (de las mujeres) para los procesos de toma de decisiones y/o para su plena participación en la sociedad.

Conciliación de trabajo y de vida familiar: Introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad) y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

Datos desagregados por sexo: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo, teniendo en cuenta las especificidades de género.

Diferencia de retribución entre hombres y mujeres: Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres por trabajos equivalentes.

Discriminación directa: Situación en la que se trata a una persona menos favorable en razón. La discriminación directa existe cuando la legislación o las normativas explicitan un motivo como el sexo o la raza, para negar la igualdad de oportunidades.

Discriminación indirecta: Situación en que la ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de uno u otro sexo.

División del trabajo: La división del trabajo, ya sea remunerado o no, entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Equidad entre hombres y mujeres: Imparcialidad en el trato de hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Evaluación del impacto en función del género: Examen de propuestas y decisiones a tomar para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Género y sexo: El *género* hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. En cuanto al *sexo* se refiere a las características biológicas que distinguen al hombre de la mujer.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre: Ausencia de toda barrera que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica política y social.

Igualdad de trato entre mujeres y hombres: Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo.

Roles establecidos en función del sexo: Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, y que rigen las relaciones entre las personas, y según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones.

Transversalidad de género: Integrar sistemáticamente las situaciones y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación,

VIERNES, 7 DE ABRIL DE 2017 - BOC NÚM. 69

sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Perspectiva de género: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

Segregación horizontal: concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

2017/2969

CVE-2017-2969