

d/ Un día por fallecimiento de tíos por consanguinidad o afinidad. Esta licencia se podrá prorrogar por dos días si la residencia del afectado se encuentra en provincia distinta del domicilio del trabajador.

e/ Tres días por alumbramiento de la esposa o compañera. Esta licencia se podrá prorrogar por dos días si el alumbramiento se produce en provincia distinta a la del domicilio del trabajador.

f/ Dieciséis semanas por alumbramiento de la trabajadora.

g/ El tiempo necesario para consulta médica de hijos menores de edad, con un máximo de 20 horas/año, con justificación posterior.

h) Un día por traslado del domicilio habitual.

La empresa deberá conocer, por escrito, la situación de convivencia en la relación de compañero/a al menos con cinco meses de anticipación al comienzo del ejercicio del derecho.

Artículo 18º.-Complementos I.T.: En caso de Incapacidad Transitoria derivada de accidente o enfermedad que incluyera hospitalización, el trabajador percibirá desde el primer día de la baja, con cargo a la empresa, la diferencia entre lo que abone el organismo correspondiente y el 100% del salario que venía percibiendo.

En caso de I.T. derivada de enfermedad que no incluyera hospitalización, el trabajador percibirá, con cargo a la empresa, el 100% hasta el mes decimosegundo.

Artículo 19º.-Reconocimientos médicos: Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos los trabajadores/as, con la finalidad de conocer su estado físico y psíquico, a través de un centro colaborador oficial.

Al trabajador se le darán facilidades para visita médica especializada para la fecundación asistida en un centro de la Seguridad Social o acogido a convenio con la misma.

Artículo 20º.-Adhesión al ORECLA: Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores/as y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.), siempre que el conflicto se origine en el ámbito del Convenio Colectivo.

Artículo 21º.-Salud y Prevención de Riesgos Laborales: La Comisión Mixta Paritaria de este Convenio, desarrollará lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, elaborando el Reglamento de funcionamiento y la creación del Comité de Seguridad Salud.

Capítulo cuarto.- Política social.

Artículo 22º.-Derechos sindicales: El Delegado de Personal dispondrá de 15 horas mensuales para el desarrollo de sus funciones de representación de los trabajadores.

A la Representación Sindical del Personal, siempre que sea necesaria su participación en nombre y representación de la organización a que pertenece, disfrutará de permiso sindical y podrá computarse por períodos trimestrales.

Tablones de anuncios: Los trabajadores dispondrán de un Tablón de anuncios para que le sea expuesta todo tipo de información sindical. Así mismo, la Empresa facilitará un local cuando puntualmente sea necesario para la realización de asambleas en el Centro de Trabajo.

Capítulo quinto.- Indemnizaciones.

Artículo 23º.-Extinción de contratos por despido: Con carácter previo a que la empresa comunique por escrito el despido de su empleado, deberá notificarse con la suficiente antelación el contenido de la citada carta a la representación legal de los trabajadores en la empresa, con la finalidad de que ésta pueda informales, emitir informes, requerir justificación y negociar otras alternativas posibles.

Capítulo sexto.- Cláusulas de garantía.

Artículo 24º.-Cláusula de Garantía I: Ningún trabajador/a vinculado a este Convenio podrá recibir un salario inferior al establecido, una vez superado el período de prueba, nunca superior este a tres meses, salvo para los contratos de formación y prácticas que se abonará el 75,80% conforme a las disposiciones legales reguladoras de esta materia.

Los trabajadores/as de este Convenio con contrato a tiempo Parcial no podrán realizar horas extraordinarias en ninguna circunstancia.

Se podrán realizar contratos de aprendizaje según determine la legislación y demás disposiciones sobre la materia.

Artículo 25º.-Cláusula de Garantía II: Los trabajadores/as afectados por presente Convenio podrán acogerse a uno de ámbito estatal u Ordenanza laboral si las mejoras de ésta o aquél fueran superior en cómputo anual.

Artículo 26º.-Conciliación de la Vida Familiar: Con motivo del la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores/as será de aplicación la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, u otra norma que la modifique o la sustituya.

Santander, 30 de enero de 2007.-Firmas ilegibles.  
07/7351

## CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

### Dirección General de Trabajo

*Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Mecanización Industrial Astillero, S. A.» (Mindasa. S. A.).*

Visto el texto del convenio colectivo que fue suscrito en fecha 4 de abril de 2007, de una parte por la empresa «Mecanización Industrial Astillero, S. A.» (Mindasa, S. A.), en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo,

### ACUERDA

1.º Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 16 de mayo de 2007.-El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

II CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA  
«MINDASA, S. A.»

CAPÍTULO I

SECCIÓN PRIMERA  
ÁMBITO DE APLICACIÓN

- ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL
- ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL
- ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL

SECCIÓN SEGUNDA  
ÁMBITO TEMPORAL Y GARANTÍAS

- ARTÍCULO 4º.- VIGENCIA
- ARTÍCULO 5º.- DENUNCIA Y REVISIÓN
- ARTÍCULO 6º.- CONDICIONES PERSONALES MÁS BENEFICIOSAS

CAPÍTULO II  
RETRIBUCIONES

- ARTÍCULO 7º.- SALARIOS Y SUELDOS
- ARTÍCULO 8º.- REVISIÓN SALARIAL
- ARTÍCULO 9º.- PLUS DE CONVENIO
- ARTÍCULO 10º.- COMPLEMENTO DE VINCULACIÓN CONSOLIDADO
- ARTÍCULO 11º.- PLUS POR TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS
- ARTÍCULO 12º.- PLUS DE EQUIPO
- ARTÍCULO 13º.- PLUS DE NOCTURNIDAD
- ARTÍCULO 14º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
- ARTÍCULO 15º.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL DE VACACIONES
- ARTÍCULO 16º.- HORAS EXTRAORDINARIAS
- ARTÍCULO 17º.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD LABORAL
- ARTÍCULO 18º.- PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES
- ARTÍCULO 19º.- FORMA Y PAGO DEL SALARIO
- ARTÍCULO 20º.- GRATIFICACIÓN POR PERMANENCIA Y JUBILACIONES

CAPÍTULO III  
JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

- ARTÍCULO 21º.- JORNADA LABORAL
- ARTÍCULO 22º.- DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO
- ARTÍCULO 23º.- VACACIONES
- ARTÍCULO 24º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS
- ARTÍCULO 25º.- PERMISOS SIN RETRIBUCIÓN
- ARTÍCULO 26º.- EXCEDENCIAS
- ARTÍCULO 27º.- PERÍODO DE PRUEBA, CESES Y PREAVISOS

CAPÍTULO IV  
DISPOSICIONES VARIAS

- ARTÍCULO 28º.- PLUS DISTANCIA
- ARTÍCULO 29º.- VIAJES Y DIETAS
- ARTÍCULO 30º.- SEGURIDAD Y SALUD
- ARTÍCULO 31º.- RECONOCIMIENTO MÉDICO
- ARTÍCULO 32º.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD
- ARTÍCULO 33º.- PRENDAS DE TRABAJO Y PROTECCIÓN

CAPÍTULO V  
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

- ARTÍCULO 34º.- PRINCIPIOS GENERALES
- ARTÍCULO 35º.- ETAPAS DE ORGANIZACIÓN
- ARTÍCULO 36º.- FIJACIÓN DEL RENDIMIENTO
- ARTÍCULO 37º.- CONTRATACIÓN EVENTUAL
- ARTÍCULO 38º.- INDEMNIZACIÓN POR RESOLUCIÓN DE CONTRATOS

CAPÍTULO VI  
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- ARTÍCULO 39º.- PREMIOS
- ARTÍCULO 40º.- FALTAS
- ARTÍCULO 41º.- FALTAS LEVES
- ARTÍCULO 42º.- FALTAS GRAVES
- ARTÍCULO 43º.- FALTAS MUY GRAVES
- ARTÍCULO 44º.- SANCIONES Y PRESCRIPCIÓN

CAPÍTULO VII  
CLÁUSULAS ADICIONALES

- ARTÍCULO 45º.- NORMAS SUPLETORIAS
- ARTÍCULO 46º.- COMISIÓN MIXTA
- ARTÍCULO 47º.- CALENDARIO LABORAL

CAPÍTULO I

Sección primera

Ámbito de aplicación

Artículo 1.- Ámbito funcional.

Los preceptos del presente convenio son de aplicación en la empresa »MINDASA, S. A.», con domicilio en el Polígono Industrial de Guarnizo (Cantabria).

En la relación de este texto se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el artículo 1.2 del convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Cantabria.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente convenio es de aplicación en el ámbito mundial. Esto es debido a que la empresa «MINDASA, S.A.», desarrolla una actividad claramente de servicios, enfocados a los sectores naval, industrial y de cogeneración, pudiendo por ello ser requerida para desarrollar su marco operativo en cualquier parte del mundo.

Artículo 3.- Ámbito personal.

El presente convenio es de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa «MINDASA, S. A.», cualquiera que sea la categoría que ostenten y la función que realicen, con la sola excepción de los altos cargos y aquel otro personal designado por la empresa, previa conformidad expresa de los mismos.

Sección segunda

Ámbito temporal y garantías

Artículo 4.- Vigencia.

El presente convenio colectivo entra en vigor el 1 de enero de 2007 y su vigencia será de cinco años, finalizando por lo tanto el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 5.- Denuncia y revisión.

La denuncia en la que se proponga la iniciación de nuevas negociaciones, revisión o prórroga, tendrá que hacerse con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de su vencimiento. En un término máximo de dos meses, desde la presentación de la denuncia, se entregará un proyecto razonado sobre los motivos de esta, y los puntos a tratar. Las deliberaciones se iniciarán a los quince días hábiles de la presentación del referido proyecto razonado. Si las negociaciones se prorrogan por un término máximo de dos meses sin llegar a un acuerdo, se entenderá que este convenio de empresa queda suspendido, en cuyo caso sería de aplicación, como alternativa de sustitución, lo estipulado en el convenio colectivo en vigor para la industria siderometalúrgica de Cantabria.

Artículo 6.- Condiciones personales más beneficiosas.

La empresa respetará las condiciones salariales más beneficiosas que hubieran pactado individualmente o colectivamente con los trabajadores, no siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Retribuciones

Artículo 7.- Salarios y sueldos.

Los salarios y sueldos de los trabajadores afectados por el presente convenio, para el primer año de vigencia (año 2007) serán los que se contienen en la hoja anexa nº 1 del presente convenio.

Para el segundo año de vigencia (año 2008), sobre la tabla salarial del año precedente se aplicará un incremento del IPC previsto por el gobierno para dicho año más 0,80 puntos. Para el tercer año de vigencia, se aplicará un incremento del IPC previsto por el gobierno para dicho año más 0,70 puntos. Para el cuarto año de vigencia

cia, se aplicará un incremento del IPC previsto por el gobierno para dicho año más 0,60 puntos. Para el quinto año de vigencia, se aplicará un incremento del IPC previsto por el gobierno para dicho año más 0.50 puntos.

Se aplicará la revisión, si procede, conforme al artículo 8 siguiente.

#### Artículo 8.- Revisión salarial.

8.1.- Año 2007 sin revisión.

8.2.- Para los cuatro años restantes, es decir años 2008, 2009, 2010 y 2011, queda garantizado el IPC real. Si al comparar el IPC previsto más lo añadido para cada respectivo año y abonado a cuenta con el IPC real del mismo período existieran diferencias, se efectuará una revisión al alza o a la baja por exceso o defecto que se incorporará a las tablas salariales, sirviendo el resultado, como base de cálculo para el incremento salarial del ejercicio posterior, sin que proceda practicar liquidación por atrasos o devoluciones por tal concepto.

#### Artículo 9.- Plus de convenio.

Se establece un plus de convenio por día real de trabajo en la cuantía que, para cada categoría se refleja en el anexo nº 1 del presente convenio para el año 2007. Para los restantes años se aplicará la subida prevista en el artículo 7º y en el artículo 8º si procede.

Este plus de convenio también se percibirá por los sábados, siempre que las horas de trabajo se realicen esos días o en su defecto, se recuperen en el resto de los días de la semana.

Este plus no computará a los efectos del complemento de vinculación consolidado, y pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

#### Artículo 10.- Complemento de vinculación consolidado.

Queda suprimido el derecho al devengo de nuevos quinquenios por antigüedad en el futuro, respetándose los derechos adquiridos por los trabajadores contratados con carácter indefinido hasta el 1 de enero de 1997, cuyo importe, calculado por la aplicación al salario base de 1997 de un porcentaje equivalente al número de años completos de permanencia en la empresa, pasará a ser recogido en un nuevo concepto denominado complemento de vinculación consolidado, que será revalorizable, no compensable ni absorbible, incrementándose durante la vigencia de este convenio en las mismas cuantías previstas en el artículo 7º y 8º si procede. Para el año 2007 se refleja en el anexo 2 la cuantía personal.

Este complemento servirá para el abono de las gratificaciones extraordinarias y de vacaciones.

Cualquier trabajador que se haya incorporado a la empresa con posterioridad al 1 de enero de 1997 no tiene derecho a este complemento.

#### Artículo 11.- Pluses por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Los trabajadores que realicen sus servicios excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirán sobre el salario base establecido en el presente convenio para el oficial de primera «C» un complemento del 20% si se da una de las tres circunstancias, el 25% si se dan conjuntamente dos de las tres circunstancias y el 30% si se dan las tres circunstancias a la vez.

#### Artículo 12.- Plus de jefe de equipo.

El jefe de equipo es el trabajador procedente de la categoría de profesionales de oficio que, llevando a cabo trabajo manual, asume el control de un trabajo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a dos ni superior a ocho.

El jefe de equipo percibirá un plus del 20 por 100 sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

#### Artículo 13.- Plus de nocturnidad.

Se entenderá por trabajo nocturno el que se desarrolle entre las veintidós y las seis horas, sin perjuicio de su modificación de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La asignación del personal en los relevos será competencia de la dirección de empresa, siempre dentro de las condiciones del contrato. Se realizarán turnos semanales al objeto de que el personal no trabaje de noche de forma continua, salvo en aquellos casos de absoluta necesidad, en cuyo caso se oír el informe del comité de empresa o delegado de personal.

Los trabajadores con derecho a percibir este plus, obtendrán un complemento del 25 por 100 sobre su salario base, que será independiente de los que procedan por los conceptos de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, así como los incentivos hipotéticos a los que se refiere el artículo 35 de este convenio.

La percepción de dicho plus se concertará de acuerdo a lo siguiente:

- Realizando la actividad en período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, se percibirá el plus correspondiente a las horas trabajadas.

- Realizando la actividad en período nocturno más de cuatro horas, se percibirá el plus correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en el período indicado.

#### Artículo 14.- Gratificaciones extraordinarias.

Quedan establecidas dos gratificaciones anuales, una en el mes de julio y la otra en el mes de diciembre que se abonarán a razón de treinta días cada una de ellas, sobre los sueldos y salarios base del presente convenio, más el complemento de vinculación consolidado cuando corresponda y el plus de convenio. El pago se hará efectivo, como máximo, los días 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente. Estas gratificaciones se abonarán en función del tiempo trabajado, prorrateándose cada una ellas por semestres naturales del año en que se otorguen. A los anteriores efectos, los períodos de incapacidad temporal por accidente de trabajo o maternidad se computarán como tiempo trabajado.

#### Artículo 15.- Gratificación especial de vacaciones.

La gratificación especial de vacaciones se abonará a razón de 30 días al año con carácter general, siendo proporcional al tiempo de trabajo en la empresa.

Para el cálculo de la misma se tomará el salario base de cada respectiva categoría más, en su caso el complemento de vinculación consolidado.

Esta paga especial, podrá ser prorrateada en doceavas partes. Si no se aplicara esta posibilidad el pago se hará periódicamente al cumplimiento de cada anualidad en la empresa. El personal que se incorpore a la empresa en el transcurso del año no la percibirá hasta que cumpla un año en la misma. En caso de cese percibirá la parte proporcional.

#### Artículo 16.- Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias de carácter estructural, las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o los de carácter estructural derivados de la naturaleza de los trabajos de que se trate, y las de mantenimiento.

Sólo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas, pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad empresarial.

Se evitará, en la medida de lo posible, el trabajar horas extras en turnos de 22 a 06. En caso de ser necesario realizarlas en horario de noche, se abonará el complemento de plus de nocturnidad.

Queda establecido el precio hora por categorías, conforme recoge el anexo 3, con referencia al año 2007. En los años siguientes se aplicará la subida prevista en el artículo 7º y 8º si procede.

Artículo 17.- Complemento por incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo, se garantizará al personal a partir del sexto día y hasta un máximo de doce meses, ampliables en seis meses más, si así se reconociera por la entidad responsable de la posible prórroga, llegando así al máximo de dieciocho meses, un complemento hasta alcanzar el importe equivalente al 100% del salario base, plus de convenio y plus de vinculación consolidada cuando corresponda. En el supuesto de hospitalización, la garantía se abonará a partir del primer día.

Será facultad del empresario y obligación del trabajador el sometimiento a reconocimiento médico ante el facultativo que se designe. La negativa del trabajador a someterse a tal reconocimiento conllevará la eliminación del percibo de este complemento.

En el caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente no laboral, la empresa abonará desde el día siguiente de la baja, el porcentaje de salario legalmente establecido, es decir el 60% para el subsidio por incapacidad temporal. A partir del decimosexto día se abonará la prestación que proceda por cuenta del INSS o la Mutua que tenga reconocido el derecho para realizar el pago de dicha prestación, pudiendo a su vez autorizar el pago delegado.

Artículo 18.- Póliza de seguro de accidentes.

La empresa mantendrá concertado durante la vigencia del presente convenio, una póliza de seguro en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento, la invalidez permanente total para la profesión habitual, invalidez absoluta y gran invalidez, por situaciones derivadas de accidentes de trabajo.

Las indemnizaciones que se garantizarán por estas pólizas a cada trabajador o a sus causahabientes, serán las siguientes:

-Invalidez profesional (total, absoluta y gran invalidez), derivadas de accidente laboral 20.000 euros.

-Muerte por accidente laboral 20.000 euros.

-Muerte por accidente de circulación «IN ITINERE» 20.000 euros.

Estas compensaciones son compatibles con las pensiones e indemnizaciones que sean percibidas por los trabajadores o sus causahabientes. Con cargo al contrato de seguro al que se refiere este artículo, se consideran entrega a cuenta de las indemnizaciones que, en su caso, pudieran fijarse por imputación a la empresa mediante sentencia firme de los Tribunales de Justicia, completándose hasta donde aquellas hubieran sido fijadas por aludidos Tribunales.

La empresa informará a los interlocutores sociales o a los propios trabajadores del nombre de la compañía aseguradora y el número de póliza.

Artículo 19.- Forma y pago del salario.

El pago del salario se hará mediante transferencia bancaria a la cuenta designada por el trabajador, siendo la fecha de su abono el día 5 del mes siguiente al que corresponde el recibo de salario.

El trabajador podrá percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado sin que aquellos excedan del 90% del importe de éste.

Artículo 20.- Gratificación por permanencia y jubilaciones.

20.1.- Para aquellos trabajadores que con una antigüedad mínima de diez años en la empresa decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los

60 años y hasta los 64, percibirán una gratificación por permanencia, pagadera una sola vez, y en cuantía conforme con la siguiente escala:

- 60 años: 8 mensualidades de salario real.
- 61 años: 7 mensualidades de salario real.
- 62 años: 6 mensualidades de salario real.
- 63 años: 5 mensualidades de salario real.
- 64 años: 3 mensualidades de salario real.

En el supuesto que la empresa facilite la jubilación que prevé en el punto 4 de este mismo artículo se suprime esta gratificación.

Cuando el trabajador que extinga su contrato no produzca amortización del puesto que cubre, y tenga derecho al 100% de su pensión de jubilación, no devengará la gratificación contemplada en este artículo.

Para calcular las mensualidades a percibir como ayuda a la jubilación anticipada se toman los siguientes conceptos: sueldo o salario base + plus convenio + nocturnidad + complemento de consolidación + prima actividad + pagas extras + vacaciones + licencias. El monto de tales conceptos durante el año natural anterior al que se produzca el cese en la empresa por pasar a situación de jubilación anticipada se dividirá entre 12 meses y así se obtendrá la media mensual a aplicar en los respectivos casos.

20.2.- A petición del trabajador, y previo aviso con una antelación de al menos tres meses, el trabajador podrá proponer a la empresa la sustitución mediante un contrato de relevo, una vez alcanzada la edad de 60 años, con una reducción de jornada de hasta el 85%. En este caso, la gratificación pactada en este artículo estará en función del porcentaje de jornada que se reduzca (si a un trabajador le corresponde una indemnización de 8 mensualidades y reduce su jornada hasta el 15% le corresponderá el 85% de esas ocho mensualidades), pudiéndose compensar la gratificación con jornada a realizar hasta donde alcance.

Los trabajadores que se acojan y accedan a la jubilación parcial, al amparo de lo dispuesto en el RD 1.131/2002 de fecha 30 de octubre de 2002 no les será de aplicación el contenido de este artículo en lo concerniente a las cuantías fijadas como ayuda. De conformidad entre ambas partes podrá desarrollarse el procedimiento para la aplicación de dicha normativas sobre jubilación parcial.

Respecto de la jubilación parcial, se incorpora el acuerdo suscrito en fecha 12 de septiembre de 2005 en anexo 5, complementado por el anexo 6.

20.3.- Las partes firmantes del presente convenio colectivo declaran que la gratificación a que se refiere el presente artículo no tiene el carácter de compromiso por pensión a que hace referencia el RD 1.588/1999, y consideran que, por consiguiente, queda al margen de las obligaciones establecidas en esta disposición legal. A este respecto, queda expresamente facultada la Comisión de Seguimiento e Interpretación para adecuar en el momento en que lo estime pertinente este texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia, e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la Comisión dicha estime conveniente.

20.4.- Jubilación especial a los 64 años: Las partes firmantes del presente convenio colectivo disponen que, previo y mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, se utilice el sistema especial de jubilación a los 64 años, con el 100% de los derechos y simultánea contratación, mediante contrato de sustitución nominal del trabajador que cesa por otro trabajador en situación de desempleo y con una duración de un año.

20.5.- Jubilación obligatoria a los 65 años: El cese obligatorio en el trabajo por jubilación se producirá al cumplir el trabajador 65 años de edad, siempre que el trabajador cuente con la cotización suficiente para acceder al 100% de las prestaciones por jubilación

## CAPÍTULO III

**Jornada de trabajo, vacaciones, licencias y excedencias****Artículo 21.- Jornada laboral y horario de trabajo**

Se establece una jornada anual de 1.765 horas de trabajo efectivo durante cada uno de los tres primeros años del presente convenio. Para los dos años restantes, las jornadas anuales laborales se establecerán de la siguiente manera:

4º Año convenio: 1.763 horas de trabajo efectivo.

5º Año convenio: 1.761 horas de trabajo efectivo.

21.1.- Se crea una bolsa de horas de trabajo que podrá ser aumentada ó reducida sobre la referida jornada anual.

Supuesto de reducción: Si las circunstancias del mercado así lo exigieran se podrán suspender durante 200 horas por persona y año, y las mismas horas serían recuperadas posteriormente en fechas a definir en función del aumento de las demandas. Se establece un preaviso de 7 días.

Supuesto de aumento: Igualmente y si las circunstancias del mercado lo exigieran se podrá AUMENTAR en 200 horas por persona y año la jornada anual y serían compensadas posteriormente con un descanso equivalente en relación de 1:1. Se establece un preaviso de 1 día.

Tanto en el caso de adeudar como en el caso de acreditar saldos de jornadas, estas podrán ser regularizadas hasta el transcurso de un año después de la vigencia del convenio colectivo (31 de diciembre de 2011)

Se deberá respetar el descanso semanal de 16 horas, así como los períodos vacacionales del personal que se encuentre de vacaciones. Las jornadas serán realizadas en días sábado y domingo; los días festivos entre semana también podrán ser utilizados, tanto para la deducción como para aumento

La utilización de esta denominada bolsa de horas es perfectamente compatible con lo que se dirá a continuación:

**21.2.- Horario de trabajo**

-Jornada discontinua: Lunes a viernes de 8 a 13 y 14:15 a 17:15

Cualquier ampliación de la semana laboral o de los horarios diarios hasta un máximo acumulable anual y personal de 48 horas para cada uno de los años de vigencia de este convenio, tendrán la consideración de horas compensables con descanso equivalente, estableciéndose un período de comunicación previa de, al menos 1 día.

La citada ampliación no podrá efectuarse sobre días domingo y festivos, únicamente será aplicable en días sábado de 6 a 14 horas o ampliando la jornada diaria en un máximo de dos horas. La compensación del exceso será de 1:1 y podrá ser fijada por el propio trabajador a partir de los 90 días siguientes a la fecha en que tuvo lugar la hipotética ampliación. Para casos justificados y según mutuo acuerdo se establece que el plazo para compensación puede ser inferior a los 90 días. En el supuesto de que el número de trabajadores que desee la compensación para un mismo día o jornada, suponga una incidencia negativa en el correcto funcionamiento del departamento, se establecerá la compensación por riguroso orden de fechas de la petición, con la limitación expresada en el artículo 20 siguiente.

Tanto las horas de aumento (artículo 21.1) como las horas de compensación (artículo 21.2) tras haber sido realizadas, podrán ser solicitadas los descansos equivalentes en proporción 1:1 en el trimestre posterior a cada cuatrimestre. Ejemplo: supuesto que en los meses de enero, febrero, marzo y abril se ha realizado «X» horas de aumento y compensación, la solicitud para descansar otras tantas horas equivalentes, sería para los meses de mayo, junio y julio y así sucesivamente.

Ello no obstante, en el supuesto de que el trabajador optase por el cobro de este tipo de jornadas, podrá solicitarlo y cobrarlo en los mismos plazos y proceso indicado

para el descanso, de tal forma que, siguiendo el ejemplo expuesto, las horas realizadas en el cuatrimestre serían abonadas durante el trimestre siguiente. La retribución de estas horas será al mismo precio que el estipulado para las horas extras a las que hace referencia el anexo 3. En este supuesto, las aludidas horas de exceso y de compensación no computarán para el tope de 80 horas a las que hace referencia el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 22.- Distribución de la jornada de trabajo.**

El horario tradicional de trabajo será de 8:00 a 13:00 y de 14:15 a 17:15 si bien la distribución de la jornada de trabajo queda abierta en cómputo anual. Esta flexibilidad de la jornada laboral y siempre con el acuerdo de los trabajadores, vendrá motivada cuando sea necesario realizar trabajos extraordinarios de reconocida urgencia o en actividades continuadas.

Cuando la organización del trabajo lo requiera, se podrá establecer jornada continuada para el personal que desarrolle su actividad en jornada normal y siendo su duración igual a la jornada legal establecida. El personal que preste servicio en jornada continuada o de turnos, dispondrá de un período de descanso de 15 minutos, que disfrutará a la mitad de cada jornada de trabajo. Este descanso no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

**Artículo 23.- Vacaciones**

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutará de una vacación anual retribuida de 21 días laborales en cada año de vigencia.

A los meros efectos retributivos los 21 días laborables, se convertirán en 30 días de percepción salarial.

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

$$\frac{\text{Salario base + plus vinculación consolidada + plus convenio}}{30 \text{ días}}$$

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 estos 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.

No podrán disfrutar las vacaciones al mismo tiempo más del 25% de los trabajadores de cada sección. Tales vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año, aunque preferentemente se tratará de que lo sean en fechas veraniegas.

Cada trabajador prestará a la empresa su proyecto para el disfrute de las vacaciones anuales con una antelación al menos de 60 días antes de la primera fecha del inicio, con el objeto de ver si es factible insertarlas en la organización del trabajo. La empresa dará respuesta en el más breve plazo a cada trabajador respecto de la posibilidad o no de atender la petición cursada.

**Artículo 24.- Licencias retribuidas**

1.- Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días laborables por nacimiento de hijo, pudiéndose repartirse en cuatro medios días.

c) Por enfermedad grave con hospitalización de familiares consanguíneos y afines de acuerdo con la siguiente escala:

- 3 días naturales por cónyuge, pudiendo repartirse en 6 medios días

- 2 días naturales por padres o hijos, pudiéndose repartirse en 4 medios días.

• 1 día natural por hermanos, abuelos y nietos, pudiéndose repartirse en 2 medios días.

Si se reiterase con el mismo familiar afectado la enfermedad grave, por acusa del mismo diagnóstico o patología que dio origen al uso de la licencia retribuida, el trabajador tendrá derecho a una nueva licencia retribuida como máximo, en el plazo del año natural.

Las licencias posteriores que se utilicen por las mismas causas y temporalidad descritas en el párrafo anterior no serán retribuidas, debiendo justificar el trabajador posteriormente a su uso la ausencia al trabajo mediante la oportuna documentación.

Estas licencias tendrán la duración de la propia hospitalización, con el límite de los días señalados en cada caso.

d) Por fallecimiento de familiares consanguíneos de acuerdo a la siguiente escala:

- 8 días naturales por fallecimiento del cónyuge.
- 6 días naturales por fallecimiento de hijos, inclusive adoptivos.
- 3 días naturales por fallecimiento de padres y hermanos.
- 2 días naturales por fallecimiento de abuelos y nietos.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia al entierro de tíos y sobrinos consanguíneos, previa acreditación fehaciente de la relación de parentesco.

e) Por fallecimiento de familiares tipificados como políticos:

- 2 días naturales por padres, hermanos e hijos políticos.
- f) El día de la boda en caso de padres, hijos o hermanos.
- g) 1 día por traslado de domicilio.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

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

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber, perciba indemnización, se descontará el importe del salario que tuviera derecho en la empresa.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

j) Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 9 meses. Dicha hora podrá ser dividida en dos fracciones. La mujer podrá sustituir voluntariamente este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

k) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a una consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de trabajo con el de asistencia del trabajador 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.

Para que los permisos regulados en este apartado puedan ser considerados licencia retribuida, el trabajador deberá presentar a la empresa justificante del facultativo en el que se detalle claramente el período de tiempo que ha durado la asistencia (hora de entrada y salida), salvo imposibilidad por causa ajena a la voluntad del trabajador.

l) 16 horas anuales en los casos de asistencia a consulta médica no contemplados en la letra k) anterior.

m) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales

2.- Cuando el trabajador por las causas previstas en los apartados b), c), d) y e) necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia de acuerdo a la siguiente escala:

- \* Desplazamiento entre 250 y 500 kms: 1 día natural.
- \* Desplazamiento de más de 500 kms: 2 días naturales.

A los efectos de este artículo, se entenderá por retribución la que resulte por salario base, plus de convenio y complemento de vinculación consolidada, en su caso.

3.- Todo lo regulado en los puntos 1 y 2, se extiende como derecho a las parejas de hecho debidamente registradas, con una antigüedad de 2 años.

#### Artículo 25.- Permisos sin retribución.

Los trabajadores podrán disfrutar de los permisos sin percibo de retribución en la forma y condiciones que seguidamente se detallan:

\* Este permiso sea como máximo de cuatro días por año.

\* El trabajador que desea disfrutar del referido permiso, deberá comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación de tres días.

\* El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso será de dos trabajadores.

Con independencia y siempre que exista acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrá disfrutarse permisos sin retribución por tiempo inferior a una jornada y sin necesidad de guardar el plazo de preaviso señalado.

A los efectos de este artículo, se entenderá por retribución la que resulte por salario base, plus de convenio y complemento de vinculación consolidada en su caso.

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.

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

#### Artículo 26.- Excedencias.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de dos años tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco.

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

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en la vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

En caso de designación para cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador excedente conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo y al computo de la antigüedad durante el tiempo que permanezca en dicha situación, debiendo incorporarse al trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

#### Artículo 27.- Período de prueba, ceses y preavisos.

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Peones y especialistas: Quince días
- Aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: Un mes
- Administrativos: Un mes
- Técnicos no titulados: Dos meses
- Técnicos titulados medios: Tres meses
- Técnicos titulados superiores: Seis meses

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta expresamente en el contrato de trabajo.

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

## CAPÍTULO IV

### Disposiciones varias

#### Artículo 28.- Plus distancia.

Dadas las circunstancias actuales de movilidad y traslados, bien con medios públicos o propios, en evitación de discriminación que dificulte la ocupación a quienes residan, por propia voluntad, lejos del centro de trabajo con efectos a fecha 1 de julio de 1997, quedó suprimido el conocido como plus de distancia.

Ello no obstante, la empresa podrá considerar determinadas y personales circunstancias para algún trabajador en concreto, estableciendo el atractivo de suplir gastos de desplazamiento al trabajo cuando suponga un requisito para contratación laboral o el mantenimiento del vínculo laboral derivado de exigencias competitivas del mercado. En tales supuestos el precio por km. será de 0,22 euros.

#### Artículo 29.- Viajes y dietas.

Cuando el personal de esta empresa se desplace fuera del centro de trabajo porque las necesidades así lo requieran, previa instrucción de la dirección, y lo haga por territorio nacional, tendrá derecho a los siguientes importes por el capítulo de dietas, año 2007:

##### DESPLAZAMIENTO POR TERRITORIO NACIONAL

- La dieta completa los cuatro primeros días: 40 euros diarios.
- Cuando el desplazamiento sea superior a cuatro días, la dieta a partir del quinto día será de 36 euros diarios.
- La media dieta será de 11 euros diarios.

##### DESPLAZAMIENTO POR TERRITORIO EUROPEO (EUROPA DE LOS 15), EEUU Y CANADÁ)

Cuando el desplazamiento lo sea por la Europa de los Quince, las dietas se corresponderán con las cuantías fijadas como exentas de tributación a los efectos del IRPF.

##### DESPLAZAMIENTO POR EL RESTO DEL MUNDO

Cuando el desplazamiento lo sea por el resto del mundo, antes de la partida se fijará el importe de las dietas en función del país al que se dirige, considerando el nivel de vida respecto de España.

Para los restantes períodos de este convenio, se actualizarán conforme al incremento del salario base marcado en el artículo 6º de este convenio.

Si los gastos originados por el alojamiento y/o comida sobrepasaran estas cantidades, el exceso será abonado por la empresa previo conocimiento por la misma y debida justificación por los trabajadores.

Cuando el trabajador sea desplazado en comisión de servicio, podrá solicitar una provisión de fondos, en el momento del desplazamiento, el importe de los viajes y de las dietas correspondientes a los días en que haya de permanecer desplazado si éstos no fueran superiores a una semana. Si tales días excedieran de una semana, se le abonarán al comienzo del desplazamiento los viajes y dietas de la primera semana, y al comienzo de cada semana siguiente las dietas de la misma.

Cuando el trabajador, al ser desplazado individualmente utilizase su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,30 euros/kilómetro.

En ningún caso están considerados los gastos de transporte y/o desplazamiento en las cuantías fijadas para las dietas

#### Artículo 30.- Seguridad y salud.

La empresa dará en todo momento cumplimiento al contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como cuantas disposiciones de desarrollo la complementen, incorporándose las que pudieran promulgarse en sustitución de aquellas o bien que las complementen.

Al tal efecto, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades de prevención, asesoramiento y apoyo que precise la empresa en función de los tipos de riesgos será concertada con una entidad acreditada como servicio de prevención ajeno.

#### Artículo 31.- Reconocimiento médico.

La empresa tendrá la obligación de facilitar reconocimientos médicos anuales a sus trabajadores, garantizando la confidencialidad de los datos que figuran en dichos informes. Dicho reconocimiento se podrá llevar a cabo fuera de la jornada laboral o dentro de la misma, siempre que se acuerde así entre los trabajadores y la empresa.

#### Artículo 32.- Protección a la maternidad.

La mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo, se estará a lo que resuelva la Autoridad laboral.

Durante el período de embarazo, la trabajadora podrá optar por indicación facultativa de su ginecólogo habitual, a un cambio de puesto de trabajo a cualquier otro en el que pueda ejercer funciones de su categoría, y preferentemente en el mismo departamento en que viniera ejercitando su trabajo, sin riesgos para su salud o la de su futuro hijo.

Las trabajadoras en estado gestante no podrán realizar trabajos nocturnos cuando existan diversos turnos de trabajo.

Se proveerá a las mujeres gestantes de ropa de trabajo adecuado a su estado.

La mujer tras su descanso por maternidad podrá, a su criterio, pasar a disponer de la licencia acumulada del tiempo para lactancia y, una vez finalizado éste, disfrutar del período vacacional completo al que tuviese derecho.

#### Artículo 33.- Prendas de trabajo y protección.

La empresa entregará las prendas y medios de protección personal que sean precisos para la prevención de los riesgos de accidente en cada puesto de trabajo.

## CAPÍTULO V

### Organización del trabajo

#### Artículo 34.- Principios generales.

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Artículo 35.- Etapas de organización y trabajo con incentivos.

##### A.) Etapas de organización.

Si la empresa establece un sistema organizativo de trabajo, será procedente desde el punto de vista laboral, cumplimentar las siguientes etapas:

- 1.- Racionalización del trabajo.
- 2.- Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupo de puestos.
- 3.- Adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo con sus aptitudes.

##### B.) Trabajos con incentivos.

A iniciativa de la empresa, podrá ser aplicado el sistema de remuneración del trabajo con incentivos, a todos o parte de sus obreros y empleados, con carácter individual o colectivo.

El régimen de remuneración con incentivos (primas, tareas o destajos) podrá establecerse, bien como complemento del salario base o, por el contrario, quedando comprendida dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario.

La dirección de la empresa, para estimular la identificación con los objetivos y resultados de la misma, podrá establecer aquellos sistemas de incentivos más acordes con las actividades o desarrollar, potenciando la calidad y aprovechamiento del tiempo de trabajo, valorando las circunstancias y lugares de trabajo, así como la disponibilidad para atender las demandas de los clientes. También este incentivo será aplicable a los destajos convenidos entre las partes.

**Artículo 36.- Fijación del rendimiento.**

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

- 1.- Por modificación de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
- 2.- Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto o indubitativo en error de cálculo o medición.
- 3.- Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna modificación en las condiciones de aquél.

**Artículo 37.- Contratación laboral y nuevas contrataciones.**

Las partes que suscriben este convenio colectivo hacen suyo y lo incorporan como texto alternativo el contenido del artículo 42.1 del convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de Cantabria, reducido a la siguiente literalidad.

Durante la vigencia de este convenio se aplicará en orden a la contratación laboral, lo establecido en cada momento en las disposiciones legales, con las siguientes matizaciones:

En relación con el contrato eventual por circunstancias de la producción, ambas partes autorizan la suscripción de dicho contrato por una duración máxima de doce meses en un período máximo de dieciocho meses.

El contrato inicial sólo admitirá una prórroga sin que en ningún momento el tiempo inicial más el de la prórroga puede superar los 12 meses aludidos en el párrafo anterior.

La empresa durante la vigencia del presente convenio no podrá contratar, bajo el régimen de pluriempleo o jornada reducida, a aquellos trabajadores que disponen de otra contratación retribuida a jornada completa, dándose preferencia a quienes, en igualdad de condiciones, se encuentren en situación de desempleo o próximos a agotar las prestaciones básicas por estas contingencias.

**Artículo 38.- Indemnización por resolución de contratos.**

Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación y los eventuales por circunstancias de la producción, cuya duración no haya alcanzado el período contractual, serán indemnizados a su resolución a razón de dos días de salario real por cada mes que reste hasta la finalización del contrato. Si los contratos por circunstancias de la producción no alcanzasen una duración de seis meses, serán indemnizados a su resolución a razón de dos días de salario real por cada mes que reste hasta alcanzar los seis meses.

A la finalización de los contratos temporales, salvo interinidad, inserción y formativos, los trabajadores tendrán derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por año de servicio y de diez días para los contratos cuya duración sea superior a 12 meses.

## CAPÍTULO VI Régimen disciplinario

**Artículo 39.- Premios.**

Se estimulará a los trabajadores para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios, que puedan alcanzar aquellos que se distingan por su constancia, asiduidad, competencia, atención e interés, prevención de accidentes o iniciativas sobre esta materia.

**Artículo 40.- Faltas.**

A efectos laborales se entiende por falta, toda aquella acción u omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes, y en particular, las que figuren en este capítulo.

**Artículo 41.- Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- De una a tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- 2.- No cursar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.- Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- 4.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- 5.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de la jornada laboral de trabajo.
- 6.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o se hubiera causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 7.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que puede afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 8.- No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- 9.- Faltar un día el trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- 10.- 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 la empresa 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 7. En este punto, quedan expresamente excluidos de controles los ordenadores de las Secciones Sindicales y del Comité de Empresa.

**Artículo 42.- Faltas graves.**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.
- 2.- La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuera reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
- 3.- Faltar de uno a tres días durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.
- 4.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 5.- Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
- 6.- Emplear para uso propio/a artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa, a no ser que exista autorización.
- 7.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares dentro de la jornada laboral.
- 8.- La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- 9.- Imprudencia que implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

10.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

11.- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada laboral.

12.- Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

#### Artículo 43.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas durante un período de seis meses o veinte en un año.

2.- Faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3.- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta muy grave, cuando un trabajador en baja realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja de accidente o enfermedad.

4.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

5.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6.- 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.

7.- Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles o que implique competencia ilícita de las mismas.

8.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

9.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10.- Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa. Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejercen sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán, además de como falta muy grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidad de las personas que los hayan efectuado.

11.- La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

12.- La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez será constitutivo de falta grave.

13.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

14.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

15.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

16.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

#### Artículo 44.- Sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el

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

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

#### A) POR FALTAS LEVES:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

#### A) POR FALTAS GRAVES:

- Amonestación por escrito en todo caso
- Traslado de puesto dentro del mismo centro de trabajo.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

#### B) POR FALTAS MUY GRAVES:

- Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- Traslado forzoso a otro centro de trabajo, aunque implique desplazamiento a otra localidad, sin derecho a indemnización.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

La enumeración de las sanciones hechas en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva, pudiendo la empresa prever otras que no agraven las que figuran, respectivamente, en cada apartado, respetando en cualquier caso lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VII

### Cláusulas adicionales

#### Artículo 45. - Normas supletorias.

En todo lo no previsto en el presente convenio, será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, o norma de rango equivalente.

#### Artículo 46.- Comisión Mixta.

Se constituye una Comisión Mixta que tendrá, además de las funciones señaladas que se dirán, las de interpretación de acuerdo con lo establecido en la norma vigente, así como las de conciliación y arbitraje entre sus afectados y la vigilancia de su cumplimiento.

Esta comisión quedará constituida de la siguiente manera:

Por parte de la empresa:

Don Francisco Cascales Gómez.  
Don Francisco Cascales Díez.  
Doña Yolanda Villameriel García.

Por parte de los trabajadores:

Los delegado de personal.  
Don Carlos Navarro Cagigas.  
Doña Gabriela Tijero Ruesga.  
Don Fernando Balbás Pérez.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, debiendo ser convocada al menos con tres días de antelación y haciéndose constar en la convocatoria el orden del día de los asuntos a tratar.

En cada reunión que se celebre podrá ser elegido un moderador designado de conformidad y se levantará acta de lo tratado.

Los asuntos sometidos a comisión mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando tal calificación la representación de los trabajadores o la representación de la empresa.

En el primer caso, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de 15 días y en el segundo, en el plazo máximo de 72 horas.

Los acuerdos que se alcancen tendrán la consideración de normas de obligado cumplimiento y quedarán incorporados al texto del convenio.

**Artículo 47.- Calendario laboral.**

Se establecerá un calendario laboral para el año 2007 en el cual se señalan fiestas nacionales, fiestas autonómicas y fiestas locales.

Se adjunta anexo, el calendario laboral correspondiente al año 2007, y se seguirá esta misma pauta para los años restantes.

Ver anexo nº 4

**Artículo 48.- Trabajos de superior categoría.**

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

Lo anterior no será de aplicación a los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo motivó.

**Artículo 49.- ORECLA.**

Las partes firmantes del presente convenio recomendarán y fomentarán la utilización del ORECLA-Cantabria como órgano de mediación en conflictos de trabajo tanto colectivos como individuales.

Con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación-conciliación de ORECLA de forma previa a la convocatoria de huelga y a la presentación de demanda por conflicto colectivo.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA – PAGO DE ATRASOS**

Para el año 2007, las cantidades que pudieran corresponder en concepto de atrasos por la aplicación de este convenio serán satisfechas por la empresa antes del próximo 30 de junio.

**ANEXO Nº 1.-**

TABLAS SALARIALES 2006		
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
<b>Personal Obrero</b>	€/día	€/día
Aprendiz 1º Año	20,51 €	3,39 €
Aprendiz 2º Año	23,44 €	3,89 €
Peón	28,75 €	4,00 €
Especialista	30,00 €	4,48 €
Mozo de almacén	30,00 €	4,48 €
Oficial 3ª	31,30 €	4,85 €
Oficial 2ª	32,00 €	5,25 €
Oficial 1ª C	33,05 €	5,88 €
Oficial 1ª B	34,05 €	5,88 €
Oficial 1ª A	36,00 €	5,88 €
<b>Personal Subalterno</b>	€/mes	€/día
Almacenero	894,98 €	4,92 €
Telefonista	872,27 €	4,79 €
<b>Personal Administrativo</b>	€/mes	€/día
Jefe 1ª	1.261,91 €	6,88 €
Jefe 2ª	1.164,24 €	6,37 €
Oficial 1ª	1.222,06 €	8,12 €
Oficial 2ª	1.025,00 €	5,32 €
Aux. Administrativo	980,86 €	5,07 €
Comercial	1.066,57 €	5,83 €
<b>Personal Técnico</b>	€/mes	€/día
Ingenieros y Licenciados	1.837,80 €	9,99 €
Ing. Técnicos y Diplomados	1.740,75 €	8,59 €
Ayudantes Ingenieros	1.472,90 €	7,72 €
Maestros Industriales	1.175,00 €	6,04 €
Jefe Taller	1.727,34 €	8,47 €
Maestro Taller	1.025,00 €	5,71 €
Encargado	1.628,57 €	8,47 €
Delineante Proyectista	1.192,14 €	6,56 €
Delineante 1ª	1.066,57 €	5,83 €
Delineante 2ª	974,57 €	5,32 €
Técnico Organización 1ª	1.066,57 €	5,83 €
Técnico Organización 2ª	974,57 €	5,32 €

**ANEXO Nº 2.-**

TABLAS SALARIALES 2007	
TRABAJADORES	PLUS CONSOLIDACIÓN MENSUAL
NAVARRO CAGIGAS, CARLOS	257,21 €
LÓPEZ TEZANOS, TOMÁS	20,46 €
DIEZ SAIZ, FRANCISCO	133,74 €
PELLÓN GÓMEZ, DIMAS	114,70 €
CAMPO ESPINOSA, JOSE	114,70 €
GÁNDARA CAGIGAS, JESÚS	92,80 €
TIJERO RUESGA, GABRIELA	101,12 €
PEREZ GARMENDIA, JOSE	79,98 €
CORINO LAGUERA, JESÚS	8,36 €
ROMILLO BASCONES, MIGUEL	5,27 €

**ANEXO Nº 3.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS	
CATEGORÍAS PROFESIONALES	HORA EXTRAORDINARIA
	H. EXTRA NORMAL H. EXTRA FESTIVA
<b>Personal Obrero</b>	€/día €/día
Peón	11,00 € 12,00 €
Especialista	13,00 € 13,50 €
Mozo de almacén	13,00 € 13,50 €
Oficial 3ª	13,50 € 14,00 €
Oficial 2ª	14,50 € 15,00 €
Oficial 1ª C	14,60 € 15,42 €
Oficial 1ª B	14,60 € 15,42 €
Oficial 1ª A	14,60 € 15,42 €
<b>Personal Subalterno</b>	€/día €/día
Almacenero	13,50 € 14,00 €
Telefonista	13,00 € 13,50 €
<b>Personal Administrativo</b>	€/día €/día
Jefe 1ª	17,00 € 19,00 €
Jefe 2ª	15,50 € 16,50 €
Oficial 1ª	14,60 € 15,42 €
Oficial 2ª	14,60 € 15,42 €
Aux. Administrativo	13,00 € 13,50 €
Comercial	14,00 € 15,00 €
<b>Personal Técnico</b>	€/día €/día
Ingenieros y Licenciados	20,00 € 22,00 €
Ing. Técnicos y Diplomados	17,00 € 19,00 €
Ayudantes Ingenieros	16,50 € 18,50 €
Maestros Industriales	16,00 € 18,00 €
Jefe Taller	15,50 € 17,00 €
Maestro Taller	15,00 € 16,00 €
Encargado	14,60 € 15,42 €
Delineante Proyectista	14,60 € 15,42 €
Delineante 1ª	14,60 € 15,42 €
Delineante 2ª	14,00 € 15,00 €
Técnico Organización 1ª	14,60 € 15,42 €
Técnico Organización 2ª	14,00 € 15,00 €

**ANEXO Nº 4.- CALENDARIO LABORAL 2007**

ENERO							FEBRERO							MARZO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4				1	2	3	4			
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25
29	30	31					26	27	28					26	27	28	29	30	31	

  

ABRIL							MAYO							JUNIO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
						1	1	2	3	4	5	6	1	2	3					
2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10
9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17
16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	
30																				

  

JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
						1	1	2	3	4	5					1	2			
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30
30	31																			

  

OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4				1	2	3				
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23
29	30	31					26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30
														31						

## ANEXO NÚMERO 5.- JUBILACIÓN PARCIAL

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO  
CON VIGENCIA 01.01.2007 A 31.12.2011:

En Guarnizo a 12 de septiembre de 2005, se reúnen las partes relacionadas al margen. Transcripción del acuerdo alcanzado

Exposición de motivos: Interpretaciones sobre el:

- Artículo 12.6 del E.T.
- Artículo 20 convenio colectivo.
- RD 1.131/2002.

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

Grupo «A» – Técnicos y administrativos (grupos de cotización 1 a 5).

- A1 – Titulados universitarios del grado medio y superior.
- A2 – Directores y jefes de departamentos.
- A3 – Técnicos y asimilados en administración general.
- A4 – Profesionales y administrativos, desde Of. 2ª hasta jefe de equipo.

Grupo «B» – Personal cualificado y de oficio (grupo de cotización 5 y 8)

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

Grupo «C» – Personal subalterno y no cualificado (grupo de cotización 6-7-9-10)

- C1 – Técnicos auxiliares y de administración general.
- C2 – Calgador, telefonista, portero/ordenanza.
- C3 – Especialistas «A», «B» y «C»
- C4 – Peones.
- C5 – Limpiadora.

Desde cualquiera de las categorías de cada grupo y con independencia de su nivel de grupo de cotización podrá quedar encuadrada la categoría del trabajador relevista en los supuestos de jubilación parcial.

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.

## ANEXO NÚMERO 6.- PROYECTO PARA FUTURO PLAN DE REJUVENECIMIENTO DE PLANTILLA

1. Fundamento en base a la Ley 12/2001, punto 6, y RD 1.132/2002 que se refiere a la posibilidad de acceder a la jubilación parcial compatibilizada con un contrato de tiempo parcial.

2. Como condición estaría el mantenimiento del mismo número de efectivos de plantilla ya que se trata de «reponer» el trabajador jubilado con la contratación de jóvenes desempleados o transformación en indefinido de un contrato temporal, mediante un contrato de sustitución por el mismo tiempo que medie entre la fecha de anticipo de la jubilación y la edad de jubilación completa.

3. Se estudiarían en principio los casos a partir de los 60 años y se atenderían prioritariamente las peticiones voluntarias. También tendría cabida la posibilidad de

acuerdos directos entre trabajador y empresa, con información posterior al Comité de Empresa.

4. La jornada del trabajador relevista sería a jornada completa con el objeto de que, en su caso, el trabajador a sustituir pueda ejercer de formador tutelar, si bien esta consideración no debe ser vinculante. El trabajador relevista y el trabajador relevado percibirán sus retribuciones en forma proporcional al tiempo de trabajo.

5. Si el trabajador relevista se incorpora a la empresa para tareas de producción y ya hubiera prestado anteriormente servicios en la empresa, el tiempo acumulado le servirá para ser computado y acceder a la categoría y nivel que pudiera corresponderle.

6. Los tiempos de prestación de trabajo mediante contrato a tiempo parcial del trabajador a sustituir podrán ser acumulados y concentrados anualmente en uno o más períodos determinados, hasta alcanzar la edad de 65 años como mínimo, y podrían servir para atender puntas de trabajo, períodos vacacionales, organización pautada de la formación de los sustitutos, etc., en función de las necesidades de la empresa, previo plan conformado con el propio interesado y conocimiento del Comité de Empresa. Esta situación no supondrá la interrupción del vínculo laboral, que se prolongará, como máximo hasta los 65 años a todos los efectos de retribución proporcional y su cotización a la Seguridad Social.

7. La financiación de los futuros planes de jubilación/sustitución y de jubilación anticipada será sufragada por la empresa con la colaboración y aportación, en su caso, de otras entidades públicas o privadas. En todo caso quedaría documentado expresamente.

8. Si fuera necesario se habilitaría acudir a la jubilación anticipada a partir de los 55 años, desarrollando un plan específico para este colectivo, con dotaciones y financiación.

9. Los diversos planes a ejecutar deberán contemplar y respetar la legislación de cada momento y aquellos se adaptarían lo necesario para estar bajo cobertura legal.

## ANEXO NÚMERO 7.- AVISO LEGAL

«Este Aviso Legal regula la utilización por parte de los usuarios de esta herramienta de trabajo, propiedad de «MINDASA, 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 reserva del presente aviso legal. El usuario acepta expresamente que el uso de Estos 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 de software u otros dispositivos sin la autorización expresa del Departamento de Informática.

«MINDASA, 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, a informático y/o a personal.»