7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2015-7812 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Forjas de Cantabria, S.L., para el periodo 2014-2016.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Forjas de Cantabria, S. L., para el periodo 2014-2016, suscrito con fecha 16 de marzo de 2015 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y los Delegados de personal en representación del personal afectado; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 9/2011,de 28 de junio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

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

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

Santander, 3 de junio de 2015.
La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

CVE-2015-7812

FORJAS DE CANTABRIA, S.L.
REINOSA

CONVENIO COLECTIVO DE FORJAS DE CANTABRIA, S.L.
AÑOS 2014 - 2016

Reinosa, a 16 de marzo de 2015

CVE-2015-7812

Capítulo I
Partes firmantes, legitimación y eficacia

Artículo 1. Partes Firmantes.
Son partes legitimadas, firmantes del Convenio, la Representación de la Empresa designada y la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 2. Eficacia.
Lo que se dispone en este Convenio prevalece sobre lo que está establecido en el Convenio Colectivo para la industria Siderometalúrgico de Cantabria, que a todos los efectos se establece como derecho supletorio.

Capítulo II
Disposiciones Generales

Sección I
Ámbito de aplicación y cláusulas de Garantía.

Artículo 3. Ámbito funcional, personal y territorial
Las normas de este Convenio afecta a todos los trabajadores de la Empresa Forjas de Cantabria, S.L. Afecta la totalidad del personal que presta sus servicios dentro de la empresa y que estén vinculados mediante contrato laboral con Forjas de Cantabria, S.L.
Dentro del ámbito del Convenio queda incluido todo el personal.

Artículo 4. Ámbito Temporal
Este Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2014 y su vigencia finalizará el 31 de Diciembre de 2016. Se prorrogará tácitamente año tras año si no se denunciase con el tiempo establecido en el mismo.

Artículo 5. Denuncia y revisión
La denuncia donde se proponga la iniciación, revisión o prórroga, se debe hacer delante de la autoridad laboral competente con una antelación mínima de 1 mes respecto de la fecha de su vencimiento.
Si las negociaciones excediesen el término de la vigencia del Convenio, se entiende que este queda prorrogado hasta finalizar las negociaciones.

Artículo 6. Garantía personal
Garantía Personal: se deben respetar las situaciones personales que en concepto de percepción de cualquier clase, en su conjunto, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, las cuales se deben mantener estrictamente "ad personam". Para el resto de condiciones se entienden unificadas por las normas establecidas en este Convenio.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad
Las condiciones pactadas en este Convenio forman un conjunto orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica han de ser consideradas globalmente y en cómputo anual en función de su vigencia.
En el caso de que la Autoridad Laboral considerase que algún de los artículos del presente Convenio vulnerase el derecho mínimo necesario y, consecuentemente, devuelva a la Jurisdicción Laboral el texto del mismo, no siendo aprobado por esta alguno de sus artículos, únicamente se verán afectados dichos artículos, debiendo ser negociados por ambas partes para su nueva redacción.

CVE-2015-7812

Sección II
Comisión Paritaria

Artículo 8. Composición de la Comisión Paritaria del Convenio

Las dudas que puedan surgir sobre la correcta interpretación del total articulado de este Convenio, así como las discrepancias de la no aplicación de condiciones de trabajo, han de someterse, con carácter conciliatorio previo, a la Comisión Paritaria que se debe constituir de acuerdo con la ley vigente. Han de ser vocales de esta Comisión 3 Representantes de los Trabajadores, e igual nombre de representantes de la Dirección, que deberán ser escogidos entre los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio.

Se dará conocimiento, siempre por escrito en el plazo máximo de una semana, a la Comisión Paritaria de cualquier duda, discrepancia o conflicto que se pueda producir como consecuencia de la aplicación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los diferentes supuestos delante de la jurisdicción competente.

Artículo 9. Funciones de la Comisión Paritaria del Convenio

I)Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes o en supuestos previstos concretamente en este texto.
b) Intervenir a instancia de una de las partes con carácter inmediato en conflictos colectivos, a los efectos de interponer la mediación, interpretar lo que se haya acordado y ofrecer su arbitraje.
c) Vigilar el cumplimiento de lo que se pacte.
d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

El ejercicio de las funciones anteriores no ha de obstaculizar en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

Celebrará las reuniones que le sean solicitadas por cada una de las partes.

II) Si no hubiese acuerdo en el seno de la empresa, ni en la Comisión Paritaria, en el plazo de 15 días, ambas partes deberán someterse a los trámites de mediación y arbitraje del Tribunal laboral competente. (ORECLA).

Capítulo III
Organización del trabajo

Artículo 10. Principios generales

La organización del trabajo es competencia exclusiva de la Empresa, sin más limitaciones que las establecidas en la legislación vigente. (Estatuto de los Trabajadores, la Ordenanza del Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, las normas de la OIT y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Artículo 11. Trabajo

Se entiende por trabajo la ejecución de una tarea en las condiciones de calidad que se exigen. En este orden son:

A) Facultades de la Dirección:

1. La exigencia de los rendimientos mínimos o normales que se apliquen a todo el personal.

Se entiende como rendimiento mínimo el 75% del rendimiento óptimo, que equivale a 60 unidades Bedaux; el rendimiento óptimo son 80 unidades Bedaux. Se entiende como rendimiento normal el rendimiento que habitualmente obtiene cada trabajador en un puesto de trabajo, en las condiciones usuales.

CVE-2015-7812

2. La determinación de los métodos de trabajo para obtener los rendimientos adecuados, basándose en criterios científicos.
3. La determinación de sistemas de incentivos para obtener y asegurar rendimientos medios superiores a los mínimos exigibles.
4. La adjudicación del número de máquinas o de las tareas necesarias para la saturación del trabajador, con la sujeción a las normas básicas de organización científica del trabajo.
5. La fijación de los índices de calidad y de defectuoso admisible durante todo el proceso de fabricación.
6. La exigencia de una vigilancia y diligencia en la utilización de la maquinaria, utillajes y de todos los elementos de trabajo dados al trabajador, así como de los materiales que se han de utilizar.
7. La movilidad y redistribución del personal de la empresa, que se ha de realizar de acuerdo con lo que establece la legislación social vigente.
8. La revisión del tiempo:

a) Por iniciativa de la Dirección**:**

Pueden efectuarse las revisiones de los tiempos o de las cantidades de trabajo normal que se consideren necesarias para asegurar que corresponden al método establecido o para variarlo, si las circunstancias lo aconsejan.

De acuerdo con esto pueden variarse estos tiempos o cantidades de trabajo por las razones siguientes:

- Fabricación o montaje de piezas nuevas.
- Variación en el método de trabajo.
- Incorporación de herramientas nuevas, utillajes, equipos o modificación de los ya existentes.
- Utilización de nueva maquinaria.
- Modificación de condiciones tecnológicas (velocidad, avances, etc.).
- Error de cálculo o trascripción en los estudios de métodos y tiempos.
- Cualquier modificación en la materia prima utilizada para la obtención de la pieza o del producto.

b) A petición del personal afectado**:**

Cuando algún operario estime que los valores establecidos como normales exigibles puedan tener alguna desviación respecto a los que, según su criterio, realmente correspondan, ha de formalizar la reclamación de revisión correspondiente. Esta reclamación se debe hacer al responsable que corresponda, que la debe transmitir a la Comisión Paritaria de Convenio.

9. El mantenimiento de las condiciones u organización del trabajo establecido, en los casos de disconformidad del personal, comunicada a la Comisión Paritaria de Convenio para reclamaciones en materia de tiempos y puestos de trabajo, sin perjuicio de la resolución definitiva que se adopte.

B) Facultades del Comité:

1. Que un técnico de las centrales sindicales se incorpore desde el principio en la realización del estudio, que compruebe que se haga según las normas de la legislación social vigente y las de la OIT.
2. Acceso a los puestos de trabajo objeto del estudio.
3. Disposición de la información necesaria previa a posibles cambios de métodos y tiempos de trabajo. Se debe informar al trabajador del método y tiempos de trabajo.

C) Aplicación de los estudios en materia de métodos y tiempos de trabajo:

Se debe prestar la máxima colaboración en la aplicación de los estudios de modificación o cambios de métodos o tiempos de trabajo que puedan adoptarse para incrementar la productividad.
1. Una vez realizados los diferentes estudios de modificación o revisión de métodos o tiempos, se deben aplicar los nuevos métodos o tiempos con la supervisión de los técnicos de ambas

CVE-2015-7812

partes.
Los puntos de desacuerdo que surjan durante la implantación deben pasar a la Comisión Paritaria de Convenio.
2. Métodos de trabajo y de descansos:
El personal debe aplicar los métodos de trabajo y descanso establecidos por la Dirección y tiene que colaborar en obtener la máxima utilización de las máquinas y elementos puestos a su disposición y en su conservación.
3. Período de experimentación. Al implantar sistemas de trabajo o métodos nuevos, se debe establecer un período de adaptación al método nuevo, que será como máximo de siete días laborables; mientras dure, se debe respetar el incentivo habitual. El Comité de empresa debe tener el inventario actualizado de los tiempos de todas y cada una de las fases y operaciones de las diferentes secciones.

D) Comisión paritaria de Métodos y Tiempos.
A fin y efecto de comprobar y controlar la implantación correcta de las modificaciones en materia de métodos y tiempos de trabajo que la empresa proponga, se crea la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos, formada por representantes de la Dirección y de los trabajadores, junto con los técnicos que se estimen oportunos.
Esta Comisión Paritaria debe estudiar los errores o las reclamaciones presentadas por los trabajadores, y si se demuestra que tienen razón, han de rectificarse automáticamente y han de regularse con carácter retroactivo todas las repercusiones económicas correspondientes.
Las decisiones tomadas de común acuerdo en la Comisión son de cumplimiento obligado. Es preceptivo que, antes de recurrir a los Organismos Oficiales competentes, las reclamaciones se presenten primero en esta Comisión, y si no hay acuerdo, el Comité de empresa ha de presentar un informe detallado de las razones del desacuerdo en el término de 15 días.

Artículo 12. Asignación de turnos y trabajos
Se puede destinar al personal a prestar servicios en cualquier turno de los existentes, aprobados o acordados entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores.
La Dirección ha de atender las peticiones y objeciones de los trabajadores, siempre que no perjudiquen el desarrollo normal del trabajo que se debe llevar a cabo. Los cambios se deben programar de una semana a otra. Si por necesidad ineludible se debiera realizar durante la semana, se debería dar el aviso de forma que entre la finalización de una jornada normal y el comienzo de la siguiente a turno cambiado, deberán pasar mínimamente 12 horas, excepto en caso de urgencia o necesidad perentoria. Si no es por urgencia o necesidad perentoria, se deberá acabar la jornada antes de su finalización o bien abonar el número de horas necesarias para completar el total. La diferencia de horas para cumplir el descanso señalado de doce horas irá a cargo de la empresa. En los cambios de turno, la Empresa utilizará el criterio de voluntariedad, en caso de no existir esta, se establecerá por menor antigüedad en el puesto. Cuando la capacitación técnica sea requisito imprescindible en la ejecución del trabajo, previa comunicación justificada al trabajador afectado y al Comité de Empresa, la Empresa podrá escoger a la persona más adecuada.

Artículo 13. Mejora Continua
Los trabajadores y la Dirección de la Empresa comparten la visión de que la mejora permanente y continua es vital para el desarrollo de la Empresa e influye en su posición competitiva. Por esto, ambas partes se comprometen mutuamente en esforzarse para que, en sus acciones y gestión, se busque la plena satisfacción de los clientes, la mejora de la seguridad, la productividad y la eficiencia. La participación activa de todo el personal, sin exclusiones, en el Proceso de Mejora, es clave para ir hacia una Empresa más eficaz, segura, rentable y confortable.
Para activar y apoyar este proceso, son parte inequívoca y forman parte del contenido de las tareas de todos los trabajadores, sin excepción, los siguientes puntos:

CVE-2015-7812

- Participación activa de todos en el Proceso de Mejora.
- La Dirección desarrollará los mecanismos de participación en el Proceso de Mejora Continua.
- Los equipos de trabajo son el puntal del mismo.
- La participación en el Proceso de Mejora Continua tendrá siempre una voluntad positiva, es decir, constructiva y objetiva. Nadie tiene derecho a ser indiferente y mucho menos destructivo en lo referente al Proceso de Mejora.
- Calidad. Se entiende por Calidad del trabajo la que deriva del propio autocontrol del trabajador en cumplimiento del método de trabajo establecido por la Empresa en las diferentes fases de producción.

Capítulo IV
Movimiento de Personal

Artículo 14. Contratación

a) La contratación se realizará según las necesidades objetivas y organizativas de la empresa, con **criterio de potenciación de las mujeres.**
b) Para el resto de contratos se estará a lo que se dispone en las leyes vigentes en materia de contratación.
c) Jubilación a tiempo parcial: Los trabajadores que reúnan los requisitos para tener derecho a la pensión de jubilación, excepto en la edad, que será a los 61 años, y concierten con la Empresa este tipo de contrato, pueden acceder a la jubilación parcial pero con la necesidad de celebrar simultáneamente un contrato de relevo. La reducción de la jornada laboral y del salario ha de ser entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75% de estos, este máximo se aplicará siempre que sea posible. En circunstancias normales de funcionamiento normal de la empresa, se aceptará este tipo de contratación.
   En caso de que no sea posible la jubilación anticipada, la Dirección propondrá, un plan de prejubilaciones al personal que vaya cumpliendo los 62 años, para garantizarles un complemento neto y su correspondiente cotización, hasta los 65 años.
d) Contrato de Relevo: Es el contrato que tiene por objeto el sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que al reducírsela celebra un contrato a tiempo parcial y accede a la jubilación parcial. Para acceder a este tipo de contrato la persona debe estar en situación de desempleo o tener ya un contrato de duración determinada con la Empresa. La jornada puede ser completa o a tiempo parcial, según la reducción de jornada pactada con el trabajador jubilado parcialmente.

Artículo 15. Ingresos

En cuanto al período de prueba en ningún caso deberá exceder del tiempo siguiente:

- Técnicos titulados: 6 meses
- Técnicos no titulados y Encargados: 3 meses.
- Oficiales: 1 mes.
- Auxiliares y Especialistas: 15 días laborales.

Para la rescisión de los contratos se deberán, por ambas partes, dar los siguientes términos de preaviso:

- Personal técnico titulado: 3 meses.
- Personal técnico no titulado: 1 mes.
- Personal Auxiliar, Especialistas y Oficiales: 15 días laborales.

Si no se cumplieran estos términos, ambas partes deberán de satisfacer a la otra con el importe del salario de los días de atraso en la comunicación, que deberá ser por escrito.

CVE-2015-7812

Artículo 16. Ascensos y Promociones

Contemplar medidas para que todos, **hombres y mujeres**, puedan acceder a cargos de responsabilidad.

A) Aquellos puestos de trabajo que impliquen autoridad o mando serán de libre designación por la Dirección de la Empresa. En todo caso, las promociones y los ascensos se producirán teniendo en consideración la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las necesidades objetivas y organizativas de la Empresa.

B) El tiempo para asumir las diferentes categorías será el siguiente:

- Los trabajadores de nuevo ingreso tendrán la categoría de Auxiliar, salvo los ingresos de categoría superior, y promocionarán a la categoría de Especialista en las condiciones y términos siguientes: A partir de la fecha de su ingreso y siempre que los contratos temporales no se extingan a su vencimiento, durante el período necesario para adquirir la formación y conocimientos de los sistemas productivos y de calidad de Forjas de Cantabria, S.L., así como de los métodos de trabajo.
- Los trabajadores que no ejerzan trabajos de auxiliares (operadores de proceso), dicho período tendrá una duración de un año como máximo, (sumando los diferentes períodos en alta, siempre que no superen los 6 meses de extinción) y se procederá a evaluar su rendimiento y capacitación con objeto de confirmar el ascenso a la siguiente categoría profesional; para el resto, será de dos años.

Los representantes de los trabajadores deben recibir información y controlar los ascensos que se efectúen excepto los del personal no incluido en este Convenio.

Artículo 17. Movilidad funcional y geográfica

El traslado del personal de un Puesto de Trabajo a otro, distinto del habitual, motivado por necesidades organizativas, técnicas o productivas se regirá según legislación aplicable en cada momento (actualmente **Ley 3/2012** de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

La Empresa deberá comunicar la situación a los Representantes de los Trabajadores según el art. 39) y 40) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
En cualquier caso se deberá justificar dicha movilidad funcional por parte de la Dirección de la Empresa a los Representantes de los Trabajadores.

Cuando por necesidades organizativas de la Empresa derivadas de la propia realidad de la misma, se destine a un trabajador a llevar a término otras funciones, las retribuciones a percibir, mientras dure dicha movilidad, serán las que resulten más beneficiosas para el trabajador.

Capítulo V
Régimen de retribuciones

Artículo 18. Clasificación Profesional

Se acuerda establecer 6 Grupos Profesionales, con subgrupos, y el encuadre de las diferentes categorías dentro de estos en el plazo de 3 meses, a partir de la publicación del nuevo convenio en el BOC. Se acuerda la creación de la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional para adecuar las nuevas contrataciones en los nuevos grupos profesionales.
Mientra se realice este encuadramiento y ubicación definitiva, al personal regido por este convenio, se tiene que aplicar la clasificación profesional establecida en las tablas salariales Anexas y que cuentan con los siguientes niveles:

CVE-2015-7812

a) Operarios:
073: Ayudante Encargado
070: Oper. Proc-A/Oficial 1ª
060: Oper. Proc-B/Oficial 2ª
050: Oper. Proc-C/Oficial 3ª
043: Especialista
040: Auxiliar

b) Empleados:
220: Jefe de 1ª/Mando Intermedio-A/Jefe Relevo
210: Jefe de 2ª/Mando Intermedio-B/Encargado
150: Oficial 1ª Superior
140: Oficial 1ª
130: Oficial 2ª
120: Oficial 3ª
100: Auxiliar Administrativo /Aspirante

Artículo 19. Principios generales

Se mantiene el sistema de retribuciones mantenido hasta ahora en que la remuneración total de cada trabajador está en función de la categoría profesional por un lado, y por el otro del trabajo ejercido y la actividad desarrollada. En todo caso se debe observar los mínimos y las disposiciones legalmente establecidas.

Todo el personal regido por este Convenio, debe recibir sus retribuciones por los conceptos detallados en los artículos siguientes a este capítulo, y únicamente por ellos, que en conjunto compensan todos los preceptos legales relativos a remuneraciones vigentes en la actualidad.

Artículo 20. Clasificación de los conceptos retributivos

Conceptos retributivos que tienen consideración de salario según el detalle siguiente:

a) Sueldo base.

b) Complementos salariales:

- Personales: Plus de Recolocación.
- De Puesto de trabajo: plus de puesto, plus de trabajo nocturno, plus de Sábado/ Domingo/Festivo, Plus Festivo y de disponibilidad.
- Por calidad o cantidad: prima producción, incentivos, horas extraordinarias.
- Por Objetivos: Paga de Beneficios según el **art. 25)** de este Convenio.

Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Gratificaciones extraordinarias de Marzo, Julio y Navidad.

No tienen consideración de salario los conceptos siguientes:

- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Desplazamientos por servicio de la empresa.
- Gastos y dietas de viajes.
- Prestaciones y ayudas para fines asistenciales y de formación profesional.
- Ayuda social.

Artículo 21. Salario de convenio

Los salarios y sueldos de convenio son los de las tablas anexas correspondientes y dependen únicamente de la categoría asignada a cada operario o empleado.

El Salario de Convenio es inherente y personal y se conserva con independencia del Puesto de trabajo ocupado.

Artículo 22. PRIMAS: Plus de Puesto y Prima variable

El grupo de operarios debe percibir la prima de acuerdo con lo establecido en los párrafos siguientes sobre reglamento de primas a la producción, y normalmente se desglosa en una parte fija por hora trabajada denominada Plus de Puesto y una parte variable, en función de la cantidad y calidad, denominada incentivo o Prima producción variable.

Los valores a la actividad máxima (1,33) son las reflejadas en las tablas anexas correspondientes.

- No se pagará prima si no se obtiene, como mínimo, la actividad 1,00, y en el caso de Forja 0,95.
- Se efectuará un incremento de las exigencias actuales en un porcentaje que compense los incrementos salariales y las reducciones de la jornada laboral, todo ello con el fin de

CVE-2015-7812

no incrementar los costes laborales actuales y no perjudicar la competitividad de la Empresa.

- Para mejorar la competitividad y poder acceder a nuevas piezas y mercados, que no sea el estricto de Comforsa y que hoy no son accesibles por nuestros costes, se agilizarán las inversiones, los estudios de revisión de Métodos y tiempos, así como, la correcta implantación del Proceso de Mejora Continua.
- Cronometrajes de piezas nuevas, así como, de trabajos susceptibles de los mismos, actualmente a prima fija.
- En caso de piezas nuevas no cronometradas y hasta que no se disponga de dicho cronometraje, las exigencias se establecerán por comparación de piezas similares en peso y forma a criterio del Departamento Técnico.
- Si fueran de orden técnico: se procederá a revisar las exigencias, abonándose la prima promedio a cada operario hasta la actualidad de las mismas.
- Si fueran imputables a los operarios: se abonará la prima resultante de la actividad conseguida.

Las primas tienen el mismo valor, independientemente que se trate de horas ordinarias, extraordinarias o de recuperación.

Las primas no se pueden pagar nunca en horas no trabajadas, ya que se desvirtuaría su aplicación, porque son unos emolumentos que dependen directamente de la producción realizada, excepto en los casos especialmente previstos por la legislación.

Artículo 23. Plus de Recolocación (antiguo Plus de antigüedad)

No se devengará ningún complemento o plus de antigüedad. El Plus de Recolocación se revisará anualmente incrementándose de igual manera que el resto de conceptos salariales sujetos a Convenio.

Artículo 24. Plus de trabajo nocturno

El personal afectado por el Convenio que haga turno de noche debe recibir un suplemento durante las horas que correspondan. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00h. y las 06:00h.

Los trabajadores con derecho a percibir este plus percibirán un complemento exclusivamente según tablas (anteriormente era del 25% sobre el salario base, pero se ha modificado el porcentaje pues en los últimos incrementos, se traspasó parte de la prima a salario base de forma lineal y no afectaba a los demás conceptos relacionados y uno de ellos es el plus nocturno).

Los otros emolumentos se deben recibir en la misma cantidad que para las horas de día.

Artículo 25. Paga de Beneficios

Anualmente se pagará una Paga sobre los Beneficios Netos de la Empresa, si se producen, del 5% de los mismos, repartido linealmente entre todos los trabajadores en alta el último día del año, pero proporcionalmente a los días que ha estado de alta en TC2 durante el año.

Artículo 26. Pluses de Sábado/Domingo/Días de descanso programado.

El trabajo en sábado/domingo/festivo, empieza a contarse desde las doce horas de la noche anterior para todo el personal, salvo el de los relevos, que se contará a partir de las seis horas del primer día festivo hasta las seis horas del primer laborable.

Por trabajar en sábado, domingo o festivo de forma esporádica, el trabajador recibirá además de su salario categoría, el plus reflejado en las tablas salariales en su importe bruto (plus que se verá incrementado de igual manera que el resto de los conceptos salariales sujetos a convenio).

Cuando se efectúe un cambio de horario a petición del trabajador, no se aplicará ningún plus por trabajar en días no laborales según su calendario, permutando las horas trabajadas en festivos por descanso compensatorio (horas adelantadas), ni en caso de recuperación de horas

CVE-2015-7812

del trabajador (horas debidas).
Cuando se efectúe un cambio de horario a petición de la empresa en caso de realizar horas adelantadas se percibirá el mencionado plus.

Artículo 27. Plus Festivo

Tiene derecho a percibir este Plus todo el personal que realice sus trabajos habituales en sábados, domingos y festivos. Para los años 2014, 2015 y 2016, el valor económico del mencionado plus será de **3,332€/hora.**
Este concepto no se percibirá en caso de horas de recuperación del trabajador.
Este Plus Festivo, es el que percibirán los trabajadores que desarrollen su trabajo de forma voluntaria y estable en los relevos 4º y 5º (sábados, domingos, festivos y vacaciones).

Artículo 28. Horas extraordinarias

a) Con el objetivo de favorecer la creación de trabajo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias de acuerdo con los siguientes criterios:
    1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
    2. Horas extraordinarias necesarias por fuerza mayor para reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgos de pérdidas de maquinaria e instalaciones: su realización.
    3. Horas extraordinarias necesarias para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: será de carácter voluntario y con previo aviso si es posible.

La Dirección de la Empresa debe informar mensualmente a los Representantes de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando los motivos, y si fuera necesario, la distribución por secciones.
En función del objetivo de trabajo antes mencionado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Convenio acuerdan que el valor monetario de la hora extra y el descanso compensado, será el 1,50 de la hora normal. En el valor monetario se tendrá en cuenta todas las retribuciones que conforman el valor de la hora normal trabajada, (Salario, Prima, Plus de Puesto y Complementos Personales).
El Plus de Horas Extraordinarias no afectará en el caso de Plus de Sábado/Domingo/Festivo.
En caso de horas debidas por el personal, deberán ser realizadas dentro del año natural vigente.
Si a fecha 31/12 del año en curso no las ha recuperado, se le descontaran de la nómina. Siempre será preferible que las recupere.
Tal y como indica el Convenio Colectivo, en caso de horas debidas del trabajador que las recupere en sábados, domingos y festivos, no percibirá ni el Plus Festivo, ni el Plus de Sábado/Domingo/Festivo.

Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias

El personal afectado por este Convenio debe recibir unas gratificaciones equivalentes a una mensualidad en cada ocasión. Las fechas de abono serán en Marzo, Julio y Navidad, según costumbre establecida, a razón de su salario de convenio más el plus de recolocación. El importe de las pagas extras, se debe liquidar de acuerdo con los salarios vigentes en ese momento.
Las gratificaciones deben ser liquidadas en función de los días efectivamente cotizados.
Generación y devengo de las pagas extraordinarias:

- Paga extra de Marzo: del 01/03 al 28/02
- Paga extra de Julio: del 01/01 al 30/06
- Paga extra de Navidad: del 01/07 al 31/12

CVE-2015-7812

Capítulo VI
Revisión Salarial

Artículo 30. Revisión Salarial

La revisión salarial que debe realizarse durante los 3 años de vigencia del Convenio se han acordado de la manera siguiente:

a) Año 2014: un pago de 108 Euros (0,5% de la masa salarial), en concepto de productividad, a pagar en la nómina de Abril de 2015, para toda la plantilla.

b) Año 2015: un pago de 162 Euros (0,75% de la masa salarial), en concepto de productividad, en base a 84 Euros en cada una de las pagas extras de Julio y Diciembre, para toda la plantilla.

c) Año 2016: un pago de 216 Euros (1,00% de la masa salarial), en concepto de productividad, en base a 108 Euros en cada una de las pagas extras de Julio y Diciembre, para toda la plantilla.

Al final del período de estos 3 años de convenio, es decir, el 1 de Enero de 2017, se aplicará la cantidad acumulada, de forma lineal a tablas y en el concepto Plus de Puesto.

Capítulo VII
Jornada laboral

Artículo 31. Jornada normal de trabajo

La jornada laboral, durante los 3 años de vigencia del Convenio, es de **1736 horas** de trabajo efectivo para 2014, 2015 y 2016.

Con la flexibilidad de distribuir la jornada de forma irregular durante el año, según **Ley 3/2012** de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Artículo 32. Calendarios y horarios de trabajo

La Dirección de la Empresa y los Representantes de los trabajadores, acordarán, un mes antes de finalizar el año, el calendario laboral que recogerá las fiestas, horario de trabajo y el cómputo anual de horas de trabajo.

Los horarios se adaptarán al reparto de horas laborales de cada año.

Los horarios establecidos en la Empresa son:

- Relevo de Mañana: de 6:00h. a 14:00h.
- Relevo de Tarde: de 14:00h. a 22:00h.
- Relevo de Noche: de 22:00h. a 6:00h.
- Jornada partida: de 8:30h. a 13:30h. y de 15h. a 18h.
- 4º y 5º Turno, de sábados, domingos, festivos y vacaciones, según calendario establecido al efecto, de la manera siguiente:
  1. **Horario de 4º Turno:** de 6:00h a 18:00h de sábados y de 6:00h a 18:00h de domingos.
  2. **Horario de 5º Turno:** de 18:00h de sábado a 6:00h de domingo, y de 18:00h de domingo a 6:00h de lunes.

  Se podrán acordar horarios de ocho horas, en lugar de las doce establecidas, siempre que la rotación del personal y la organización del trabajo lo permitan.

Cuarto y Quinto turno: Establecida la necesidad de realizar actividad productiva durante los 365 días del año, se regula esta actividad durante los sábados, domingos, festivos y vacaciones, con personal de nueva contratación y/o voluntarios. Con este fin, queda establecido lo siguiente:

CVE-2015-7812

a) Por parte de la empresa se potenciará la contratación del personal necesario para el desarrollo de la actividad durante sábados, domingos, festivos y vacaciones, sobre la base de las modalidades contractuales existentes. Para cada hora de trabajo en sábados, domingos, festivos y vacaciones, el personal de cuarto y quinto turno recibirá el Plus Festivo regulado en el **Art. 27)** de este Convenio.
b) Con la finalidad de poder dirigir y colaborar con dicho personal, determinados miembros de la plantilla actual, que serán concretados por la Dirección en cada momento, y con una antelación de una semana como mínimo, serán asignados a realizar sus actividades laborales en dichos días. La aceptación de dicha medida será voluntaria para los trabajadores afectados.

Artículo 33. Vacaciones

Las vacaciones serán de 30 días naturales, siendo 32 a efectos económicos, para todo el personal que tenga como mínimo un año de antigüedad en la empresa, proporcionales a los días realmente trabajados en el año anterior a la fecha de disfrute computándose a estos efectos como trabajados los días de permanencia en Incapacidad Temporal, pero no las ausencias injustificadas. Las vacaciones se disfrutarán según el calendario laboral pactado entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores. Si por necesidades de la Empresa, el trabajador disfrutase las vacaciones fuera de dicho período pactado o las disfrutase fraccionadas, percibirá un plus equivalente al 20% de la prima base total a actividad normal y el derecho a 1 día adicional de vacaciones si las efectúa en el período estival (de Julio a Septiembre) no reflejado en el calendario laboral pactado y 2 días si las realiza en el resto del año. En este caso la empresa informará con antelación al personal afectado y a los representantes de los trabajadores. En el pago del mes de vacaciones se tendrá en cuenta 21 días + 2 días para la retribución de la prima, que será el promedio de los tres meses anteriores.

Artículo 34. Descanso durante la Jornada de Trabajo efectivo

El personal que realice jornada continuada tendrá un descanso de 15 minutos que será considerado como trabajo efectivo. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley vigente.

Capítulo VIII
Reglamento de primas a la producción

Artículo 35. Bases fundamentales. Complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo, en trabajos directos: Prima

1. Para trabajos en que sea factible establecer una prima directa, se debe hacer en función del sistema Bedaux, tal y como indican las tablas salariales vigentes.
2. De acuerdo con lo que prevé la Ordenanza laboral en este concepto, el rendimiento mínimo para estas tareas es de 60 unidades Bedaux.
3. A partir de 60 unidades Bedaux, el trabajador debe obtener unos incrementos en función de la tabla de prima asignada al trabajo que haga y de la actividad obtenida durante el tiempo de trabajo o prima.
4. Las tablas de valores de prima y actividad correspondiente están reflejados en las tablas salariales vigentes en cada momento.

CVE-2015-7812

Capítulo IX
Asuntos diversos

Artículo 36. Desplazamientos por servicios a la empresa

Los trabajadores que por necesidades de la empresa y siguiendo las instrucciones de esta tengan que realizar viajes o desplazamientos, percibirán una compensación por kilometraje de 0,204€/Km. más 0,012€/km. por cada ocupante adicional al conductor durante la vigencia del convenio.

Adicionalmente se pagaran los gastos de manutención, hospedaje y otros, previa presentación de los comprobantes y de acuerdo con la normativa vigente de liquidación de gastos por estos conceptos, en comisión de servicios a la empresa.

Artículo 37. Prendas de vestir en el trabajo

Para atender las tareas que se realizan en la Empresa, y para uso exclusivo dentro de la misma, esta entregará a cada trabajador los equipos de protección individual necesarios, considerando que determinados puestos deben dotarse de prendas ignífugas y/o térmicas.

Los equipos elegidos deberán ser analizados desde la conveniencia de los mismos, con los Delegados de Personal.

Se acuerda entre las partes el contratar un servicio de lavandería para la ropa de trabajo, entendiendo que significa un ahorro de costes por la compra de dichas prendas de trabajo, ya que las mismas tendrán un tratamiento especial para su mayor duración. Las partes acuerdan también realizar un seguimiento de dicho ahorro. El trabajador tiene la obligación de utilizar estas piezas de trabajo.

Capítulo X
Código de Conducta Laboral

Artículo 38. Criterios generales.

Las empresas podrán 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 los artículos siguientes.

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 39. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

CVE-2015-7812

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
l) La embriaguez o consumo de drogas habitual en el trabajo.

Faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
g) Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.
i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
l) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

CVE-2015-7812

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad.
Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 40. Sanciones y prescripción.
Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:
a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
b) Por faltas graves: Amonestación por escrito; y suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
c) Por faltas muy graves: Amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días y despido.
Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:
Faltas leves: Diez días.
Faltas graves: Veinte días.
Faltas muy graves: Sesenta días.
La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XI
Formación

Artículo 41. Formación
El primer trimestre del año se informará del Plan de Formación anual al Comité de empresa. Los cursos de Formación propuestos en este Plan por la Empresa se entenderán como obligatorios y preferiblemente se intentaran realizar en horario laboral, excepto cuando por cuestiones

CVE-2015-7812

organizativas se deban realizar fuera de la jornada. En este último caso, será voluntaria y se deberá notificar con 5 días de antelación, se recibirá una compensación de 10€ por hora de formación, para toda la vigencia de este convenio.
El trabajador deberá justificar su presencia efectiva a los cursos establecidos, mediante certificado de asistencia del mismo.
La formación realizada por personal de la Empresa se tendrá en cuenta para hacer su evaluación personal. La formación no obligatoria no será pagada.

Capítulo XII
Licencias, permisos y derechos sociales

Artículo 42. Ayuda social

La Empresa concede a todos sus trabajadores en activo una ayuda económica por cada hijo en edad escolar, a partir de los 6 años y hasta finalizar la vigencia de este Convenio.
Anualmente se dispondrá de una cantidad de 4.625€, que se repartirán según el Reglamento de régimen interno del Comité.

Artículo 43. Licencias y permisos retribuidos

a) Asistencia al médico de cabecera, se tiene derecho hasta el límite de 16 horas al año, previo aviso y/o justificación posterior en caso excepcional.
b) Por el tiempo necesario, en caso de asistencia médica de especialistas de la Seguridad Social, si coincide con el horario laboral y el facultativo de medicina general prescribe la consulta, el trabajador debe presentar previamente el volante justificativo.
c) 8 horas para consultas médicas privadas, que no sean para temas estéticos.
d) Por hospitalización, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite descanso domiciliario de: Cónyuge, hijos, padres y padres políticos, 2 días naturales, ampliables hasta 4 días en caso de desplazamiento fuera de la comarca, previo aviso y posterior justificación diaria, teniendo como punto de referencia la sede de la empresa. Para los demás familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, 2 días ampliables hasta 4 si es a más de 150 Km., previo aviso y posterior justificación.
   En caso de hospitalización, se podrán coger los días de manera flexible, previo acuerdo con el jefe de planta.
e) Por el tiempo necesario en caso de acompañamiento justificado de visitas a médicos y especialistas de la Seguridad Social y derivados de la Seguridad Social de: Cónyuge, hijos, padres y padres políticos. Si para estas visitas se tiene que hacer un desplazamiento fuera de la Comarca, se tendrá un día de permiso, previo aviso y posterior justificación, teniendo como punto de referencia la sede de la empresa.
f) 3 días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de afinidad y consanguinidad.
g) 5 días naturales por fallecimiento de cónyuge e hijos.

Cuando por las causas previstas en los apartados f) i g), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento a más de 150 Km. El plazo se amplía en dos días más de lo establecido, previo aviso y posterior justificación.
Se entiende por acompañamiento justificado la enfermedad o accidente con certificado médico.
En caso de alargarse el tiempo concedido, se permite la opción de recuperar o no cobrar los días que excedan del permiso indicado.
Para los demás permisos se debe observar lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores.
En las licencias y permisos retribuidos se pagaran los conceptos salariales que correspondan al 100% como si se estuviera en activo.

Artículo 44. Permisos sin retribuir

CVE-2015-7812

Avisando con la debida antelación, se concederán dos días al año sin retribución, considerándose cada salida como si fuera un día completo.

Artículo 45. Excedencias

Para todo lo relacionado con este tema, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Vigente.

La Dirección informará a los Representantes de los Trabajadores de todas aquellas peticiones de excedencia que se formulen por parte de los trabajadores.

Artículo 46. Complementos sobre IT y accidentes

En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa complementará el salario del trabajador accidentado hasta un 100% de su retribución hasta un máximo de 18 meses.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará la retribución asignada a cada trabajador, hasta un máximo de 18 meses, en los porcentajes siguientes:

- 3 primeros días al 60 %.
- 18 días siguientes al 75 %.
- a partir del 22 día al 100 %.

En ningún caso la suma de los importes correspondientes por prestaciones reglamentarias y complementos podrá superar globalmente el 100% de la retribución que corresponda en activo de sus retribuciones salariales.

Ambas partes entienden que la reducción del absentismo es una preocupación que ha de prevalecer en el ánimo de todo el personal, por ello hay que potenciar los medios actuales que permitan sensibilizar al personal, reducirlo y controlarlo. A los efectos de las verificaciones del estado de enfermedad se debe observar lo que dispone el apartado 20.4 del Estatuto de los Trabajadores y las leyes vigentes.

Capítulo XIII
Seguridad y Salud laboral

Artículo 47. Prevención de Riesgos Laborales

En materia de Seguridad y Salud Laboral se debe acoger a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente.

Capítulo XIV
Garantías sindicales

Artículo 48. Principios básicos de las relaciones con los Sindicatos

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos para instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten en el ámbito social de la Empresa.

Artículo 49. Secciones Sindicales

Se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores y en la L.O.L.S.

Artículo 50. Competencias, derechos y garantías de los Delegados de Personal

Se acuerda que las horas de crédito mensual serán de hasta 16 horas mensuales, pero con un cómputo anual máximo de 180horas.

CVE-2015-7812

Capítulo XV

Artículo 51. El acoso sexual en las relaciones de Trabajo.

Planteamiento
Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales un comportamiento que puede comportar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el art. 10.1, 14 y principalmente el art. 18.1 de la Constitución Española.

Concepto
Se considera constitutivo de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de carácter sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una Empresa, respeto de las que el sujeto activo sabe –o está en condiciones de saber- que resultan indeseables, irrazonables y ofensivas para quienes las sufre, la respuesta a las cuales puede determinar una decisión que afecte a su trabajo o a sus condiciones de trabajo.
La atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, tengan el sentido que tengan. Esto diferencia el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por lo tanto, en el consentimiento mutuo.

El acoso Sexual de intercambio.
En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícitamente o explícita, en condición de trabajo, ya sea para acceder al mismo o para mantener o mejorar el estatus laboral logrado, siendo su rechazo la base por una decisión negativa por el sujeto pasivo.
Se basa en un comportamiento en que, de una u otra manera, el sujeto activo conecta de manera condicionada a una decisión suya en el ámbito laboral –la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la finalización del contrato- a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

El acoso Sexual Medio Ambiental
En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, aquello que es definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier tipo, no deseada por el destinatario/a, y suficientemente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, a su vez, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba interfiriendo en el rendimiento habitual.
Aquello que se ve afectado aquí negativamente es el propio entorno laboral, entendiendo como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo –por actitudes de connotación sexual- que esto acaba creándole una situación laboral insostenible.
La consecuencia negativa directa es normalmente personal –de carácter psicológico- y esta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Expediente Informativo
La empresa velará por la consecución de un ambiente de trabajo libre de comportamientos indeseables de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otros, la apertura de expediente contradictorio.
Con independencia de las acciones legales que se puedan interponer al respeto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

CVE-2015-7812

La denuncia comportará el inmediato inicio de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, por lo cual se articularán las medidas oportunas.
Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.
En las actuaciones a realizar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todas las personas que intervengan, practicándose todas aquellas diligencias que se consideren necesarias a la determinación de los hechos producidos.
Durante este proceso –que tendrá que estar solucionado en el plazo máximo de 10 días- todos los actuantes guardarán una absoluta confidencialidad y reserva, por el hecho de afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.
La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto pasivo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.
A tal efecto, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como una falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

Disposición adicional primera
Ambas partes acuerdan adherirse al acuerdo sobre la Solución de Conflicto por Vía Extrajudicial de Cantabria.
Las partes firmantes del presente Convenio recomendarán y fomentarán la utilización del ORECLA – Cantabria como órgano de mediación de conflictos de trabajo tanto colectivo como individual.
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 adicional segunda
Para todo aquello que no estuviera recogido en el texto de este Convenio, se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

NOTAS

Todas las referencias realizadas en el texto del Convenio de "trabajador", "operario", "empleado", "encargado", "delegado" o "compañero", se entienden realizadas, independientemente de su género, a las personas hombre o mujer.

2015/7812

CVE-2015-7812