

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2015-8256 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Lignotech Ibérica, S.A., para el año 2013.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Lignotech Ibérica, S. A., para el año 2013, suscrito con fecha 12 de mayo de 2015 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Delegado de personal en representación de los trabajadores; 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, 12 de junio de 2015.
La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

CONVENIO COLECTIVO LIGNOTECH IBERICA S.A. 2013

Reunidas la representación de la empresa LIGNOTECH IBERICA S.A. a través de su representante legal D. Marino Rodríguez Montes, en su condición de director, asistido del asesor jurídico D. Antonio Sarabia Gómez, y por otra la representación de los trabajadores, por medio de su delegado de personal D. Antonio Pastor Noriega, adscrito al sindicato USO, y asistido del asesor D. Agustín Herrera Pérez, reconocida la representación por ambas partes y tras el desarrollo de un periodo de negociación colectiva, han alcanzado un acuerdo sobre el Convenio de empresa de LIGNOTECH IBERICA S.A. para el año 2013, en los siguientes términos.

INDICE

CAPITULO	TITULO	PAGINA
I	Disposiciones Generales	2
II	Empleo, Formación y Promoción	4
III	Clasificación Profesional	5
IV	Organización del trabajo	7
V	Jornada de Trabajo, vacaciones, permisos, licencias y excedencias.	7
VI	Derechos de la Mujer Trabajadora	13
VII	Salarios y otras formas de retribución	13
VIII	Beneficios sociales	19
IX	Faltas y sanciones	21
X	Seguridad e Higiene	25
XI	Garantías Sindicales	26
	Disposición Final	26
	Baremo para abono del Plus de Asistencia	34

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- *Ámbito personal*

Queda afectado al contenido normativo y obligacional de este Convenio, la totalidad del personal que trabaja o que ingrese durante su vigencia en la Planta de LIGNOTECH IBERICA, S.A., sujeto a legislación laboral.

Artículo 2.- *Ámbito funcional*

El Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa LIGNOTECH IBERICA, S.A. y el personal laboral que en ella trabaja.

Artículo 3.- *Ámbito territorial*

El presente Convenio será de aplicación en el Centro de Trabajo de LIGNOTECH IBERICA, S.A. en Torrelavega (Cantabria).

Artículo 4.- *Ámbito temporal*

El presente Convenio tendrá fuerza para obligar a las partes a partir de la firma del mismo y entrará en vigor una vez comunicado a la Autoridad Laboral, si bien los efectos económicos y sociales entrarán en vigor el 1 de enero de 2013.

La vigencia del presente Convenio será por un año, contados a partir del 1 de enero de 2013, y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 5.- *Denuncia*

El pacto se entenderá prorrogado tácitamente, por un periodo máximo de 18 meses, es decir con límite el 30 de Junio de 2014, si no hubiera denuncia expresa por cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso de un mes respecto a la fecha en que finalice el mismo.

Esta denuncia se podrá producir por la representación de la Empresa o por mayoría simple de la representación de los trabajadores.

Caso de ser denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, perderán vigencia sus Cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

Artículo 6.- Naturaleza

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 7.- Absorción y compensación

Las mejoras económicas y salariales pactadas en el presente Convenio, absorben y compensan las que con carácter firme disfruta hasta ahora el personal, y a su vez serán absorbibles o compensables con cualquier aumento futuro en las retribuciones, establecido por disposición oficial, que pudiera dictarse.

No obstante, las mejoras otorgadas por normas de rango superior, serán de aplicación cuando, globalmente y en cómputo anual, sean más beneficiosas o superen el nivel total de las otorgadas en este Convenio.

Artículo 8.- Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales que, en concepto de percepción de cualquier clase, en su conjunto anual, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

Artículo 9.- Comisión Paritaria de Interpretación y procedimiento para solventar discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo.

1.- Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, si procede, sobre el cumplimiento general de lo acordado en el presente Convenio.

Estará constituida por los representantes de la Empresa y de los Trabajadores de la misma.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria de Interpretación podrán revestir el carácter de ordinario o de extraordinario otorgando tal calificación cualquiera de las partes.

En el supuesto de que fuera extraordinario, deberá mediar preaviso dirigido a la otra parte, con una antelación mínima de -24-horas. En caso de ser ordinario, el plazo será de diez días.

2.-A los efectos de lo dispuesto en el Art.- 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en el caso de que no exista acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, una vez agotada la vía de

la negociación entre empresa y representante de los trabajadores, se acuerda dilucidar las discrepancias por medio de laudo arbitral vinculante para las partes en el ORECLA

CAPITULO II

EMPLEO, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 10.- Empleo

La Empresa utilizará los contratos de trabajo vigentes en cada momento, facilitando a la representación de los Trabajadores copia básica de los mismos en los términos previstos legalmente.

De los contratos que se formalicen, los que se efectúen bajo la modalidad de "prácticas", tendrán una retribución global del 80% sobre la que correspondiese al resto del personal.

Artículo 11.- Período de formación de nuevos trabajadores

El personal de nueva incorporación se someterá a un período de formación tanto en materia de prevención de riesgos como de las tareas propias del puesto o puestos que vaya a desempeñar.

A estos efectos el trabajador tendrá durante este período su plan de formación y su tutor o tutores debidamente asignados.

Artículo 12.- Formación.

La Dirección de la Empresa reconoce la necesidad de potenciar la formación de los trabajadores.

A estos efectos, la empresa se compromete a elaborar un plan de formación, del cual se dará traslado a la representación de los trabajadores.

Se considera como obligatorios los cursos realizados dentro de la jornada laboral y como voluntarios los realizados fuera de la misma.

Dicha formación se retribuirá durante el año 2013 en la cantidad de 12,46 euros/hora por cada hora de curso realizado dentro de la jornada laboral y 24,93 euros/hora la hora realizada fuera de la jornada laboral.

En este sentido retribuirá a cada uno de los trabajadores por hora de formación hasta el límite de 15 horas.

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

En caso de que los trabajadores no pudieran realizar un total de 15 horas de formación, la cantidad individual destinada a este concepto, se acumulara en una bolsa que será repartida de forma equitativa entre todos los trabajadores que hayan recibido formación en la nómina del mes de enero de cada año.

Artículo 13.- Promoción

Todos los ascensos del personal afectado por el presente Convenio se harán por concurso - oposición, excluyendo los correspondientes a categorías para las que se exija titulación media o superior.

Toda vacante que se produzca en LIGNOTECH IBERICA, S.A., saldrá a examen en los -30- días siguientes. A ésta podrán optar los trabajadores fijos, cualquiera que sea su categoría.

De este modo se establece que, para ocupar un puesto de superior categoría o nivel, habrá de someterse el trabajador a las pruebas de aptitud que exija la Empresa.

En caso de igualdad en la calificación obtenida, el orden de preferencia será:

- 1.- El más antiguo en la Empresa.
- 2.- El más antiguo en la categoría, dentro del Departamento o Servicio donde exista la vacante.

En la convocatoria, que se dará a conocer en los tabloneros de anuncios con una antelación de un mes a la celebración de las pruebas, se contemplará:

- a) Puestos a cubrir.
- b) Fechas de los exámenes
- c) Programa a desarrollar, que será confeccionado por la Empresa, previo informe de la Representación de los Trabajadores.

El Tribunal estará formado por un Presidente, un Secretario y dos Vocales, designados todos ellos por la Empresa, además de un Vocal en representación de los Trabajadores.

CAPITULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 14.- Grupos y categorías profesionales.

Los Grupos - por coeficientes- y antiguas Categorías que se integran en cada grupo, se relacionan a continuación.

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

Grupo	Coficiente	Categorías que agrupa
1	1,80	Almacenero Especialista Ordenanza Oficial de Tercera Vigilante
2	2,20	Auxiliar de Laboratorio de 2ª Ayudante de encargado Conductor Mecánico Fogonero 1ª Maquinista Oficial de 1ª Oficial de 2ª Mantenimiento
3	2,40	Auxiliar de Laboratorio 1ª Oficial de 1ª Mantenimiento
4	2,50	Encargado Maestro de Oficio Oficial Administrativo 2ª
5	2,60	Delineante 1ª Oficial Administrativo 1ª
6	2,70	Analista de laboratorio Jefe Administrativo 2ª Maestro de Taller Programador de Informática Técnico Auxiliar
7	2,85	Analista de Informática A.T.S. Jefe Administrativo 1ª Titulado Medio
8	3,20	Titulado Superior

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

CAPITULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 15.- Funciones y Movilidad Funcional

La empresa podrá realizar, en el seno de la misma, la Movilidad Funcional que precise, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador y sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales necesarias para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al Grupo Profesional.

Dicha movilidad será retribuida en nómina durante el año 2013 con una cantidad de 61,93 euros mensuales para los obreros habilitados en dos puestos de trabajo.

A los trabajadores habilitados en 3 puestos de trabajo se les retribuirá la cantidad de 84,47 € mensuales.

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIA

Artículo 16.- Jornada laboral

Durante el año 2013, la jornada laboral media de la Empresa LIGNOTECH IBERICA S.A. será en cómputo anual de 1738 horas de trabajo efectivo

En la jornada anual, se entenderán comprendidos los tiempos de descanso computables como de trabajo efectivo – 30 minutos – no existiendo tolerancias de entrada y salida al puesto de trabajo.

La jornada pactada, solo podrá modificarse por Ley.o por expreso y puntual acuerdo de las partes debidamente justificado y documentado.

De acuerdo con la Ley, la Empresa elaborará un calendario laboral y lo presentará a principios de cada año. No obstante, la empresa, procurará mantener las peticiones de los trabajadores, en cuyo caso podría ser modificado. En todo caso, cada trabajador deberá conocer con dos meses de antelación el comienzo del disfrute.

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

Artículo 17.- Tipo de Jornada

Los distintos tipos de jornada de la Empresa LIGNOTECH IBERICA S.A. serán las siguientes:

- 3TD.- Trabajo a tres turnos con descanso dominical.

Se trabaja de Lunes a Viernes descansando sábados, domingos y Festivos por semanas, una en turnos de mañana, otra en turno de tarde y otra en turno de noche.

- 3T.- Trabajo de tres turnos con descanso intersemanal (Fuego Continuo)

Cada 28 días se cierra un ciclo en el que el trabajador ha pasado por los turnos de mañana, tarde u noche, trabajando 21 días y descansando 7.

De los cuatro domingos que incluye cada ciclo, tres coinciden con día de trabajo y 1 en día de descanso.

Se establece la posibilidad de que trabajadores que vienen prestando servicios a turnos pasen a jornada partida o jornada normal, en los términos del artículo siguiente. En este caso, para que se haga efectivo este cambio, deberá existir conformidad del trabajador y mantenimiento de las percepciones económicas que viniera disfrutando trabajando a turnos. Estas condiciones no afectarán a los trabajadores que se incorporen a la empresa en jornada partida en los puestos de trabajo de producción.

Se denomina **Corretornos** aquel trabajador, que con carácter voluntario, es el encargado de suplir en sus labores las faltas de los trabajadores de su categoría. Esta disponibilidad será compensada durante el año 2013 con 92,32 euros/mes. Así mismo, el trabajador que ostente esta condición le será abonado mensualmente, como mínimo, el plus correspondiente a 3 domingos.

El periodo mínimo que un trabajador Corretornos ostenta esta condición será de 1 año. Transcurrido dicho periodo la empresa consultará la existencia de otros trabajadores voluntarios, pudiendo establecerse un turno rotatorio entre los aspirantes si los hubiera.

Se establecerá de acuerdo entre la empresa y el representante de los trabajadores un calendario laboral anual que se publicará antes del 1 de Enero.

A partir de la fecha de firma del calendario laboral, si se produce una modificación con anticipación inferior a 1 mes el trabajador afectado tendrá derecho al plus de corretornos.

Se comprobará la distribución de las parrillas de forma que 1 de cada 7 sea en Sábado y otra en Domingo. Los desequilibrios

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

producidos en el ejercicio anterior serán compensados con la colaboración del representante legal de los trabajadores.

Artículo 18.- Horarios

Jornada Normal:

Adicionalmente a lo dispuesto en el acuerdo de fecha 06.06.2006 se establece que todos los viernes del año, y las vísperas de festivo, el personal asignado a jornada normal disfrutará de jornada continuada de 07:00 a 15:00.

No obstante, en determinadas circunstancias puntuales, y ante necesidades urgentes, la empresa podría requerir que se sustituya una jornada continuada por jornada partida sin que ello conlleve contraprestaciones adicionales.

Jornada a Turnos:

1^{er} Turno: de 6: a 14:00 horas.

2^a Turno: de 14:00 a 22:00 horas

3^{er} Turno: de 22:00 a 6:00 horas.

Artículo 19.- Vacaciones

Durante la vigencia del presente Convenio las vacaciones serán de 28 días laborales para todo el personal.

Veintitrés de estos días laborales se disfrutarán conforme al Calendario que se establezca, por acuerdo entre Empresa y Representantes de los Trabajadores.

El Trabajador podrá disponer de los - 5 - días laborales restantes, con el requisito de avisar de su disfrute con una antelación mínima de 48 horas a su Jefe de Servicio correspondiente, y de acuerdo con el procedimiento establecido. Este preaviso no será necesario cuando se apliquen estos días a la prolongación de las Licencias no penalizadas.

Las vacaciones se disfrutarán como en años anteriores, entre los meses de enero a Diciembre. Durante el ámbito temporal del Convenio, el Calendario de Vacaciones fijará en los meses de Junio, Julio Agosto y Septiembre, el 60% de la totalidad de días contemplados en el mismo.

Permanece vigente la Bolsa de Vacaciones para el personal a turnos que disfrute de la totalidad de las mismas en los meses siguientes:

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

- Diciembre y Enero 131,10 Euros
- Noviembre y Febrero 98,26 Euros
- Octubre, Marzo y Abril 65,67 Euros

La percepción de la Bolsa de Vacaciones se percibirá siempre que los trabajadores disfruten de al menos 5 días laboralmente consecutivos dentro de los meses fijados para ello, cobrando la parte proporcional correspondiente.

A la hora de establecerse el calendario de vacaciones se deberá tener en cuenta que no podrán coincidir en periodo de vacaciones más de 2 trabajadores por puesto de trabajo.

Artículo 20.- Permisos y Licencias.

1.-Permisos

Los trabajadores a jornada normal dispondrán, por una sola vez al año, de -2- horas de permiso para asuntos propios, de acuerdo con el procedimiento establecido, autorización previa del Jefe de Servicio y visado posterior de la Oficina de Administración de Personal. Al igual que en el Convenio anterior, estas horas de permiso se computarán al margen de la jornada laboral pactada para cada año.

2-Licencias.

Los trabajadores disfrutarán de las siguientes licencias retribuidas, siempre que se justifiquen debidamente a juicio de la Empresa:

- 1.- Para contraer matrimonio: 15 días naturales
- 2.- Por alumbramiento de esposa: 4 días naturales, ampliables a uno más si el trabajador necesita desplazarse a más de 100 km.
- 3.- Por fallecimiento de cónyuge, hijos o padres: 4 días naturales, ampliables a uno más si el trabajador necesita desplazarse a más de 100 km.
- 4.- Por intervención quirúrgica de cónyuge, hijos o padres: 2 días, y 2 más sin retribución.

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

5.- Por fallecimiento de hermanos, nietos o abuelos: 2 días ampliables en tres más si el trabajador precisa, por esta causa, desplazarse a más de 200 km.

6.- Por hospitalización de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge: 3 días, ampliables en dos más si el trabajador necesita desplazarse a más de 100 km.

7.- Por hospitalización de hermanos de uno u otro cónyuge, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge: 2 días, ampliables en tres más si el trabajador necesita desplazarse a más de 200 Km.

8.- Por fallecimiento o hospitalización de sobrino o tío: 2 días.

9.- Por boda de un hijo, hermano, padres o abuelos: 1 día.

10.- Por intervención quirúrgica de hermanos, abuelos o nietos: 2 días y dos más si el trabajador necesita desplazarse a más de 200 Km.

11.- Por traslado de su domicilio habitual: 1 día.

12.- Por el tiempo necesario en las curas ambulatorias, previamente decretadas, cuando el trabajador no haya causado baja.

13.- Por asistencia a consulta de médicos especialistas: 1 día, y tres más si la consulta fuese en otra provincia. Se incluye el odontólogo.

Las consultas del médico de cabecera se abonarán si hubiesen sido ordenadas por el médico de la Fábrica.

14.- Por consulta médica de esposa, hijos, padres y padres políticos: el tiempo necesario.

15.- Por exámenes: los días que esté prevista su duración. Si estos tuviesen lugar fuera de la provincia, 2 días más por causa del desplazamiento.

16.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público personal

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

En los supuestos de los apartados 2 a 5, –ambos inclusive- y 10, el parentesco se entenderá tanto en grado de consanguinidad como de afinidad. A este respecto, se hacen extensivas las licencias a las parejas de hecho que se encuentren debidamente registradas en los términos legalmente vigentes.

La retribución de estos días de licencia, será igual a la que hubiera percibido de haber estado trabajando.

En el supuesto que el interesado haya trabajado en el día en que se produjo el hecho causante, la licencia comenzará desde el día siguiente natural.

En el caso que el interesado esté trabajando y abandone su trabajo el día que se produjo el hecho causante, la licencia comenzará a contar desde ese mismo día.

Artículo 21.- Excedencias.

La Empresa concede a los trabajadores, con carácter excepcional, el derecho a disfrutar de la situación de excedencia de acuerdo con lo siguiente:

- ◆ A los dos años de antigüedad en la Empresa, tres meses de excedencia.
- ◆ A los cinco años de antigüedad en la Empresa, seis meses de excedencia.
- ◆ A los ocho años de antigüedad en la Empresa, doce meses de excedencia.

En cualquiera de los casos, una vez finalizada la excedencia, no podrá solicitarse otra hasta transcurridos cinco años de reingreso del trabajador.

El tiempo que el trabajador se encuentre en situación de excedencia, se computará a todos los efectos como antigüedad en la Empresa.

Se garantiza el reingreso en la categoría y actividad que detentaba con anterioridad a la excedencia, pero no el puesto de trabajo.

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

CAPITULO VI

DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

Artículo 22.- Durante el embarazo

Se entiende que hay que remitirse en todos los aspectos a la Legislación vigente y a las posteriores normas que se aprueben.

En todo caso, se considerará, para la mujer trabajadora, cuando esté embarazada, la conveniencia de cambiarla de puesto de trabajo, si éste es nocivo o peligroso para ella o el feto.

Asimismo, se procurará facilitar su deseo de acudir a tratamiento de psico - profilaxis obstétrica - preparación para el parto- a partir del séptimo mes de embarazo sin menoscabo de sus obligaciones contractuales.

Artículo 23.- Maternidad

Los descansos laborales que, según la Legislación vigente, afectan a la mujer por maternidad, podrán ser acumulables.

De otro lado, tendrán preferencia en la concesión de las excedencias contempladas en el art. 18, la madre o el padre que quieran acogerse a éstas al finalizar el período de baja maternal.

Artículo 24. Permiso de lactancia.

El permiso de lactancia se regula de conformidad con lo señalado en el Art.37.4 del E.T. Podrá ser utilizado por cualquiera de los cónyuges cuando ambos trabajen. Podrá tomarse al principio o al final de la jornada, o bien acumular dicho permiso y disfrutarlo de una sola vez.

CAPITULO VII

SALARIOS Y OTRAS FORMAS DE RETRIBUCION

Artículo 25.- Salarios

- Se establece para el año 2013 una congelación de las percepciones económicas

La tabla salarial que se utilizará como base será:

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

Fórmula: BASE x COEFICIENTE + K

Base para 2013: 7,56

Coef.	Valor "k"	Sal Conv./día	Sal conv /año
1,80	28,68	42,43	18.031,3
2,20	27,75	44,55	18.935,5
2,40	27,61	45,93	19.521,6
2,50	27,39	46,49	19.756,4
2,60	27,20	47,05	19.998,1
2,70	27,82	48,44	20.587,9
2,85	28,81	50,58	21.495,1
3,20	30,18	54,61	23.210,2

La cantidad que figura como Base operará como salario para la actividad normal en el puesto de calificación 1,00 y servirá como módulo para el cálculo de la antigüedad y de la participación en beneficios.

Dicho incremento se hará efectivo en relación a todos los conceptos retributivos y asistenciales a excepción del kilometraje previsto en el artículo 32

El salario se entiende por -12- pagas anuales y dos extraordinarias.

Los salarios se abonarán en las siguientes fechas:

- ♦ Pagas extras: Antes de los días 20 de Julio y Diciembre.
- ♦ Nómina empleada: Primer día laborable de cada mes.
- ♦ Nómina obrera: Quinto día laborable de cada mes.

Artículo 26.- Plus de Turnicidad y Nocturnidad

El Plus de trabajo a tres turnos, se cifrará durante 2013 en 149,17 Euros mensuales.

El Plus de dos turnos con descanso al octavo día se cifrará en 57,54 euros mensuales.

El Plus de dos turnos con descanso dominical se cifrará en 40,19 Euros mensuales.

Artículo 27.- Plus de doble turno

La Empresa concede a los trabajadores cada vez que desarrollen al mismo tiempo dos puestos de trabajo, un plus de doble turno

cifrado durante 2013 en 0,99 euros por cada hora que se desarrolle este doble puesto.

Artículo 28.- Plus de domingos

El Plus por domingo trabajado será, para todo el personal que trabaje a tres turnos, a dos turnos con descanso al octavo día y jornada especial, de 84,46 euros por domingo trabajado durante 2013.

Este Plus de Domingos, no se percibirá en el período de vacaciones, puesto que en la cantidad fijada por domingo trabajado se incluye la parte proporcional correspondiente a dicho concepto.

Artículo 29.- Plus de Festivo

El abono del Plus de Festivo se efectuará mensualmente con arreglo a las siguientes cantidades durante 2013:

ABONO POR FESTIVO

Coefficientes 1,75 a 2,40 140,91 Euros.
Coefficientes 2,5 a 2,85 151,39 Euros.

Habrà un descuento económico cuando, correspondiendo trabajar en fiesta, no se realice la prestación laboral, de acuerdo con las cantidades expresadas a continuación:

DESCUENTO POR AUSENCIA EN FESTIVO

Coefficientes 1,75 a 2,40 159,06 Euros.
Coefficientes 2,5 a 2,85 176,02 Euros.

El Calendario de Vacaciones no afectará económicamente a los trabajadores a los efectos de este Plus.

Artículo 30.- Plus de Fiestas de Navidad

La Empresa se compromete a abonar en concepto de Plus de Fiestas de Navidad, como si de horas extraordinarias se tratase, las horas trabajadas por el personal del tercer turno de trabajo las festividades de Nochebuena y Nochevieja.

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

Esto supone para el trabajador, además de cobrar las ocho horas normales, la percepción de un plus por un importe de ocho horas extraordinarias

Artículo 31.- Prima de Responsabilidad

Revisadas las cantidades abonadas por dicha prima, la Empresa fija para 2013 las siguientes cantidades en función de la antigüedad de los obreros:

Con 5 quinquenios de antigüedad:	48,90 Euros
Con 4 quinquenios de antigüedad:	48,50 Euros
Con 3 quinquenios de antigüedad:	47,70 Euros
Con 2 quinquenios de antigüedad:	47,17 Euros
Con 1 quinquenios de antigüedad:	46,54 Euros
Sin antigüedad	45,98 Euros

La percepción de la prima de responsabilidad, de carácter mensual, depende del ejercicio de la actividad de cada trabajador. El trabajador tendrá derecho a la prima mensualmente, con las excepciones que se señalan, en los siguientes casos:

- 1.-Por haber sido impuesto sanción firme por causa disciplinaria:
 - La imposición de sanción leve supondrá la disminución en un 50% la prima mensual.
 - La imposición de sanción grave; supondrá la no obtención de la prima mensual
 - La imposición de sanción muy grave; supondrá la no obtención de la prima mensual durante 2 meses.
- 2.-En caso de constatarse la inobservancia de medidas de seguridad por parte del trabajador, por causa a él imputable.
- 3.-La inobservancia de las normas de calidad, que sea imputable a una actuación directa del trabajador.
- 4.-La negativa del trabajador a recibir formación en horario de trabajo sobre un puesto de trabajo.

Artículo 32.- Antigüedad

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de complemento por antigüedad una cantidad de naturaleza salarial con carácter mensual así como en sus gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad de acuerdo al siguiente cálculo:

Antigüedad = N^o quinquenios completos x (salario base x coeficiente x 3%)

Artículo 33.-Participación en Beneficios

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de participación en beneficios una cantidad de naturaleza salarial, con carácter mensual así como en sus gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad según el siguiente cálculo:

10% ((base x coefte)+ (conceptos incluidos en el boletín de retribución))

Se considerarán incluidos todos aquellos devengos y percepciones uniformes mensualmente, es decir, no se incluyen: plus de festivos, horas extras, plus de domingos, descansos suplementarios y todos aquellos que varían o pueden variar de un mes a otro.

Artículo 34.-Prima por asistencia

Los trabajadores afectados por este Convenio según Acuerdo de 17.04.2000 tendrán derecho a una Prima de Asistencia sujeta a las condiciones reflejadas en el Anexo 1 de este convenio

Artículo 35.-Salidas, viajes y dietas

En caso de que la empresa confiera a un trabajador alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, deberá hacerse cargo de su alojamiento y manutención, haciéndose cargo de su importe y de su contratación.

En caso de no ser necesaria la pernocta fuera de su residencia habitual, la empresa abonará los gastos de manutención, previa aportación de factura por el trabajador, con un límite de 28,05 euros.

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

En caso de que el trabajador utilice para su desplazamiento en comisión de servicio, su propio vehículo, la empresa abonará 0,2 euros por kilómetro.

Artículo 36.-L.T.A.

Para el presente ejercicio de 2013 se establece un concepto retributivo (bonus L.T.A.) por importe de 350.- € anuales divididos en dos plazos. El devengo del Bonus será semestral en función del absentismo y accidentabilidad de los seis meses inmediatamente anteriores.

En cada uno de los plazos el Bonus será abonable en los siguientes supuestos y condiciones :

1. El 50% será abonado únicamente en el caso de que el absentismo de los 6 meses inmediatamente anteriores sea igual o inferior al 3%. A estos efectos no se computará como absentismo laboral a las situaciones de I.T. derivadas de accidente de trabajo.
2. El otro 50% será abonado en el supuesto de que no existan accidentes de trabajo con baja en los seis meses precedentes. No se computarán los accidentes in itinere.
3. Si adicionalmente no se produjesen accidentes sin baja, se abonarían otros 50€ anuales (25€/semestre). En este sentido se entiende como accidente sin baja un incidente que conlleva daños a personas, las cuales requieren asistencia sanitaria especializada (medico, ATS o similar), si bien tras esta asistencia pueden reincorporarse al trabajo en la siguiente jornada laboral.
4. Si el absentismo fuese menor del 2.5% se abonarán adicionalmente 100 €/persona (50 € por semestre). A estos efectos no se computará como absentismo laboral a las situaciones de I.T. derivadas de accidente de trabajo.
5. En el supuesto de producirse un accidente con baja laboral (I.T.), como consecuencia de situaciones de riesgo que sean conocidas por la empresa, o hayan sido advertidas fehacientemente a la misma por los trabajadores sin que ésta haya adoptado medidas efectivas para su corrección, no se computará en el presente bonus.

El pago del Bonus se realizara en dos plazos. El primero el 31 de Julio de cada año en función del absentismo y accidentabilidad del

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

primer semestre, y el segundo el 31 de Enero en función del segundo semestre del año precedente.

En caso de discrepancias en la interpretación, desarrollo y ejecución de este concepto y del artículo que lo regula, ambas partes se someten a arbitraje de derecho del ORECLA.

CAPITULO VIII

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 37.- Indemnización complementaria en situación de Incapacidad Temporal

El trabajador que estuviese en situación de IT, por enfermedad común o accidente, durante el plazo en el que se perciba la prestación de la Entidad Gestora o Colaboradora de la Seguridad Social, le será abonado, por la Empresa, un complemento bruto mensual para que el neto a percibir sea el 100% de lo que hubiere percibido el trabajador de haberse mantenido en activo. Incluido pagas extras.

Artículo 38.- Ayuda a minusválidos.

La prestación de la Ayuda por minusválidos que se viene efectuando con carácter mensual a los trabajadores por cada hijo, cónyuge, padres o hermanos minusválidos psíquicos, que vivan a sus expensas, como complemento del subsidio que presta la Organismo competente por este concepto será de 58,53 Euros mensuales.

Artículo 39.- Anticipos

La Empresa destinará la cantidad de 1100 euros mensuales, para facilitar anticipos a trabajadores. El límite de petición de cada trabajador estará en 1000 euros, que deberá devolver en un período de 12 meses y sin interés alguno. (Máximo préstamo simultáneo para toda la plantilla: 9.000 Euros.)

La propuesta de concesión de estos anticipos se efectuará, con periodicidad mensual informando de ello al Delegado de Personal.

Artículo 40.- Préstamo vivienda

Por este concepto se podrán distribuir un máximo de 31500 Euros durante la vigencia del presente Convenio.

El importe máximo de cada préstamo será de 2200 Euros, que deberá amortizarse en el plazo máximo de dos años, siendo sus

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

beneficiarios aquellos trabajadores que pretendan adquirir su primera vivienda en el término municipal de Torrelavega y ayuntamientos colindantes, para uso propio, dentro de la unidad familiar, quedando excluida por tanto la petición del resto de los integrantes de dicha unidad, aunque trabajen en esta Empresa.

Estos préstamos Vivienda, devengarán el 50% del Interés legal que fije el Organismo competente en el momento de la concesión.

Artículo 41.- Ayuda escolar

Los hijos de los trabajadores en activo en el Centro de Trabajo de LIGNOTECH IBERICA, S.A. en Torrelavega, que cursen estudios de ESO, Bachillerato o Formación Profesional de Grado medio o Superior, y que tengan aprobadas todas las asignaturas dentro del año escolar, se les abonará, en el año 2013, la cantidad de 143,2 Euros anuales, en concepto de ayuda de estudios, previa certificación de las calificaciones obtenidas.

De otro lado, los hijos de los trabajadores afectados por este Convenio que cursando estudios universitarios, se hayan matriculado de un mínimo de 60 créditos y hayan superado al menos el 80% de los mismos, recibirán en el año 2013 una gratificación en concepto de ayuda escolar por valor de 353,5 € si los estudios son en la Universidad de Cantabria y 505 € cuando los estudios sean en otra universidad. Para la concesión de esta ayuda será necesario presentar certificación de las calificaciones obtenidas.

Artículo 42.- Premio de Veteranos

Al computarse una antigüedad de 10 años en la empresa, y siempre y cuando en este periodo no haya sido sancionado disciplinariamente con una falta grave o muy grave de forma firme y definitiva, el trabajador recibirá una cantidad equivalente al 150% de su salario ordinario mensual bruto, sin prorrata de pagas extras.

En el caso de que al cumplirse los 10 años estuviese en trámite una posible sanción disciplinaria se esperará a la conclusión de la misma para dictaminar el derecho a la percepción de este concepto.

Artículo 43.- Indemnización por Incapacidad Permanente

En caso de que cualquier trabajador de LIGNOTECH IBERICA S.A. sea declarado, por contingencia común, en situación de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, la

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

empresa le indemnizará en la cantidad de 19.232,39 Euros, a través de la póliza de seguro colectivo que tiene concertada.

Artículo 44.- Revisión médica

Sin perjuicio de la revisión anual que corresponde a todos los trabajadores, conforme a la normativa de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, se establece, además, para todos los trabajadores mayores de 45 años una revisión médica anual a cargo de la empresa que incluya examen urológico o ginecológico, mediante el procedimiento y servicio médico que determine la empresa.”

CAPITULO IX

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 45.- Régimen Disciplinario. Faltas y sanciones.

Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Faltar un día al trabajo, al mes sin causa justificada.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

6. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
7. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
8. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy grave.
10. El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de Riesgos previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
11. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar o fiscal de acuerdo con la normativa vigente.

Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada durante un periodo de 30 días.
2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo superiores a cinco minutos, en un período de 30 días.
3. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo.
Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
10. *La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo que afecten negativamente en el trabajo.*
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
12. El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
13. Abandono del puesto de trabajo. Podrá considerarse como muy grave cuando repercuta gravemente en la marcha de la producción.

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de seis días al trabajo sin causa justificada en un período de 4 meses.
2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar imperfectos en primeras materias, útiles herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y otros documentos de la empresa..
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual, cuando repercuta gravemente en el trabajo.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
11. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
12. 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.
13. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
14. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
15. El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de faltas muy graves exigirá la tramitación de expediente o procedimiento sumatorio en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

Sanciones máximas

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Prescripción

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los veinte días, a partir de la fecha en la que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los tres meses de haberse cometido.

Graduación de las faltas

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: Tres meses.

Faltas graves: Seis meses

Faltas muy graves: Un año.

CAPITULO X

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 46.- Seguridad y Salud Laboral

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adoptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a las prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

Las Empresas están conformes con que el Centro de Seguridad y Salud en el trabajo, emita sus informes sobre los topes máximos de concentración y que las revisiones médicas se hagan por especialistas.

Las empresas están de acuerdo con que los representantes de los trabajadores, participen en los estudios que se lleven a efecto sobre la eliminación de residuos industriales.

CAPITULO XI

GARANTIAS SINDICALES

Artículo 47.- Delegado de Personal

El Delegado de Personal, dispondrá de un máximo de 15 horas mensuales, para el ejercicio de sus actividades sindicales.

Asimismo, la Empresa se compromete a descontar de las nóminas, las cuotas de los afiliados a las Centrales Sindicales que lo soliciten.

DISPOSICION FINAL

Será aplicable, con carácter subsidiario, el Convenio Nacional para la Industria Textil

El pago de los atrasos derivados del presente Convenio, referente al año 2013, se abonará durante el mes de Septiembre 2013.

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

BAREMO PARA EL ABONO DE LA GRATIFICACIÓN POR ASISTENCIA A QUE SE REFIERE EL APARTADO 4º DEL ACTA DE ACUERDO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL AÑO 2000 DE FECHA 17.04.2000

La cantidad a abonar en el año 2011 en este concepto será el 2% % de la masa salarial del año anterior.

ACCIDENTES Y PERMISOS SINDICALES	NO PENALIZAN
FALTAS SIN JUSTIFICAR	50% POR CADA DIA DE AUSENCIA
SANCIÓN DE SUSPENSIÓN	25% POR CADA DIA DE SUSPENSIÓN
ENFERMEDAD (1)	PENALIZACIÓN DEL 10% POR CADA DIA DE AUSENCIA

TERMINOS UTILIZADOS

T.N. Tiempo necesario

- (1) No se aplicará esta penalización cuando el índice general de absentismo por causa de enfermedad común no alcance el 3%.
- (2) No se penalizará el disfrute de esta licencia cuando la intervención conlleve hospitalización.
- (3) La utilización del derecho del Convenio Colectivo (1 día) no penalizará cuando sea por el tiempo necesario y coincida con la jornada de trabajo. El trabajador deberá acreditar la hora de llegada y salida de la consulta a efectos de determinar el tiempo necesario al que se añadirá el que se considere razonable por desplazamiento.
- (4) En caso de exámenes para la obtención de titulaciones académicas reconocidas por el Ministerio de Educación y Ciencia, no penalizará la utilización del tiempo necesario siempre que coincida con la jornada de trabajo
- (5) Se establece que las penalizaciones de las licencias se computarán trimestralmente.

Fecha de abono: La gratificación por asistencia se hará efectiva TRIMESTRALMENTE junto con los haberes correspondientes al mes .

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

TIPO DE LICENCIA	PARENTESCO	UTILIZACION	
		DIAS	PENALIZACIÓN
Matrimonio		15	No
Alumbramiento	Esposa	2	No
		3	25%
		4	50%
Fallecimiento	Conyuge, Hijo, Padres	2	No
		3	25%
		4	50%
Intervención Quirúrgica (2)	Cónyuge, Hijo, Padres	1	25%
		2	50%
Hospitalización	Cónyuge, Hijo, Padres	1	25%
		2	No
	Hermano	2	No
		2	No
	Sobrino o Tío	2	No
		1	25%
	2	50%	
Boda	Hijo, padre, hermano	1	25%
Traslado domicilio		1	No
Curas ambulatorias		T.N.	25%/ Día
Consulta especialista (Incluido odontólogo)		T.N.	25%(3)
Médico cabecera		T.N.	No
Consulta médica	Esposa, hijo y padres	T.N.	25% / Día
Exámenes		T.N.	25% (4)
Cumplimiento deber carácter pública		T.N.	No

LUNES, 22 DE JUNIO DE 2015 - BOC NÚM. 117

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para LIGNOTECH IBERICA S.A. que entrará en vigor a partir de la firma del convenio 2006-2008, entre otros de los acuerdos alcanzados en el transcurso de la negociación del Convenio Colectivo, se encuentra el relativo a la implantación de la jornada continuada, en los términos que se recogen en el texto del Convenio Colectivo aprobado.

En este sentido , la representación social en atención, pone de manifiesto que los trabajadores , tras la celebración de la asamblea de trabajadores realizada al efecto, han acordado unánimemente que asumen y acatan , para el supuesto de que exista cualquier incidencia y se produzca alguna baja en algún puesto de trabajo, sea modificada la jornada continuada implantada, siempre que sea con la finalidad de evitar dejar desocupado algún puesto de trabajo, y siempre que sea por el tiempo indispensable y necesario. Para ello, cuando un trabajador en jornada partida sufra una contingencia, será sustituido de forma equitativa por los trabajadores adscritos a su departamento, según los cuadros adjuntos. Comenzará la sustitución el trabajador que por turno le correspondiera la siguiente semana de jornada partida.

Dicha incidencia no será interpretado en ningún caso como una modificación de las nuevas condiciones de trabajo instauradas con ocasión de la aprobación del Convenio Colectivo 2006-2008 sobre la implantación de la jornada continuada, debiendo efectuarse la cobertura y sustitución de forma automática y sin necesidad de preaviso.

El incumplimiento de lo aquí pactado, por un trabajador y en una sola ocasión, posibilitará a la empresa, además de aplicar el régimen disciplinario por tal desobediencia, reinstaurar de forma inmediata y sin más trámites el sistema de jornada hasta ahora existente, para ese trabajador.

OFICINA	<i>Milagros Carrera</i>
	<i>Lucía Imhof</i>
	<i>M Ángeles Solares</i>
PRODUCCION	<i>Mariano Heras</i>
	<i>Irene Fernández</i>
	<i>Marino Rodríguez</i>
LABORATORIO	<i>M Mar Señas</i>
	<i>Israel Díaz</i>
	<i>(I+D)</i>
I+D	<i>Daniel Gómez</i>
	<i>Marta González</i>
	<i>Beatriz Menéndez</i>