

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2017-4990 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Gamesa Electric, S.A.U., en el centro de trabajo de Reinos, para el periodo 2016-2019.*

Código 39001782011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa GAMESA ELECTRIC, S. A.U., en el centro de trabajo de Reinos, suscrito en fecha 23 de enero de 2017 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada de una parte por los miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales en representación de los trabajadores y de otra la representación empresarial 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 83/2015, de 31 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, 29 de mayo de 2017.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

CONVENIO COLECTIVO GAMESA ELECTRIC S.A.U

CENTRO DE TRABAJO DE REINOSA

2016 - 2019

De una parte y en nombre y representación de la Empresa GAMESA ELECTRIC S.A.U
CENTRO DE REINOSA

- * D. Luís Alberto Pindado Escudero
- * D. José Miguel Cano Magro
- * Doña. Maria Codesal Villota

De la otra y en nombre y representación del Comité de Empresa GAMESA ELECTRIC
S.A.U CENTRO DE REINOSA

- * D. Sixto Fernández Gutiérrez
- * D. Cesar Pérez Vijande
- * D. Eleuterio Gómez del Pozo
- * D. Oscar González Landeras
- * D. Juan Antonio Herrero Gallo
- * D. César López Allende
- * D. José Manuel Polanco Burgui
- * D. Álvaro Ruiz Gutierrez
- * D^a. Isabel Clara Arigita Lastra

Y los Delegados Sindicales:

- * D. Clemente González González
- * D. Manuel Cibrián Fontaneda

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

INDICE

CAPITULO I.- DE LAS CONDICIONES PACTADAS

Artículo 1.- Ámbito territorial

Artículo 2.- Ámbito personal

Artículo 3.- Vigencia

Artículo 4.- Denuncia, revisión y proroga

Artículo 5.- Derecho supletorio

Artículo 6.- Absorción y compensación

Artículo 7.- Aplicación

Artículo 8.- Vinculación a la Totalidad

Artículo 9.- Comisión Mixta

CAPITULO II.- DE LAS FACULTADES DE LA DIRECCIÓN

Artículo 10.- Organización del Trabajo

Artículo 11.- Movilidad funcional

Artículo 12.- Ascensos y Promociones

CAPITULO III.- DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 13.- Jornada de trabajo

Artículo 14.- Modalidades de jornada y horarios

Artículo 15.- Jornada partida

Artículo 16.- Distribución irregular de jornada

Artículo 17.- Horas trabajadas en la planta fuera de la jornada habitual

Artículo 18.- Horas trabajadas en el exterior fuera de la jornada habitual

Artículo 19.- Personal desplazado.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

Artículo 20.- Vacaciones

Artículo 21.- Permisos retribuidos

Artículo 22.- Permisos no retribuidos

Artículo 23.- Permiso especial

Artículo 24.- Maternidad

CAPITULO IV.- DEL SALARIO

Artículo 25.- Incremento salarial

Artículo 26.- Retribuciones

Artículo 27.- Sueldo de calificación

Artículo 28.- Eliminación del plus de antigüedad.

Artículo 29.- Complemento de Eficacia y Dedicación.

Artículo 30.- Incentivos y productividad

Artículo 31.- Prima producción mensual.

Artículo 32.- Prima producción anual.

Artículo 33.- Plus de tarde

Artículo 34.- Plus de noche

Artículo 35.- Plus de Jefe de Equipo

Artículo 36.- Faltas de puntualidad

Artículo 37.- Faltas de asistencia no justificadas.

Artículo 38.- Plus de transporte

Artículo 39.- Complemento de destino nacional. Dietas.

Artículo 40.- Complemento de destino internacional

Artículo 41.- Pagas extraordinarias

Artículo 42.- Pago de la nómina

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

CAPITULO V.- DE LA ACCIÓN SOCIAL Y ASISTENCIAL EN LA EMPRESA

Artículo 43.- Complemento de Empresa por I.T.

Artículo 44.- Seguro de Vida

Artículo 45.- Asistencia médica complementaria

Artículo 46.- Ropa de trabajo

Artículo 47.- Ayuda para estudio de trabajadores

Artículo 48.- Ayuda a favor de empleados con hijos con discapacidad

Artículo 49.- Ayuda por defunción

Artículo 50.- Subvención para actividades sociales

Artículo 51.- Plan de Igualdad.

CAPITULO VI.- DE LA ACCIÓN SINDICAL

Artículo 52.- Comité de Empresa

Artículo 53.- Derechos sindicales de los trabajadores

CAPITULO VII.- DEL ABSENTISMO

Artículo 54.- Del absentismo.

CAPITULO VIII.- DE LA SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL

Artículo 55.- De la Seguridad e Higiene laboral

CAPITULO IX.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 56.- Régimen disciplinario

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

DISPOSICIÓN FINAL Y DEROGATORIA

ANEXO I.- Tablas salariales.

ANEXO II.- Tablas salariales. Prima mensual y anual.

ANEXO III.- Tablas salariales. Horas extraordinarias, pluses y ayudas.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

CAPITULO I

DE LAS CONDICIONES PACTADAS

ARTÍCULO 1.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, por el Comité de Empresa de Gamesa Electric S.A.U de su Planta de Reinosa y los representantes de la citada Empresa.

El presente Convenio afecta al personal de Gamesa Electric S.A.U que presta sus servicios en su Planta de Reinosa, ubicada en Reinosa (Cantabria).

ARTÍCULO 2.- AMBITO PERSONAL

Es aplicable a todo el personal del centro de trabajo de Empresa ubicado en Reinosa excepto el personal de Dirección y los Responsables de los Departamentos de la planta.

El personal de gestión tendrá como referencia la descripción, nivelación y grupos profesionales, así como tablas del Convenio de Oficinas de Gamesa (se anejará). La subida salarial para este colectivo de trabajadores será la pactada en este convenio durante los años de vigencia.

Los artículos que se indican a continuación serán de aplicación exclusiva al personal de taller (MOD y MOI):

- Régimen turnos (art.14)
- Horas trabajadas en la planta fuera de la jornada habitual (art. 17)
- Horas trabajadas en el exterior fuera de la jornada habitual (art.18)
- Personal desplazado (art. 19).

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

- Retribuciones (art.26)
- Sueldo de Calificación (art.27)
- Incentivos y Productividad (art.30)
- Prima de Producción Mensual, Anual, Plus de Tarde, noche, Jefe de Equipo (actual art. 31,32,33, 34 y 35)
- Plus de Transporte y Complemento por trabajos en territorio nacional/no nacional. Dietas (actual 38, 39 y 40)

ARTÍCULO 3.- VIGENCIA

El presente Convenio entrará en vigor desde el 1 de Enero de 2.016 y estará vigente hasta el 31 de Diciembre de 2019.

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA, REVISIÓN O PRORROGA

El presente convenio se entenderá prorrogado hasta la firma del nuevo que lo sustituya.

Quedará automáticamente denunciado el 1 de diciembre de 2019, pudiéndose iniciar desde esta fecha las negociaciones del nuevo Convenio de Empresa que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2020.

ARTÍCULO 5.- DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación general.

ARTÍCULO 6.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Con carácter general, se estará sujeto a lo dispuesto en el Art. 26, punto 5, del Estatuto de los Trabajadores.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

ARTÍCULO 7.- APLICACION

Las cláusulas pactadas en este Convenio formarán un todo orgánico y sustituirán en su totalidad a las que venían aplicándose hasta la fecha, incluyendo todas aquellos pactos, acuerdos, etc, añadidos hasta la vigencia del presente convenio.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de trabajo entre la Empresa y los Trabajadores, incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás leyes y normas laborales vigentes, que se opongan a lo pactado en este Convenio Colectivo, siempre que resulten en su conjunto más favorables que las disposiciones legales o convencionales que se dictaran.

Se respetarán las situaciones personales que, en concepto de percepción de cualquier clase, en su conjunto anual, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la cláusula final.

ARTÍCULO 8.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo único e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual, no pudiéndose aplicar parcialmente.

ARTÍCULO 9.- COMISIÓN MIXTA

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Se constituirá la Comisión Mixta en el plazo de los 2 meses siguientes a la publicación del presente Convenio en el BOC. El domicilio de la Comisión será el mismo que el domicilio social de la Empresa.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por un máximo de seis vocales por la representación sindical firmante del Convenio Colectivo y otros tantos por parte de la representación empresarial, quienes, entre todos ellos, elegirán un secretario.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación los representantes de los trabajadores o la Empresa.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- A requerimiento de las partes, deberá mediar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio, siempre que dichas consultas, individuales o colectivas, hayan sido presentadas a la Comisión Mixta a través de alguna de las partes.
- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

- Pronunciarse, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial, sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en la empresa por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
- Ser informada de la evolución y las previsiones sobre empleo en la Empresa.
- Pronunciarse sobre las discrepancias que le fueran sometidas por cualquiera de las partes en caso de desacuerdo del periodo de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.
- Las que le corresponda por imperativo legal.

Se acuerda que la solución de conflictos laborales no solventados en la Comisión Mixta, se sometan a la intervención del Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) sin que ello suponga renunciar a los órganos jurisdiccionales correspondientes, por lo que de esta forma se cumple con lo dispuesto en el artículo 85.3, apartados c) y e), del Estatuto de los Trabajadores, al asumirse procedimientos de solución extrajudicial que podrán solventar de manera efectiva las discrepancias en el seno de la Comisión Mixta y las surgidas en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3º del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, se someterán a los procedimientos del ORECLA los conflictos derivados de las discrepancias que aún permaneciesen sin resolver tras el agotamiento sin acuerdo del periodo de consultas en el supuesto previsto en el artículo 82.3º del Estatuto de los Trabajadores, así como las discrepancias no resueltas en el seno de la Comisión Mixta.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

CAPÍTULO II

DE LAS FACULTADES DE LA DIRECCIÓN

ARTÍCULO 10.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización del trabajo estará a cargo de la Empresa, sin perjuicio de las facultades que en esta materia tuviera atribuidas por la normativa vigente la representación sindical.

ARTÍCULO 11.- MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional podrá efectuarse entre grupos profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

Durante la vigencia del presente Convenio y mediando análogas razones a las descritas en los párrafos precedentes, ante la iniciación de posibles planes de ajuste, la empresa, previa audiencia del Comité, podrá destinar de forma definitiva, tras el oportuno periodo de formación y adaptación al puesto, a personal de mano de obra indirecta a realizar actividades de producción fuera de su grupo profesional.

ARTÍCULO 12.- ASCENSOS Y PROMOCIONES

La promoción se ajustará a criterios objetivos de capacidad, experiencia, e idoneidad, etc..., teniendo en cuenta las capacidades técnicas, profesionales y personales de los candidatos, pudiendo acordarse la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

Para las vacantes se publicará las bases y requisitos previa información y consulta a la Comisión Mixta, que el trabajador deberá de cumplir para optar a la nueva categoría, así como una prueba de carácter teórico-práctico a superar si así se considerase necesario.

Se excluirá automáticamente del proceso de ascensos y promociones, al personal que haya sido sancionado en el último año con arreglo a la siguiente escala:

ESCALA DE EXCLUSIÓN		
1 Falta	Excluyente	1 Falta Grave en los dos últimos años
2 ó más Faltas		2 Faltas Leves en el último año

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

CAPÍTULO III

DEL TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 13.- JORNADA DE TRABAJO

Se entiende por jornada de trabajo el tiempo de trabajo anual efectivo en el puesto de trabajo.

La jornada anual durante la vigencia de éste convenio será la siguiente:

- 1698 horas efectivas anuales incluidos los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.

En el mes de Diciembre de cada ejercicio, el Comité de Empresa y la Dirección de la misma, confeccionarán el Calendario Laboral, que se ajustará a los pedidos ó entregas planificadas y que afectará a todos los trabajadores del centro. Si por necesidades de producción ó puntas de trabajo se hiciese necesario que todo o parte del personal trabajase en los periodos marcados como vacaciones, la Empresa, previa consulta e informe previo no vinculante del Comité y con un preaviso de 60 días, modificará una semana el Calendario Laboral para poder dar cumplimiento a esta demanda.

Los trabajadores afectados por esta medida tendrán su descanso reglamentario en las fechas acordadas con sus mandos correspondientes.

Excepción a la medida: justificación fehaciente al momento de la comunicación del cambio de tener realizada la contratación de un viaje.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

ARTÍCULO 14.- MODALIDADES DE JORNADA Y HORARIOS

Régimen de turnos:

Turno de mañana: De 06:00 a 14:00 horas.

Turno de tarde: De 14:00 a 22:00 horas.

Turno de noche: De 22:00 a 06:00 horas.

Régimen de jornada partida:

De lunes a jueves: De 8:00 a 13:30 y de 15:00 a 18:00 horas.

Viernes: De 8:00 a 14:30 horas.

Jornada de verano: De 8:00 a 15:00 horas.

ARTICULO 15.- JORNADA PARTIDA

El personal de oficinas tendrá jornada partida todo el año, con una interrupción al medio día de hora y media para la comida, excepto el mes de Julio y los viernes laborales del año que se hará jornada continuada. Se suprimió en el Convenio Colectivo 2003-2008, el concepto de subvención por comida y las percepciones actuales por este concepto se consolidaron como complemento personal. Si en el futuro, algún trabajador al que se le hubiera incrementado su complemento personal, con el concepto subvención por comida, pasara a prestar sus servicios a régimen de turnos, la cantidad que viniera percibiendo derivada por este concepto le será detraída desde ese momento.

Asimismo, cualquier trabajador que estuviese prestando sus servicios en la planta antes del 1 de Enero 2.003 en régimen de turnos, que pasara a prestar sus servicios en horario de jornada partida, verá incrementado su complemento personal con la cantidad que correspondiese de aplicar la antigua subvención por comida, dejando de percibir el plus de turno que viniese cobrando.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

ARTÍCULO 16.- DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA

Para absorber las variaciones en el programa de producción generadas por cualquier circunstancia proveniente de clientes, proveedores o de índole interna, atención de periodos puntas de producción o pérdida y disminución de pedidos, recuperación de producciones perdidas, suspensiones temporales en el suministro de productos o servicios por indicación de cliente y cualesquiera otra circunstancias semejantes, la Empresa, podrá fijar como jornada irregular hasta un máximo de 120 horas anuales, pudiendo afectar a parte o total de la plantilla.

Dicha distribución irregular de la jornada comprenderá jornadas ordinarias diarias máximas de 10 horas y mínimas necesarias, respetando siempre el descanso diario legal, con un límite semanal de 48 horas, de acuerdo con la siguiente regulación:

1. El incremento del trabajo (horas de exceso) en relación con el/los calendario/s en vigor, durante un determinado período de tiempo, y en la reducción del mismo en otro período para la recuperación de las horas trabajadas.

2. En la cesación o reducción del trabajo (horas de defecto) en relación con el/los calendario/s en vigor, durante un determinado período de tiempo, y en el incremento del mismo en otro período para la recuperación de las horas no trabajadas.

Las horas trabajadas en más o en menos de acuerdo con la jornada preexistente pasarán a formar parte de una bolsa individualizada de cada trabajador, que deberá regularizarse, a contar desde su fecha de generación, con un límite máximo de 18 meses, resultando el saldo a esa fecha a 0.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

La utilización de la distribución irregular de jornada tanto en exceso como en defecto, podrá realizarse de lunes a sábados, exceptuando domingos y festivos, hora por hora, con la excepción del sábado y los días de cierre en calendario por exceso de jornada, que será jornada completa de 8 horas.

La Empresa determinará cuando es necesario realizar la recuperación en el caso de las horas de defecto.

La determinación de las personas sujetas a flexibilidad será atribución de la Dirección de la Empresa.

En ningún caso el trabajador verá reducido o aumentado su salario mensual con motivo de la mayor o menor jornada circunstancialmente realizada a excepción de las horas trabajadas en sábado y días libres por exceso de jornada recogidos en calendario.

La hora trabajada en sábado o en días libres por exceso de jornada recogidos en calendario se abonará, según tabla del Anexo III.

. La Empresa cuando necesite realizar horas flexibles en días de cierre por exceso de jornada, expondrá las necesidades al Comité de Empresa y pedirá disposición a los trabajadores a fin de cubrir las necesidades. En el supuesto de no cubrir dichas necesidades, la Empresa determinará los trabajadores afectados.

ARTÍCULO 17.- HORAS TRABAJADAS EN LA PLANTA FUERA DE LA JORNADA HABITUAL

Las horas extraordinarias se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en la nómina correspondiente. Se comunicará mensualmente al Comité de Empresa el listado de las horas extraordinarias efectuadas.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

A efectos del cómputo de horas extraordinarias no se considerarán como tales las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, ni aquellas otras respecto a las que el trabajador/a opte en lugar de su cobro, por el disfrute de un descanso compensatorio equivalente a las horas realizadas.

ARTICULO 18.- HORAS TRABAJADAS EN EL EXTERIOR FUERA DE LA JORNADA HABITUAL

Teniendo en cuenta el carácter esencial del servicio que presta Gamesa Electric Reinoso y en puestas en marcha o asistencia técnica a cliente, se realizarán las horas extraordinarias necesarias para prevenir, reparar un daño extraordinario ó evitar penalidades propias y al cliente.

Se comunicará mensualmente al Comité de Empresa el listado de las horas efectuadas.

La realización de estas horas, denominadas "horas exterior" se cobrarán según importe del Anexo III.

ARTÍCULO 19.- PERSONAL DESPLAZADO

Cuando por necesidades de la Empresa, bien sea en puestas en marcha ó servicios de atención al cliente exterior, un trabajador deba realizar algún viaje de trabajo dentro ó fuera de España, la Empresa designará al operario idóneo.

La Empresa abonará los complementos por trabajos en territorio nacional o internacional siempre y cuando:

1. La naturaleza y condiciones del trabajo a realizar requiera la presencia física del trabajador y por tanto su desplazamiento.
2. Los viajes deberán ser solicitados y autorizados por el personal designado a tal efecto, según modelo oficial.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

3. La Empresa se encargará de la gestión de todo tipo de reservas y trámites aparejados.

ARTÍCULO 20.- VACACIONES

Las vacaciones tendrán una duración total de 30 días naturales o 22 laborables y en ningún caso su disfrute puede ser sustituido por compensación económica.

En casos especiales, dependiendo de las necesidades de trabajo, podrá fijarse su disfrute en fechas distintas de las acordadas, de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores afectados.

En las vacaciones se pagarán los siguientes conceptos:

- Salario mensual.
- Complemento personal mensual.
- Prima.
- Otros conceptos reglamentariamente computables: plus de tarde, plus de noche, complemento de eficiencia y dedicación y aquellos que en su momento se pudieran considerar.

Para el pago de la nómina de vacaciones se tendrá en cuenta la retribución media de los meses comprendidos entre Enero-Julio del año en curso de los conceptos: plus de tarde, plus de noche, complemento de eficiencia y dedicación y prima mensual.

En caso de que algún trabajador hubiera estado en I.T. en el plazo mencionado, se tomará la prima utilizada en el cálculo de la I.T.

ARTÍCULO 21.- PERMISOS RETRIBUIDOS

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y justificando debidamente los motivos, podrán faltar al trabajo, con derecho a la percepción de su sueldo de calificación más el complemento personal y la prima mensual que, como media, haya devengado durante el trimestre anterior.

	MOTIVO	DURACION	
a)	En caso de matrimonio (ET Art. 37.3 a).	17 días naturales	(*)
b)	Por nacimiento de hijo/a (ET Art. 37.3 b modif. LO 3/2007 disp.adic. 11 cuatro).	2 días laborables	(*)
c)	En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos de uno u otro cónyuge.	1 día natural	(*)
d)	En caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.	7 días naturales	(*)
e)	En caso de fallecimiento de padres, padres políticos, nietos o hermanos.	3 días naturales	(*)
f)	En caso de fallecimiento de hijos políticos, hermanos políticos, abuelos y abuelos políticos.	2 días naturales	(*)
g)	En caso de fallecimiento de tíos carnales, los cónyuges de éstos, primos y sobrinos en primer grado.	1 día natural	(*)
h)	Enfermedad grave, accidente u hospitalización (padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos, cónyuge, yernos, nueras, padres políticos, abuelos políticos y hermanos políticos) ET art. 37.3 b modif. LO 3/2007 disp. adic. 11 cuatro.	2 días naturales	(*)
i)	Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los anteriores ((ET art. 37.3 b modif. LO 3/2007 disp. adic. 11 cuatro).	2 días naturales	(*)
j)	Por traslado de domicilio habitual.	2 días naturales	

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

k)	En caso de exámenes, excluido el preceptivo para la obtención del permiso de conducir y similares.	el indispensable	
l)	En caso de asistencia del trabajador, a consulta médica de la Seguridad Social, cuando coincida con el horario de su trabajo habitual.	el indispensable	
m)	En caso de consulta médica, fuera de la localidad, a Especialistas de la Seguridad Social, de cónyuge, padres o hijos, cuando por edad o imposibilidad física, precisen acompañamiento.	el indispensable	
n)	Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y de acuerdo con lo establecido en el 37.3 d del Estatuto de los Trabajadores.	el indispensable	

Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un periodo continuado de al menos dos años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o, cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja por un periodo continuado) generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio. El disfrute de estos permisos, será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

NOTA: Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el tiempo de permiso indicado en los apartados señalados con asterisco (*) podrán ampliarse según los siguientes criterios:

Entre 200 y 500 Km.: 1 día natural más

Más de 500 Km.: 2 días naturales más.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

ARTÍCULO 22.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

El personal podrá disfrutar los permisos no retribuidos que justificadamente necesite y la empresa autorice, pudiendo recuperar el tiempo no trabajado, de acuerdo con sus Mandos, dentro de los tres meses naturales inmediatamente siguientes a la fecha de la ausencia.

Los permisos no recuperados serán descontados de su retribución por el tiempo real, calculándose el valor de la hora según la fórmula siguiente:

$\text{Retribución total año} / (\text{horas año} + 200) = \text{Descuento por hora}$

La retribución total año es igual a: Sueldo anual de calificación.

ARTÍCULO 23.- PERMISO ESPECIAL

El personal que cumpla veinticinco o cuarenta años de permanencia en la empresa, podrá solicitar un permiso retribuido coincidiendo con el día que tiene lugar el acto que organiza la Empresa y en el que se reconoce la dedicación de éstas personas así como la labor y trayectoria profesional del total de la plantilla.

ARTÍCULO 24.- MATERNIDAD / PATERNIDAD

La evaluación de los riesgos a que se refiere la Ley 31/95 deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, o así lo establezcan los Servicios de Prevención Propios o Externos con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados la trabajadora afectada solicitará que la Mutua le reconozca en situación de riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

Lo dispuesto en los párrafos anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y los trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta ocho semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora retribuida de reducción de su jornada diaria, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Quien ejerza este derecho podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas (en virtud del acuerdo alcanzado en la Comisión de Igualdad, 14 días laborables). La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el art. 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

PATERNIDAD

La prestación por paternidad protege el derecho del trabajador a percibir un subsidio durante los días de suspensión del contrato de trabajo, o cese en la actividad, en caso de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento.

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora que esté establecida para la prestación de Incapacidad temporal por contingencias comunes.

Se podrá percibir el subsidio durante el período comprendido:

- Desde la finalización del permiso retribuido por nacimiento del hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, adopción o acogimiento
- Hasta que finalice el descanso por maternidad o inmediatamente después de éste, siempre que se disfrute del descanso correspondiente.

El período máximo de duración será de hasta:

- Cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con el empresario y es compatible e independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

CAPÍTULO IV

DEL SALARIO

ARTÍCULO 25.- INCREMENTO SALARIAL

El incremento de las percepciones salariales para la vigencia del convenio será como a continuación se detalla:

Año 2016: 1,60 %

Año 2017: 1,60 %

Años 2018 y 2019: las condiciones económicas serán negociadas por la Empresa y el Comité a partir del mes de Noviembre respectivo.

Este incremento se aplicará a todos los conceptos salariales regulados en este Convenio, (incluidos pluses y dietas).

ARTÍCULO 26.- RETRIBUCIONES

Se conforma la estructura salarial en los siguientes conceptos:

1.- Prestaciones salariales:

1.1.- Sueldo de calificación:

- Salario base. (Incorpora el antiguo plus de Seguridad).
- Complemento personal.

1.2.- Complementos salariales: Son aquellos conceptos que se añaden al concepto básico y corresponden a cada trabajador en función de sus

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

circunstancias relativas a las condiciones personales y al trabajo realizado. Son las siguientes:

- Plus de tarde, plus de noche, complemento de eficiencia y dedicación, plus de jefe de equipo, prima mensual y anual, complemento desplazado, horas extraordinarias y horas exteriores.

2.- Prestaciones extra salariales:

2.1.- Retribución complementaria por Incapacidad Temporal (I.T.).

2.2.- Los contemplados como Beneficios Sociales.

2.3.- Dietas de viaje.

ARTÍCULO 27.- SUELDO DE CALIFICACIÓN

Es la parte de remuneración atribuida y consolidada individualmente a cada trabajador a partir de su categoría profesional. Categoría profesional únicamente con efectos vigentes en lo relativo a tablas salariales.

La retribución anual del sueldo de calificación incluye las pagas extraordinarias y se abona en 14 mensualidades.

El importe correspondiente figura en los Anexo I.

ARTÍCULO 28.- ELIMINACION DEL PLUS DE ANTIGÜEDAD

Las cantidades que venía percibiendo cada trabajador por este concepto hasta la entrada en vigor del convenio 2.003-2.007, así como la fracción de quinquenio devengada a la misma fecha, han pasado a formar parte del complemento personal.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

Este complemento experimentará las variaciones que se pacten en la negociación colectiva.

ARTÍCULO 29.- COMPLEMENTO DE EFICIENCIA Y DEDICACIÓN

Todos los trabajadores afectados por el convenio que a fecha 01-01-2016 tengan 5 o más años de permanencia en la Empresa, recibirán por ello un complemento salarial de 230 € brutos/año (19,17 € brutos/mes) al cumplir dicho periodo en concepto de “complemento de eficiencia y dedicación”, así como los trabajadores que en lo sucesivo lo vayan cumpliendo, se seguirá generando.

En caso de que el Convenio Siderometalúrgico de Cantabria, durante la vigencia del presente convenio, recoja antigüedad esta sustituirá al complemento de eficiencia y dedicación.

ARTÍCULO 30.- INCENTIVOS Y PRODUCTIVIDAD

La Empresa establecerá durante el primer trimestre de cada año de vigencia del presente Convenio un sistema de prima por incentivos que representa una fracción totalmente variable de la retribución.

Los objetivos que persigue el establecimiento de esa fracción variable de la retribución son principalmente los siguientes:

- Motivación adicional a todo el personal para la consecución de los objetivos de la Empresa.
- Representación visible de los objetivos de la Empresa en los correspondientes objetivos de los departamentos y personales.
- Incentivación en la aplicación de mejoras individuales y de conjunto que favorezcan la superación constante de objetivos.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

- Premio al desempeño real de todas y cada una de las personas de la Empresa.

Las características generales del sistema de incentivos y productividad deben hacer operativos y practicables los objetivos anteriormente descritos por lo que se considera que algunas de ellas deben ser las siguientes:

- Generalización en su aplicación a todo el personal.
- Sencillez de cálculo y aplicación.
- Flexibilidad y adaptación continua al entorno de los distintos departamentos.
- Posibilidad de ser gestionada con profesionalidad y libertad por la escala de mando de la Empresa de forma que dé coherencia a los objetivos del sistema y corrija disfunciones.

La prima por incentivos será totalmente variable en función de una serie de conceptos que se describen a continuación.

Conceptos básicos para el cálculo de la prima

- El rendimiento económico de la actividad empresarial en términos de consecución del beneficio antes de impuestos presupuestado para el año.
- El grado de saturación de las instalaciones productivas que implica que la capacidad de la planta está utilizada para generar el valor.
- El grado de cumplimiento y desempeño, que será medido según normas y parámetros adecuados a los distintos grupos funcionales tales como producción, mantenimiento, calidad, logística, ingeniería, administración, comercial...

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

- El importe teórico base de la prima será la suma de los conceptos prima directa, indirecta y prima de objetivos que correspondan a los trabajadores en cada caso, pudiendo incluso superarse ese importe en determinadas circunstancias. Los importes se encuentran en el Anexo II.

ARTÍCULO 31.- PRIMA DE PRODUCCIÓN MENSUAL

Para el cálculo de la prima de producción que se abona de forma mensual a los trabajadores, la empresa tendrá en cuenta el grado de consecución de objetivos de los siguientes factores:

- El nivel de producción, medido por las unidades a entregar. Revisable al alza trimestral y anualmente.
- El nivel de productividad. Revisable al alza trimestral y anualmente.
- Los niveles de calidad. Revisable al alza trimestral y anualmente.
- La seguridad.
- El absentismo individual. Revisable al alza anualmente si el índice de absentismo anual individual no supera el 3,5%.

Para el cálculo del absentismo individual no se tendrá en cuenta los permisos retribuidos por matrimonio, nacimiento de hijo, maternidad y paternidad, así como el fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos.

Mientras el trabajador se halle en situación de Incapacidad Temporal no percibirá prima mensual, ya que la misma, está incluida en la base de cálculo del complemento de IT.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

ARTÍCULO 32.- PRIMA DE PRODUCCIÓN ANUAL

La base del cálculo de la prima de producción anual será la siguiente:

- ✓ Facturación (100% de ponderación)

La prima será calculada por las horas efectivas de trabajo individual realizado durante todo el año y se percibirá proporcionalmente a éstas, exceptuando la distribución irregular de jornada.

Para el cálculo del absentismo individual no se tendrá en cuenta los permisos retribuidos por matrimonio, nacimiento de hijo, maternidad y paternidad, así como el fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos.

Para el cálculo de la misma y durante el periodo 2016/2017 se aplicará una reducción del 10 % de los importes de las tablas del 2015. Se considera que la percepción de la prima es variable con los límites del Anexo II.

Para el periodo 2018-2019 se tomará como referencia, para abono, los importes de la tabla de prima del 2015, incrementados sus valores con el incremento salarial pactado en este convenio para los años 2016, 2017, 2018 y 2019.

ARTÍCULO 33.- PLUS DE TARDE

Los trabajadores que presten sus servicios en turno de tarde percibirán el plus que se fija en el Anexo III.

ARTÍCULO 34.- PLUS DE NOCHE

Se entiende por turno nocturno aquél que se realice entre las 22:00 y las 06:00 horas. Los trabajadores que presten sus servicios en turno de noche, percibirán el plus en relación con las horas efectivas trabajadas en el mismo de acuerdo con el importe que se fija en el Anexo III.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

ARTÍCULO 35.- PLUS DE JEFE DE EQUIPO

Aquellos trabajadores que, realizando trabajo manual, asuman el control de trabajo de un grupo de personas en la planta de producción, percibirán un plus no consolidable según Anexo III.

ARTÍCULO 36.- FALTAS DE PUNTUALIDAD

Por puntualidad se entenderá el cumplimiento del horario efectivo de trabajo pactado en el presente Convenio y que se indica en el art. 12, considerándose como falta de puntualidad el no cumplimiento del mismo, tanto en las entradas como en las salidas.

La primera falta de puntualidad del año quedará exenta.

Cada falta de puntualidad será descontada de su retribución, calculándose el valor de la hora según la fórmula siguiente:

Retribución total año/horas año + 200 = descuento por hora.

La retribución total año es igual a sueldo de calificación (incluidas las pagas extras).

El trabajador podrá optar porque se le descuente de sus horas de libre elección, el tiempo perdido por la falta de puntualidad, con el siguiente criterio de aplicación:

Tiempo de falta de puntualidad	=>5 =<15 minutos	>15 minutos
Descuento HLE	30 minutos	DE 0 A 30 MINUTOS = 30 MINUTOS. DE 30 A 60 MINUTOS = 1 HORA.

ARTICULO 37.- FALTAS DE ASISTENCIA NO JUSTIFICADA

Cada falta de asistencia supondrá la pérdida correspondiente por tiempo no trabajado del salario del trabajador. Las faltas de asistencia no justificadas no podrán ser compensadas con horas de libre elección.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

ARTÍCULO 38.- PLUS DE TRANSPORTE

El tiempo de desplazamiento entre la Empresa y la instalación del Cliente donde se deba realizar el trabajo no tendrá la consideración de jornada de trabajo efectiva, ni se computará a efectos del límite de horas extraordinarias. Será retribuido bajo el epígrafe de "Plus de Transporte", según se indica en el Anexo III, teniendo la consideración de complemento no consolidable.

ARTÍCULO 39.- COMPLEMENTO POR TRABAJOS EN TERRITORIO NACIONAL. DIETAS

Para los desplazamientos dentro del territorio nacional el personal de mano de obra directa o indirecta de convenio será retribuido con dietas, para el año 2016 según los siguientes importes:

Primeros cuatro días de desplazamiento

- Dieta jornada completa de trabajo	43,89 euros
- Media jornada de trabajo	21,95 euros

A partir del quinto día de desplazamiento

- Dieta jornada completa de trabajo	40,64 euros
- Media jornada de trabajo	20,32 euros

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual, la comida del mediodía, percibirá la compensación fijada para la media dieta.

El trabajador al desplazarse utilizará obligatoriamente los vehículos oficiales de los que la Empresa dispone a tal efecto. En caso de no ser posible su utilización, el Mando correspondiente indicará la forma más conveniente de traslado.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

Cuando el trabajador hubiera de pernoctar fuera de su domicilio, la Empresa vendrá obligada a facilitar la estancia del trabajador en un hotel.

ARTÍCULO 40.- COMPLEMENTO POR TRABAJOS EN TERRITORIO NO NACIONAL.

Es aquel que se abona en función del destino a determinadas instalaciones o servicios fuera del territorio español. Su cuantía y condiciones serán reguladas en base a la política internacional de la Compañía o en base a lo marcado en el presente articulado, cogiendo siempre la opción más beneficiosa para el empleado, afectando exclusivamente al personal de mano de obra directa o indirecta de convenio. Este complemento no es consolidable, perdiéndose en el momento en que se deja de prestar servicios en la instalación, localidad o actividad motivadora del complemento.

Localización	Días desplazamiento	Complemento destino sobre salario bruto	Por fin de semana en destino	Por cada mes completo de estancia
Europa, América y Asia	Del 1 al 15	20%	40,64 euros	1 día de vacaciones
Europa, América y Asia	Del 15 en adelante	35%	50,80 euros	
Resto	Del 1 al 15	30%	50,80 euros	1 día de vacaciones
Resto	Del 15 en adelante	45%	60,96 euros	

Con respecto a los gastos de manutención u otros gastos que fueran necesarios, el trabajador irá a gastos a justificar, tanto durante la semana como en fines de semana. Las liquidaciones se realizarán según modelo oficial y serán revisadas y autorizadas por las personas designadas antes de su abono en cuenta.

Todos los gastos privados correrán a cargo del trabajador. Si el trabajador prolongara más allá de la duración del proyecto, su estancia en el país de destino por motivos personales, necesitará

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

la autorización correspondiente. Todos los gastos derivados de dicha prolongación serán asumidos por el trabajador.

ARTÍCULO 41.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se abonarán dos pagas extraordinarias, incluyendo en cada una de ellas los siguientes conceptos retributivos:

- Salario de calificación mensual
- Plus de Jefe de Equipo mensual (personal de Taller)

Estas pagas extraordinarias se devengarán a lo largo del semestre a que correspondan y se abonarán según el salario que tenga cada trabajador en el último mes de dicho semestre. La paga del primer semestre se abonará en la tercera decena del mes de Junio y la del segundo semestre en la segunda decena del mes de Diciembre.

ARTÍCULO 42.- PAGO DE NOMINA

El pago de los salarios se efectuará por meses naturales vencidos, el primer día hábil de cada mes y el recibo de nómina se entregará a lo largo de la primera semana.

Todo el personal tendrá establecida una retribución mensual, la cual será independiente del número de días de trabajo que tenga realmente cada uno de los meses.

Las pagas ordinarias comprenden los conceptos siguientes:

- Salario de convenio
- Complemento Personal

Todos ellos por sus importes mensuales.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

Además de los conceptos anteriores se abonarán o deducirán las incidencias, que a continuación se indican, correspondientes al mes anterior:

- Horas extraordinarias
- Prima
- Pluses varios
- Pagos delegados por I.T.
- Descuentos por horas perdidas, anticipos, etc.

En todos los pagos sujetos al I.R.P.F o a las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del productor, se retendrán las cuotas correspondientes, de conformidad con la legislación vigente.

CAPÍTULO V

LA ACCION SOCIAL Y ASISTENCIAL EN LA EMPRESA

ARTÍCULO 43.- COMPLEMENTO DE EMPRESA POR I.T.

- A) En los casos de IT por accidente laboral y enfermedad profesional, La Empresa complementará la prestación obligatoria con la cantidad necesaria para garantizar el importe equivalente al 100% de su retribución, desde el primer día.
- B) En los casos de IT por enfermedad o accidente no laboral, se percibirán las cantidades siguientes, siempre que se cumplan necesariamente la siguiente condición en el momento de producirse la baja:
- ✓ Que el nivel de absentismo individual acumulado de los 12 meses anteriores a la fecha de inicio de la baja no supere el 3,5%.

Para el cálculo del absentismo individual no se tendrá en cuenta los permisos retribuidos por matrimonio, nacimiento de hijos, maternidad, paternidad y fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos.
- Desde el primer día al tercer día de baja se abonará el 85% de la Base de Cotización diaria del mes anterior cuando se trate de la primera baja en el ejercicio, y el 65% en la segunda baja. Para bajas posteriores el complemento será a partir del cuarto día.
 - Desde el cuarto día de baja hasta el día veinte se abonará un complemento hasta alcanzar el 75% de la base de complemento de empresa (BCE=sueldo de calificación + prima mensual al 100%).
 - Desde el día veintiuno hasta el día treinta se abonará un complemento hasta alcanzar el 85% de la base de complemento de empresa.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

- A partir del día treinta y un día de baja se abonará un complemento hasta alcanzar el 90% de la BCE, con un máximo de tres meses (segundo, tercero y cuarto mes).
- El quinto y sexto mes se abonará un complemento del 95% de la BCE.
- A partir del séptimo mes no se abonará complemento alguno.

ARTÍCULO 44.- SEGURO DE VIDA

La Empresa mantendrá el Seguro Colectivo de Vida existente que cubrirá los riesgos de muerte o invalidez permanente absoluta, cualquiera que sea su causa, para todo el personal de plantilla que se encuentre prestando servicio activo en la Empresa.

El capital asegurado para cada empleado será igual a los ingresos fijos totales anuales brutos, redondeado, por exceso, por cada fracción de 6.000 euros.

La revisión de este capital asegurado se hará una vez al año, en el momento de la revisión salarial colectiva.

Así mismo la Empresa, en beneficio de los trabajadores a los que en vía administrativa o judicial, con resolución firme, se les reconozca una Incapacidad Permanente Total, y que conlleve la extinción de su contrato de trabajo, ha concertado una Póliza de Seguro para que en tal supuesto perciban una indemnización de 36.000 Euros.

ARTÍCULO 45.- ASISTENCIA MÉDICA COMPLEMENTARIA

Los Servicios Médicos de la Empresa complementarán los reconocimientos anuales que se vienen practicando, con otros específicos que determine el Comité de Seguridad y Salud, para aquellos trabajadores con edades superiores a los 50 años cuyas condiciones físicas y ambientales, hagan necesarios dichos reconocimientos, respetando la voluntariedad para someterse a ellos.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

ARTÍCULO 46.- ROPA DE TRABAJO

Al iniciarse la relación laboral, la empresa entregará al trabajador/a dos prendas de trabajo.

Idéntico criterio se seguirá en el caso de cambio de un puesto a otro que tenga asignado distinto tipo de prendas laborales.

Personal de Producción:

- Dos polos
- Dos pantalones.
- Dos cazadoras.

Oficina Técnica: dos batas.

A partir de la fecha de ingreso, se entregará una nueva prenda de trabajo, únicamente cuando la anterior esté deteriorada, siendo entregada ésta en el momento de la adquisición de la nueva prenda.

La entrega de las prendas implica su obligada utilización, de tal manera que de no ser utilizadas, pudiendo hacerlo, no se facilitarán otras nuevas.

La Empresa proporcionará igualmente a los trabajadores/as que por su puesto de trabajo hayan de utilizarlas, las correspondientes prendas de protección y seguridad individuales. En el momento de su entrega material, los trabajadores/as firmarán el recibí correspondiente.

Para puestos especiales, la dotación de otras prendas de trabajo será acordada por el Comité de Seguridad y Salud. Así mismo, se suministrará a los trabajadores todo el equipo personal de seguridad que su trabajo requiera.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

Para el año 2017, la Empresa, entregará un juego completo de ropa de trabajo a cada trabajador.

ARTÍCULO 47.- AYUDA PARA ESTUDIOS DE TRABAJADORES

La Dirección analizará las solicitudes y aprobará en su caso, las solicitudes de ayuda de los trabajadores que cursen estudios y que sean de aplicación a las actividades de la Empresa, subvencionando los mismos, cuando se constate lo anterior y de acuerdo con su política general de formación, como mínimo, en un 50%.

ARTÍCULO 48.- AYUDA A FAVOR DE EMPLEADOS CON HIJOS CON DISCAPACIDAD

La Empresa subvencionará los costes que tengan que afrontar los empleados con hijos con discapacidad con un subsidio económico mensual que se fija en el Anexo III. Para tener derecho a este subsidio será requisito necesario y suficiente que el empleado tenga reconocido, como beneficiario de la Seguridad Social, al hijo con discapacidad y que éste tenga un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

ARTÍCULO 49.- AYUDA POR DEFUNCIÓN

Si ocurriera, por cualquier causa, el fallecimiento de un trabajador con más de dos años de antigüedad en la Empresa, serán abonadas, a sus herederos legales, dos mensualidades, en importe íntegro, de todos sus emolumentos.

ARTÍCULO 50.- SUBVENCION PARA ACTIVIDADES SOCIALES

La Empresa destinará una subvención según ANEXO III para actividades sociales que serán gestionadas por el Comité de Empresa, contando para ello con los recursos económicos presupuestados por la Empresa para cubrir este tipo de necesidades puntuales. Es responsabilidad y obligatoriedad tanto del Presidente de los respectivos Grupos de empresa

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

como del Comité, entregar a la Dirección a través del Departamento de RRHH, las solicitudes correspondientes que den derecho a percibir dicha subvención, no haciéndose las mismas efectivas hasta no contar con el visto bueno de la Dirección.

Si dicha dotación económica no llegara a ser utilizada en su totalidad, por suspenderse algún proyecto o por falta de actividades, la diferencia resultante no será acumulable para el ejercicio del año siguiente.

ARTÍCULO 51.- PLAN DE IGUALDAD

Durante la vigencia del presente convenio la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores/as aplicarán lo contenido en el Plan de Igualdad del Grupo Gamesa Corporación Tecnológica en desarrollo de lo indicado en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

CAPÍTULO VI

DE LA ACCION SINDICAL

ARTÍCULO 52.- COMITÉ DE EMPRESA

Se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y tendrá las competencias que le asigna el art. 64 del mencionado Estatuto.

Para el ejercicio de sus funciones de representación sindical, se respetarán, para sus miembros, las garantías que establece el art. 68 del referido Título II.

Asimismo se acuerda que los miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas de crédito en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

ARTÍCULO 53.- DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES

El trabajador afiliado a una central sindical podrá solicitar, por escrito, que la Empresa le descuente de sus haberes mensuales el importe de su correspondiente cuota sindical. El trabajador en activo, que sea elegido para ostentar un cargo sindical de relevancia local, autonómica o nacional podrá solicitar la situación de excedencia, debiendo reincorporarse a la Empresa solicitándolo por escrito en el plazo de un mes, después de finalizar el motivo por el que aquella fue solicitada.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

CAPITULO VII

DEL ABSENTISMO

ARTÍCULO 54.- DEL ABSENTISMO

Ambas partes consideran esencial el control del absentismo para lograr la buena marcha de la Empresa y acuerdan poner en marcha todas aquellas medidas que sean necesarias para la reducción de los índices actuales, adaptándolos a indicadores que consigan reforzar la viabilidad de la Empresa.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

CAPITULO VIII

DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 55.- DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Ambas representaciones declaran su intención de potenciar las competencias del Comité de Seguridad y Salud y de los servicios médicos de la empresa.

Para ello trabajarán con decidido empeño en hacer una realidad en Gamesa Electric S.A en su Centro de Reinosá los objetivos que persigue la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y toda la normativa aplicable en materia de prevención.

Conseguir una protección eficaz y una mentalización, a todos los niveles, sobre la importancia de la prevención, la higiene y salud laboral y el absentismo, ante los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

Los delegados de prevención que corresponde nombrar a los representantes de los trabajadores, uno de ellos será miembro del Comité de Empresa, con las garantías que la ley le otorga, y los otros dos podrán ser trabajadores ajenos al Comité de Empresa nombrados por esté. En este caso tendrán las garantías que recoge el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, excepto el tiempo para el desempeño de sus funciones que será un crédito de horas de 110 horas anuales para cada uno para conseguir una mejora en los resultados de seguridad en la planta, además de las que se inviertan en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud..

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

CAPITULO IX

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 56.- REGIMEN DISCIPLINARIO

La Empresa podrá sancionar como falta laboral las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria y en las demás disposiciones legales de aplicación vigentes.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

A lo largo de la vigencia del presente convenio se continuará con la definición de las competencias por puesto de trabajo, dentro de la Política de Trayectorias Profesionales de la compañía.

DISPOSICION FINAL Y DEGORATORIA

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, perderá vigencia todo el articulado del Convenio Colectivo en vigor hasta ese momento, así como los derechos y condiciones, individuales y colectivas, nacidas a su amparo o de pactos, expresos y tácitos, de usos y costumbres, aunque constituyeran expectativas de derecho o derechos en trance de adquisición. Sólo podrá mantenerse la validez de cualquier condición no recogida específicamente en este documento cuando fuera asumida de forma expresa y escrita por la Dirección tras la entrada en vigor del presente Convenio, previa petición expresa en tal sentido.

En consecuencia, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, las condiciones laborales de la plantilla se regirán en su integridad por el clausulado del presente acuerdo y normas de obligado cumplimiento por constituir derecho necesario.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

ANEXO I

2016			
TABLA DE SALARIOS 2016 - TECNICOS ESPECIALISTAS (MOD)			
NVEL SALARIAL		VALOR DÍA 2016	VALOR AÑO 2016
OFICIAL 1ª A	1A	53,523 €	22.479,719 €
OFICIAL 1ª B	1B	52,766 €	22.161,673 €
OFICIAL 1ª C	1C	51,691 €	21.710,198 €
OFICIAL 2ª	2	50,057 €	21.023,797 €
OFICIAL 3ª	3	48,936 €	20.553,073 €
ESPECIALISTA	4	47,987 €	20.154,532 €
TABLA DE SALARIOS 2016 - AUXILIARES Y ADMINISTRATIVOS (MOI)			
NVEL SALARIAL		VALOR DÍA 2016	VALOR AÑO 2016
OFICIAL 1ª A	5A	53,523 €	22.479,719 €
OFICIAL 1ª B	5B	52,766 €	22.161,673 €
OFICIAL 1ª C	5C	51,691 €	21.710,198 €
OFICIAL 2ª	6	50,057 €	21.023,797 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7	47,987 €	20.154,532 €

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

ANEXO II

AÑO 2.016

PRIMA DE TALLER - DIRECTOS (MOD) e INDIRECTOS (MOI)

	CATEGORIA	VALOR / MES	VALOR / DIA	VALOR / HORA
DIRECTOS	OF. 1ª A	365,219	12,174	1,522
	OF. 1ª B	355,276	11,843	1,480
	OF. 1ª C	333,268	11,109	1,389
	OF. 2ª	313,231	10,441	1,305
	OF. 3ª	289,477	9,649	1,206
	ESPECIALISTA	269,045	8,968	1,121

PRIMA DE EMPLEADOS INDIRECTOS (MOI)

	CATEGORIA	VALOR / MES	VALOR / DIA	VALOR / HORA
INDIRECTOS	OF. 1ª A	365,219	12,174	1,522
	OF. 1ª B	355,276	11,843	1,480
	OF. 1ª C	333,268	11,109	1,389
	OF. 2ª	313,231	10,441	1,305
	AUX. ADMINISTRATIVO	269,045	8,968	1,121

PRIMA POR OBJETIVOS ANUAL 2016

MINIMO DE:		569,39
MAXIMO DE:		1161,99(*)

(*) La Prima Por Objetivos Anual para los años 2016 y 2017 se aplicará una reducción del 10% sobre el importe indicado en la celda sombreada, pasando a ser de 1045,79 €.

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

ANEXO III

AÑO 2.016	
HORAS EXTRAORDINARIAS	
VALOR UNICO TODAS CATEGORIAS	HORA EXTRAORDINARIA 18,293
HORAS JORNADA IRREGULAR	
VALOR UNICO TODAS CATEGORIAS	HORA JORNADA IRREGULAR 12,294
PLUSES	
PLUS TARDE	
VALOR UNICO TODAS CATEGORIAS	PLUS TARDE VALOR DIA 7,903
PLUS NOCHE	
VALOR UNICO TODAS CATEGORIAS	PLUS NOCHE VALOR DIA 17,359
PLUS TRANSPORTE	
VALOR UNICO TODAS CATEGORIAS	PLUS TRANSPORTE VALOR HORA 11,375
COMPLEMENTO EFICACIA Y DEDICACIÓN	
VALOR UNICO	230 € AÑO 19.17 € / MES
PLUS JEFE DE EQUIPO	
VALOR UNICO TODAS CATEGORIAS	PLUS JEFE EQUIPO VALOR AÑO 959,855
AYUDA MENSUAL PARA HIJOS DISCAPACITADOS	
VALOR UNICO TODAS CATEGORIAS	AYUDA VALOR MES 119,524
SUBVENCION ANUAL PARA ACTIVIDADES SOCIALES	
VALOR UNICO TODAS CATEGORIAS	SUBVENCION VALOR AÑO 17.660,020

LUNES, 5 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 107

ANEXO IV

El personal de gestión excluido en las tablas del Convenio de Gamesa Electric Reinos, de acuerdo a la categorización universal de puestos del Grupo Gamesa, tendrán como referencia la Clasificación Profesional y Tablas siguientes:

Clasificación Profesional

Sobre la base previamente definida, se establece la siguiente clasificación profesional:

Designación	Grupo Profesional
Dirección	Grupo 1
Pre-dirección	Grupo 2
Liderazgo (Gestión / Conocimiento)	Grupos 3
Especialización	Grupo 4 (a y b)
Operativa	Grupo 5 (a y b)

Tablas Salariales

Se establecen las siguientes tablas salariales para el año 2016 (Grupo 1 y 2 no aplica tablas y el Grupo 3 se fija como condición mínima de retribución fija las correspondientes a la referencia de competencia del nivel 4^a):

Grupo / Nivel	Referencia salarial o subnivel (€/año)		
	Entrada	Competencia	Avanzado
4 / 4 ^a	29.940	33.681	37.720
4 / 4B	27.538	30.979	34.700
5 / 5 ^a	23.064	27.155	29.140
5 / 5B	21.316	24.386	26.500

2017/4990

CVE-2017-4990