

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-7367 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Talleres Landaluce, SA, para el periodo 2022-2023.*

Código 39000982011981.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Talleres Landaluce, SA, para el periodo 2022-2023, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el 10 de marzo de 2022, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales,

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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, 22 de septiembre de 2022.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

CAPITULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones entre la empresa TALLERES LANDAUCE, S.A. y sus trabajadores, siendo suscrito por la representación de la Dirección de la empresa y todos los miembros del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL

Este convenio será de aplicación al Centro de Trabajo que la Empresa tiene en la actualidad en Requejada-Polanco.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL

Quedan sometidos a las disposiciones del presente convenio, todos los trabajadores de la Empresa con independencia de su categoría profesional y de las condiciones particulares que en los mismos pudieran concurrir, quedando excluidos de su ámbito de aplicación los cargos directivos designados por la Dirección de la Empresa, así como los incluidos en el apartado 3, letra c), del Art. 1º del vigente Estatuto de los Trabajadores y art. 4 de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo tiene su vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2023, con independencia de la fecha de registro y publicación. Este Convenio, quedará prorrogado tácitamente por años naturales, en tanto no sea negociado uno nuevo.

ARTÍCULO 5º.- DENUNCIA

Este Convenio Colectivo, se considera denunciado en tiempo y forma por ambas partes, con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

CAPITULO II

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 6º.- SALARIOS Y SUELDOS

Los salarios y sueldos base para los trabajadores afectados por este Convenio, serán los siguientes:

- Los sueldos y salarios para el ejercicio 2022, serán el resultado de aplicar a los sueldos y salarios del ejercicio 2021 un incremento del 3.10%. Si el IPC real a 31 de diciembre de 2022 superara el 3.10% se efectuará una revisión al alza de las bases en el exceso con un máximo de hasta el 6%, sirviendo el resultado como base de cálculo para el incremento de salario de

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ejercicios posteriores. La aplicación de esta revisión generará derecho al percibo de atrasos únicamente por los meses en que el IPC supere el 3.10%.

- Los sueldos y salarios para el ejercicio 2023, serán el resultado de aplicar a los sueldos y salarios del ejercicio 2022 un incremento del 3.10%. Si el IPC real a 31 de diciembre de 2023 superara el 3.10% se efectuará una revisión al alza de las bases en el exceso con un máximo de hasta el 6%, sirviendo el resultado como base de cálculo para el incremento de salario de ejercicios posteriores. La aplicación de esta revisión generará derecho al percibo de atrasos únicamente por los meses en que el IPC supere el 3.10%.

ARTÍCULO 7º.- PLUS CONVENIO

Se establece un Plus Convenio, que se percibirá por día real de trabajo, en la cuantía que para cada categoría profesional se señala en el anexo II de este Convenio.

Percibirán el Plus convenio de un día, aquellos trabajadores que tengan que suspender la jornada por accidente de trabajo o que dicha suspensión haya sido autorizada por su jefe respectivo, siempre que en este último caso recupere las horas de ausencia hasta completar la jornada. Este Plus formará parte para la base de cálculo de los conceptos pagas extraordinarias y cálculo de destajos.

ARTÍCULO 8º.- COMPLEMENTO DE DESPLAZAMIENTO CONSOLIDADO

Queda suprimido el derecho al devengo al concepto de ayuda al desplazamiento, respetándose los derechos adquiridos hasta el 31 de diciembre de 2003 por los trabajadores con contrato indefinido, pasando éstos a recogerse en un nuevo concepto denominado Complemento de Desplazamiento Consolidado, siendo su importe para el año 2022 de 3.72 euros por día real de trabajo.

ARTÍCULO 9º.- COMPLEMENTO DE VINCULACION CONSOLIDADO

Queda suprimido el derecho al devengo del concepto de antigüedad, respetándose los derechos adquiridos hasta el 31 de diciembre de 2003 por los trabajadores con contrato indefinido, pasando estos a recogerse, como una cantidad fija, en un nuevo concepto denominado Complemento de Vinculación Consolidado.

ARTICULO 10º.- PRIMA DE PRODUCCIÓN

El cálculo para la prima de producción, se hará sobre los salarios base pactados para cada categoría profesional en el presente Convenio.

ARTICULO 11º.- PUESTO DE TRABAJO

Todos los trabajadores afectados en montaje, devengarán un 10 % sobre los salarios bases pactados para las distintas categorías en el momento de iniciarse los citados trabajos a partir de los cinco metros de altura. Este devengo afectará a toda la plantilla desplazada en la obra y se toma como promedio del 10% considerando que habitualmente no existe continuidad en los trabajos de alturas superiores a 5 mts. Los trabajadores que en taller realicen trabajos a más de 5 metros de altura devengarán un 20% sobre los salarios base por las horas trabajadas por encima de esa altura.

ARTICULO 12º.- PLUS DE JEFE DE EQUIPO

Se establece un plus de jefe de equipo del 20% del salario base de la categoría profesional del perceptor.

ARTÍCULO 13º.- PLUS DE DISTANCIA

Se establece un Plus de Distancia de 0,3059 euros/Km. para el año 2022, que se devengarán de acuerdo con la normativa vigente.

ARTÍCULO 14º.- COMPLEMENTO I.T.

En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo, la empresa garantizará a sus trabajadores a partir del primer día y hasta un máximo de dieciocho meses un complemento del 25% hasta alcanzar como máximo el importe equivalente al 100% del salario base, plus convenio y complemento de vinculación consolidado. El cálculo del presente complemento se realizará de acuerdo a la siguiente fórmula:

- 75% de la base de cotización del mes anterior, quedando excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.
- Complemento del 25% de salario base, plus convenio y plus de vinculación consolidado.

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

La empresa abonará a los trabajadores en los casos de I.T. por enfermedad común el 75% de la base de cotización del mes anterior a la baja desde el primer día hasta el decimoquinto y un complemento del 15% desde el decimosexto hasta el vigésimo, siempre y cuando la misma sea la primera del año. Para el resto de bajas del año esta garantía se aplicará en el supuesto de que exista ingreso hospitalario.

Con respecto al Fondo de Compensación establecido entre la empresa y los trabajadores, la empresa solamente participará en el mismo, y en igual cuantía a la aportada por los trabajadores, en el caso de que el índice de absentismo de cada uno de los años de vigencia del presente convenio sea inferior a un 6 %. La fórmula para el cálculo de dicho índice será la resultante de dividir la suma de las horas I.T. de enfermedad y accidente entre las horas de jornada laboral por el número medio de trabajadores de cada año.

El fondo de compensación se repartirá entre las bajas de enfermedad acaecidas durante el año. Si una vez alcanzado por todos los trabajadores afectados el 100% del salario base, plus convenio y complemento de vinculación consolidado, sobrase dinero en el fondo, la Comisión Mixta del presente convenio decidirá el destino de dicho sobrante.

ARTICULO 15º. - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen dos pagas extraordinarias, que se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre, consistentes ambas en 30 días de salario base, plus de vinculación consolidado y Plus Convenio, de acuerdo con los anexos I y II del presente Convenio.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ARTICULO 16º. PLUS DE NOCTURNIDAD

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Los trabajadores con derecho a percibir este plus, percibirán un complemento del 25 % sobre su salario base, que será independiente de los que procedan por otros pluses. Trabajando en dicho periodo más de una hora y sin exceder de cuatro, se percibirá el plus correspondiente a las horas trabajadas, si se trabajase más de cuatro horas se percibirá el citado plus por la jornada completa. Si la jornada se iniciase antes de las 22.00, pero se desarrollase en su mayor parte en horario nocturno, se abonará completa como nocturna.

ARTICULO 17º.- PAGA DE 20 Y 35 AÑOS DE PERMANENCIA

Se establece una paga para todos aquellos trabajadores que tengan vencida una permanencia en la Empresa de 20 y 35 años. Estas pagas se abonarán juntamente con la nómina del mes en que se genera el derecho a percibir las. El cálculo de esta paga, será de 30 días de salario base, plus de vinculación consolidado y Plus Convenio, de acuerdo con los anexos I y II del Convenio.

ARTICULO 18º.- PAGA DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Se establece una paga extraordinaria de 30 días como máximo del salario fijado en el presente Convenio, incrementado con Complemento de Vinculación Consolidado y Plus Convenio, para todas las categorías, condicionada a puntualidad y asistencia de los trabajadores al trabajo y, en consecuencia, se registrará su devengo anual bajo las siguientes condiciones.

<u>Faltas de asistencia</u>	<u>Días de salario Convenio</u>
0	30
1	25
2	20
3	15
4	10
5	5
6	0

Se computará a efectos de la percepción de este pago como una falta de asistencia, durante el mes natural:

- Cada cuatro faltas de puntualidad con fracción de hasta 5 minutos, o
- Cada tres faltas de puntualidad cuando las fracciones sean superiores a 5 minutos computándose en todo caso conjuntamente.

De existir reincidencia, en cada control semestral, se limitará a tres faltas de puntualidad en el mes natural.

Con el fin de dar mayor flexibilidad a la opción de percibir esta paga, se establecen controles (enero/junio y julio/diciembre), en los que se computarán los 15 días en cada uno de ellos.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

No afectan al presente Artículo, las faltas de asistencia que se produzcan como consecuencia de baja por accidente laboral o enfermedad común, debidamente justificadas.

Cualquier naturaleza de falta al trabajo no enumerada en las justificadas según el Reglamento Interior y Legislación Vigente, se computarán como falta de asistencia.

Tendrán carácter de faltas justificadas las determinadas en el Reglamento de Régimen Interior, o pactadas en el presente Convenio.

Todo trabajador que cause baja voluntaria antes de la fecha en que se haga efectiva esta paga, percibirá la parte proporcional al tiempo realmente trabajado.

Conservarán también este derecho los trabajadores cuya baja en la Empresa se produzca por cualquier causa, excepto despido.

Esta paga, se abonará a quien tuviera derecho a ella según se establece anteriormente, de forma semestral, antes del 15 de agosto y 15 de enero respectivamente, debiendo prorratearse en proporción al tiempo de trabajo prestado para los ingresos que se produzcan durante los semestres naturales a los que la paga corresponda, y de acuerdo con las categorías y salarios en que el personal está encuadrado en las fechas de 30 de junio y 31 de diciembre, respectivamente.

ARTICULO 19º.- INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, ABSOLUTA

Todos los trabajadores que pasen a situación de pensionistas por incapacidad permanente total, absoluta, derivadas de enfermedad común y tengan 52 años ó menos, percibirán una indemnización de 10.009 euros para los años 2022 y 2023, siempre y cuando cuente con una permanencia mínima en la empresa de diez años.

ARTÍCULO 20º.- JUBILACIONES ANTICIPADAS

Los trabajadores de la empresa que cumplan con los requisitos para acceder a la jubilación parcial mediante contrato de relevo, establecidos el artículo 1 del RDL 20/2018, podrán acceder a la misma, siempre y cuando exista acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Los trabajadores que decidan jubilarse anticipadamente al 100% de su jornada al cumplir los 63 años y tengan una antigüedad en la empresa de al menos 10 años, tendrán derecho a recibir 5,5 mensualidades de salario real. Para recibir esta gratificación, deberán comunicar su intención de acceder a esta jubilación, con al menos 3 meses de antelación. Si por modificaciones legales, aumentase la edad requerida para tener acceso a la jubilación anticipada, la gratificación se vería reducida de acuerdo a la siguiente tabla:

63 años y 1 mes	5,3 mensualidades
63 años y 2 meses	5,1 mensualidades
63 años y 3 meses	4,9 mensualidades
63 años y 4 meses	4,7 mensualidades
63 años y 5 meses	4,5 mensualidades
63 años y 6 meses	4,3 mensualidades
63 años y 7 meses	4,1 mensualidades
63 años y 8 meses	3,9 mensualidades

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

63 años y 9 meses	3,7 mensualidades
63 años y 10 meses	3,5 mensualidades
63 años y 11 meses	3,3 mensualidades
64 años	3 mensualidades
64 años y 1 mes	2,75 mensualidades
64 años y 2 meses	2,5 mensualidades
64 años y 3 meses	2,25 mensualidades
64 años y 4 meses	2 mensualidades
64 años y 5 meses	1,75 mensualidades
64 años y 6 meses	1,5 mensualidades
64 años y 7 meses	1,25 mensualidades
64 años y 8 meses	1 mensualidades
64 años y 9 meses	0,75 mensualidades
64 años y 10 meses	0,5 mensualidades
64 años y 11 meses	0,25 mensualidades

Las partes firmantes de este convenio declaran que la gratificación a que se refiere este artículo no tiene carácter de compromiso por pensión a que hace referencia el RD 1588/99, y consideran que, por consiguiente, queda al margen de las obligaciones establecidas en esa disposición legal.

ARTÍCULO 21.- PÓLIZA COLECTIVA SEGURO DE ACCIDENTES

La Empresa formalizará una póliza colectiva de seguro a favor de los trabajadores, o en su caso de los beneficiarios, cónyuge, descendientes o ascendientes, en los siguientes casos y cuantía:

- 15.635 euros para los años 2022 y 2023, por incapacidad permanente total, derivada de accidente laboral.
- 27.640 euros para los años 2022 y 2023, por incapacidad permanente absoluta ó muerte por causas de accidente de trabajo.

Estas indemnizaciones son aparte y compatibles con las que por la Legislación vigente correspondan a los trabajadores. Sin embargo, no son compatibles con las reseñadas en el Art. 20^a de este Convenio.

Estas indemnizaciones, entran en vigor a partir de la fecha de la firma de este Convenio, para aquellos casos de accidentes laborales que se produzcan a partir de la fecha de su firma, estando vigentes hasta dicha fecha las condiciones establecidas en el Convenio anterior.

CAPITULO III

ARTÍCULO 22º- VIAJES Y DIETAS

Todo el personal afectado por este convenio, percibirá en concepto de dietas por desplazamiento, siempre que tenga que realizar trabajos fuera del taller y de acuerdo con las condiciones de devengo establecidas en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, una dieta para el año 2022 de 63,91 eur/día. Quedando determinada la media dieta en 30,14. Si por circunstancias de la plaza, la dieta establecida fuera insuficiente, se abonarán las diferencias, previa justificación.

CVE-2022-7367

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

Los viajes de salida y regreso, serán siempre a cargo de la Empresa. Los desplazamientos que fueran efectuados por medios propios del personal previa autorización, se devengarán a razón de 0.4035 euros/km. para el año 2022.

Los trabajadores desplazados en montaje fuera del territorio nacional percibirán un plus extra salarial de 30,72 euros diarios para el año 2022. Para los trabajadores desplazados en territorio nacional este plus será de 10 euros diarios y únicamente durante los primeros siete días.

En materia de desplazamientos de los trabajadores se estará a lo establecido en el Art. 40 del Estatuto de los trabajadores. Para los desplazamientos que tengan una duración inferior a tres meses, y dado que dicho artículo no establece nada al respecto, se establece un preaviso de tres días naturales

CAPITULO IV

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 23º.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral para el período de vigencia del presente Convenio, será de 1.750 horas efectivas de trabajo para el año 2022 y de 1748 para el año 2023.

El horario de trabajo para el centro de Requejada, será de 7:00 a 12:00 horas y de 12:30 a 15:30 horas para el personal de taller. El tiempo de esa media hora entre las 12:00 y las 12:30 horas, no se considera a ningún efecto trabajo efectivo. Para el personal de oficina el horario de trabajo será de 8:30 a 13:00 horas y de 15:00 a 18:30 horas. También podrán ser establecidos o pactados entre las partes otros horarios.

Si por cualquier decisión, norma, o algún tipo de imperativo legal, no pudiera aplicarse el horario anteriormente pactado o no fuese considerado como tiempo no trabajado la interrupción de la jornada en los términos estipulados, se aplicaría en tal caso una jornada con un tiempo de interrupción mínimo de una hora.

En los centro de trabajo de montaje, se establecerá el horario más conveniente, adaptado a las necesidades y normas que nos impongan a cada centro.

La jornada será de lunes a viernes, ambos inclusive, siendo recuperadas las horas del sábado durante estos días.

ARTÍCULO 24º.- VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas, serán las que resulten por diferencia, una vez completadas las horas efectivas de trabajo en jornadas de 8 horas. Podrán disfrutarse alternativamente hasta 5 días y en una proporción que pudiera afectar hasta un 15 % del total de la plantilla por departamento, en base al orden de petición efectuada al responsable de cada departamento. El personal de nuevo ingreso podrá acceder al disfrute alterno de estos 5 días de vacaciones a medida que los vayan devengando, siempre que las circunstancias lo permitan.

ARTÍCULO 25º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Todo trabajador tendrá derecho a permiso retribuido con abono del salario real en los siguientes supuestos:

- a) Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo: 2 días laborables, que, en función de las necesidades, se podrán partir en medias jornadas.
- c) Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos, tanto consanguíneos como afines, hasta 2 días laborables o 4 medias jornadas. No procederá esta licencia en el caso de hospitalización por alumbramiento, salvo que la misma sea de la hija, consanguínea ó afín, del trabajador.
- d) Por intervención quirúrgica grave con anestesia general o local de cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos o abuelos, consanguíneos o afines, 2 días laborables o 4 medios días.
- e) Por fallecimiento de:
 - Cónyuge. 7 días naturales.
 - Hijos. 6 días naturales.
 - Padres y hermanos. 5 días naturales.
 - Otros familiares. 1 día natural.

En todos los casos, tanto consanguíneos como afines.

- f) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos, el día de la boda.
- g) Para traslado domicilio habitual, 1 día natural.
- h) Hasta dieciséis horas anuales para asistencia al médico de cabecera.

En los casos b), c), d), e) y f), si hubiese desplazamiento superior a 150 Kms., se ampliará la licencia en 1 día y 2 días a partir de 300 kms., ambos naturales. Asimismo, se reconocerá a todos los efectos la paternidad y maternidad de hecho suficientemente documentada, con documentos públicos oficiales.

En todos los casos se presentarán los justificantes correspondientes.

ARTÍCULO 26.- EXCEDENCIAS

Las excedencias de los trabajadores se regularán por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Cualquier caso no contemplado en este artículo, será tratado directa o conjuntamente entre Dirección y Comité de Empresa.

ARTÍCULO 27º.- CONTRATACIÓN TEMPORAL

En relación con el contrato eventual por circunstancias de la producción, ambas partes autorizan la suscripción de dicho contrato por una duración máxima de 12 meses, siempre y cuando esté previsto en el Convenio Sectorial o Estatal que sea de aplicación.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

CAPITULO V

SALUD Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 28º- SALUD Y SEGURIDAD

Independientemente de lo establecido en la Ley de Prevención y Riesgos Laborales, TALLERES LANDALUCE, S.A. y la representación de la empresa acuerdan:

Los facultativos que atienden los Servicios Médicos de Empresa, reconocerán una vez al año a todos los operarios de la misma.

En aquellos puestos de trabajo que exista especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará una vez al semestre.

El Comité de Seguridad y Salud, podrá tener conocimiento de los reconocimientos médicos previo consentimiento de la persona cuyo reconocimiento se pretende ver solicitando la documentación correspondiente a los Servicios Médicos, a través de la Dirección de la Empresa. Dichos informes, por ser confidenciales no podrán salir del seno de la Empresa.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité estará formado por los delegados de prevención cuyo número estará en función del número de miembros del Comité de Empresa y el mismo número de representantes de la Empresa.

En las reuniones del Comité de Salud y Seguridad participaran, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la Empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior.

El Comité de Seguridad y Salud será asesorado por el Servicio de Prevención.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la Prevención de Riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de, los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

En el ejercicio de sus competencias el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

ARTÍCULO 29º.- PRENDAS DE TRABAJO

La empresa entregará las siguientes prendas de trabajo:

1 Toalla y 2 buzos anuales para el personal de taller.

1 Bata anual para el personal técnico y administrativo. También pudiera ser compensado económicamente mediante abono de 28.62 euros. En ambas situaciones será límite el 31 de julio.

1 Cazadora de borreguillo cada tres años en los términos y condiciones reflejados en el acta que a tal efecto se firmó el veintiuno de noviembre de dos mil tres.

Las prendas de seguridad, habida cuenta de que las mismas no pueden tener tiempo definido de antemano, éstas se entregarán renovables en el momento que estén deterioradas y fuera de uso.

La Empresa entregará la herramienta necesaria para cumplir el trabajo encomendado.

Toda persona que reciba herramienta firmará el recibo de la misma en el que se indicará el valor económico de ésta, siendo la persona que lo reciba responsable de su cuidado custodia y deduciéndosele el importe del valor de la herramienta recibida en caso de no ser presentada a requerimiento. En el supuesto de reposición, será mediante entrega de la deteriorada. (Para efectuar la deducción económica, será mediante acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa).

CAPITULO VI

GARANTÍAS Y DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 30º.- DEL COMITÉ DE EMPRESA.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa, teniendo las garantías y competencias que se establecen en los artículos 64) y 68) del Estatuto de los Trabajadores.

Para el desarrollo de sus funciones contarán con las horas mensuales retribuidas establecidas en el artículo 68) del Estatuto de los Trabajadores y en función al número de miembros del comité de empresa, que podrán ser acumuladas entre uno o varios miembros de la misma candidatura, de acuerdo entre ellos. De esta acumulación, se dará cuenta a la Empresa.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

Estas horas sindicales podrán ser utilizadas tanto para el ejercicio de sus funciones de representación dentro de la Empresa como para aquellas otras propias del Sindicato por el que salió elegido, como cursillos, conferencias, seminarios, asambleas, etc.

ARTÍCULO 31º.- DE LAS SECCIONES SINDICALES

Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 15 % de representación en la Empresa, serán reconocidos por la misma y gozarán de las siguientes atribuciones:

- Descuento de la Cuota Sindical, a petición de los interesados, de nómina para su entrega directa al representante de la Central Sindical.
- Derechos de reunión en las mismas condiciones que el conjunto de los trabajadores.

ARTÍCULO 32º.- DERECHOS DE ASAMBLEA

De acuerdo con lo establecido en el Art. 77º) del vigente Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de la Empresa tienen derecho a reunirse en asamblea, la cual podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla, siendo el lugar de reunión el Centro de Trabajo de la Empresa. Este derecho se ejercerá en todo caso, con sujeción a las normas establecidas en el Art. 77º) y siguientes del citado Estatuto.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 33º.- COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre TALLERES LANDALUCE, S.A., y sus trabajadores, el cual se ha formalizado con vistas a mejorar el nivel de vida de éstos y la elevación de la productividad de aquella, dentro de las más correctas y armoniosas relaciones de trabajo entre ambas partes, mostrando las mismas su conformidad con los pactos en él establecidos tanto en el ámbito laboral como en el económico y en consecuencia se comprometen expresamente a cumplirlos a toda su extensión.

ARTÍCULO 34º.- UNIDAD DE PACTO

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible a todos los efectos, por lo que su aplicación ha de ser en cualquier caso global.

Una vez declarada su vigencia, los trabajadores quedan supeditados a su normativa y únicamente podrá variar su contenido si por norma legal de superior rango e imperativo así lo estableciera.

Las disposiciones vigentes no imperativas, se aplicarán de forma subsidiaria al presente Convenio.

ARTÍCULO 35º.- COMPENSACIÓN

La condiciones de este Convenio compensan, absorben y sustituyen en su totalidad las que rigieran hasta su vigencia por mejora pactada entre las partes, como asimismo, otras disposiciones que puedan suponer diferencias económicas en los conceptos retributivos o de

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

condiciones no salariales, pues solo tendrán eficacia si global o anualmente consideradas, superaran el total del Convenio, pues en caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejora en él establecidas.

ARTÍCULO 36º.- COMISIÓN DE VIGILANCIA

Cuantas cuestiones, dudas y divergencias se produzcan o puedan producirse sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio, se someterán a la Comisión de Vigilancia o Interpretación, según proceda y que se establecen en este capítulo.

La Comisión de Vigilancia está compuesta por dos Vocales Económicos y dos Vocales Sociales, elegidos por el Pleno de la Comisión Deliberante y la Comisión de Interpretación que estará formada por la totalidad de los miembros de la Comisión Deliberadora

Las Comisiones a que se refiere este capítulo, se reunirán a petición, tanto de la parte Social, como de la parte Económica, mediante solicitud que al efecto dirija cualesquiera de las partes del Presidente de las mismas.

Los acuerdos de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio de la Comisión de vigilancia, se adoptarán por mayoría de los miembros asistentes a las reuniones, siempre y cuando asista la mitad más uno de los componentes.

La Comisión de Vigilancia tendrá como misión primordial establecer las normas para adaptar los pactos convenidos entre Empresa y los trabajadores a la actual situación de hecho en el Centro de Trabajo.

ARTÍCULO 37º.- COMISIÓN DE INTREPRETACIÓN. ORECLA.

La Comisión de Interpretación tendrá la misión de interpretar las normas de este Convenio y aclarar cualquier duda que de interpretación pueda presentar de acuerdo con el espíritu que ha presidido su redacción.

Los acuerdos de las Comisiones de Vigilancia e Interpretación, no podrán invadir en ningún momento el ámbito al que alcanza las atribuciones de las jurisdicciones previstas en las normas legales. Así mismo, los acuerdos serán recurribles ante la jurisdicción social.

Las partes firmantes del presente Convenio recomendarán y fomentarán la utilización del ORECLA – Cantabria como órgano de mediación en conflictos de trabajo, tanto colectivos como individuales. A tal efecto, las partes someterán la decisión a arbitraje del ORECLA para resolver las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo al que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. El arbitraje será realizado en un plazo de cinco días por un árbitro designado de común acuerdo, o, en caso de desacuerdo, y en un plazo de diez días, por un cuerpo de tres árbitros designados respectivamente por la empresa, los trabajadores y el ORECLA.

ARTÍCULO 38º.-

En todo lo no comprendido en el presente Convenio, será de aplicación el vigente Estatuto de los Trabajadores y el texto vigente en la fecha de derogación de la ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, ó en su defecto el Convenio Marco que por las industrias siderometalúrgicas pudieran establecerse entre los empresarios y los sindicatos.

La pérdida de cualquier fracción de tiempo sin determinar causas, en cada una de las dos medias jornadas, acarreará la pérdida de 1.20 euros para el 2022.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

La pérdida de más de una jornada y hasta 4 jornadas continuadas ocasionaría la pérdida de 2.61 euros para el 2022, sin perjuicio de las sanciones de tipo disciplinario que en su caso pudieran proceder.

No obstante, lo señalado en los párrafos anteriores, no tendrán consideración de falta para la percepción de este importe, las faltas de puntualidad que se produzcan durante el mes natural.

- Hasta 4 faltas cuando la fracción no sea superior a 5 minutos ó
- Hasta 3 faltas cuando de estas fracciones superen los 5 minutos, todo ello sin perjuicio de poder exigir la cumplimentación total de la jornada laboral.

Computándose en todo caso conjuntamente.

De existir reincidencias, en cada control semestral se limitará a tres faltas de puntualidad en el mes natural.

No se sancionará a aquellos trabajadores que tengan que suspender la jornada por accidente de trabajo o que dicha suspensión haya sido autorizada por su jefe respectivo, siempre que en este último caso recupere las horas de ausencia hasta completar la jornada.

Si la suspensión de la jornada es motivada para asistir a la consulta del médico de la Seguridad Social, el productor percibirá el citado importe de media jornada, siempre que haya marcado la entrada al trabajo, cuente con el oportuno permiso de su jefe respectivo y que la salida se efectúe dentro de un cuarto de hora antes de iniciarse la consulta, y el regreso, sea de un cuarto de hora después de abandonada la consulta. La asistencia, será justificada documentalmete figurando la hora de entrada y salida de consulta. Este apartado afecta al término Municipal de Polanco.

Cuando la consulta se refiere al término Municipal de Torrelavega y ésta se inicie antes de las 8,30 horas de la mañana, el trabajador podrá asistir directamente a consulta sin personarse inicialmente al Centro de Trabajo, incorporándose inmediatamente después de la salida, utilizando el medio más rápido posible y no más tarde de una hora, después de la salida. En todos los casos, contará la acumulación de tiempo de ausencia, a efectos de cómputo total anual para asistencia al médico de cabecera, de acuerdo con la normativa vigente.

Esta misma consideración se hace extensible a los productores que tengan su médico en sus respectivos lugares de residencia fuera de los Municipios de Torrelavega y Polanco, concediéndoles el importe correspondiente a media jornada, siempre que sea justificada su ausencia y el horario de consulta de su médico no les haya permitido presentarse al trabajo, justificación que deberá figurar en los volantes solicitados por el productor a sus respectivos médicos en las mismas circunstancias indicadas anteriormente. Todas las ausencias o consultas a los Médicos de la Seguridad Social y Accidentes de Trabajo, deberán ser siempre que las circunstancias lo permitan, determinadas por los Servicios Médicos de la Empresa.

No serán consideradas como interrupción de jornada las ausencias de los Representantes Sindicales para acudir a los actos Sindicales que hayan sido previamente convocados y posteriormente justificados, hasta el límite que marca la Legislación vigente.

Requejada, a 10 de marzo de 2022

CVE-2022-7367

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ANEXO I
TABLA SALARIAL CONVENIO TALLERES LANDALUCE, S.A.

PERSONAL OBRERO	AÑO 2022
PEON	40,12
ESPECIALISTA	41,52
MOZO ESPECIALISTA DE ALMACEN	41,52
PROFESIONALES DE OFICIO	
OFICIAL DE 1ª	47,45
OFICIAL DE 2ª	43,81
OFICIAL ESPECIALISTA DE CHORRO Y GRANALLA	43,81
OFICIAL DE 3ª	42,39
PERSONAL SUBALTERNO	
LISTERO	1262,17
ALMACENERO	1305,14
CHOFER	1292,85
PESADOR-BASCULERO	1240,99
GUARDA JURADO	1246,71
ORDENANZA	1223,65
TELEFONISTA	1223,65
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
JEFE DE 1º	1891,28
JEFE DE 2º	1697,47
OFICIAL DE 1ª	1573,32
OFICIAL DE 2ª	1414,70
AUXILIAR	1240,99
VIAJANTE	1575,60
TÉCNICOS DE TALLER	
MAESTRO DE TALLER	1709,24
MAESTRO DE TALLER DE 2ª	1657,70
CONTRAMAESTRE	1642,09
ENCARGADO	1596,20
CAPATAZ	1463,07
TÉCNICOS DE OFICINA	
DELINIANTE PROYECTISTA	1709,05
DELINIANTE DE 1ª	1573,32
DELINIANTE DE 2ª	1414,70
REPRODUCTOR FOTOGRAFICO	1240,99
CALCADOR	1240,99
AUXILIAR	1240,99
REPRODUCTOR Y ARCHIVADOR DE PLANOS	1223,65
TÉCNICOS DE LABORATORIO	
ANALISTA DE 1ª	1573,32
ANALISTA DE 2ª	1414,70
AUXILIAR	1240,99
TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN	
TECNICOS DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	1573,32
TECNICOS DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	1414,70
AUXILIAR	1240,99
LICENCIADO	1983,37
TÉCNICOS TITULADOS	
PERITOS INDUSTRIALES O INGENIEROS TECNICOS CON MAS DE DOS AÑOS DE EXPERIENCIA	2073,02
PERITOS INDUSTRIALES O INGENIEROS TECNICOS CON MENOS DE DOS AÑOS DE EXPERIENCIA	1708,63

CVE-2022-7367

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ANEXO II**PLUS CONVENIO**

Con independencia de las tablas salariales correspondientes al anexo I, se establece en concepto de "Plus Convenio" por día de trabajo, referido a las distintas categorías y de acuerdo con la escala siguiente y con devengo según las condiciones pactadas que se indican:

<u>PERSONAL DE TALLER</u>	<u>2022</u>
<u>Categorías</u>	<u>Plus convenio</u>
Oficial de 1ª	8.06
Oficial de 2ª	6.51
Oficial de 3ª	5.43
Especialista	5.23
Peón	5.23

<u>PERSONAL SUBALTERNO, ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO</u>	<u>2022</u>
<u>Categorías</u>	<u>Plus convenio</u>
Subalternos	5.43
Auxiliares	5.43
Calcadores	5.43
Oficiales de 2ª	6.51
Oficiales de 1ª	8.06
Categorías superiores	8.06

- El importe de este plus para el ejercicio 2022, será el resultado de aplicar al importe del ejercicio 2021 un incremento del 3.10%. Si el IPC real a 31 de diciembre de 2022 superara el 3.10% se efectuará una revisión al alza de las bases en el exceso con un máximo de hasta el 6%, sirviendo el resultado como base de cálculo para el incremento del plus de ejercicios posteriores. La aplicación de esta revisión generará derecho al percibo de atrasos únicamente por los meses en que el IPC supere el 3.10%.

- El importe de este plus para el ejercicio 2023, será el resultado de aplicar al importe del ejercicio 2022 un incremento del 3.10%. Si el IPC real a 31 de diciembre de 2023 superara el 3.10% se efectuará una revisión al alza de las bases en el exceso con un máximo de hasta el 6%, sirviendo el resultado como base de cálculo para el incremento del plus de ejercicios posteriores. La aplicación de esta revisión generará derecho al percibo de atrasos únicamente por los meses en que el IPC supere el 3.10%.

Con el fin de procurar en lo posible el mantener el máximo la asistencia y puntualidad al trabajo, de los valores indicados en el Plus Convenio se penalizará en los casos siguientes y con las cuantías que se indican:

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ANEXO III

HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, y vengan exigidas por:

- a) Necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- b) Riesgo de pérdidas de materias primas.
- c) Pedidos con plazos de entrega limitados o períodos punta de producción.
- d) Ausencias imprevistas.

La Dirección de la Empresa, informará previamente al comité de Empresa sobre la necesidad de éstas y el número aproximado de ellas. Asimismo, mensualmente se extenderá un parte del número de horas realizadas por Secciones de la Empresa.

A petición del trabajador, las horas extraordinarias por éste realizadas podrán ser compensadas por descanso en las condiciones que convengan las partes.

El valor de las horas extraordinarias se incrementará en la siguiente cuantía:

- Para el ejercicio 2022, serán el resultado de aplicar a los importes del ejercicio 2021 un incremento del 3.10%. Si el IPC real a 31 de diciembre de 2022 superara el 3.10% se efectuará una revisión al alza de las bases en el exceso con un máximo de hasta el 6%, sirviendo el resultado como base de cálculo para su incremento en ejercicios posteriores. La aplicación de esta revisión generará derecho al percibo de atrasos únicamente por los meses en que el IPC supere el 3.10%.

-Para el ejercicio 2023, serán el resultado de aplicar a los importes del ejercicio 2022 un incremento del 3.10%. Si el IPC real a 31 de diciembre de 2023 superara el 3.10% se efectuará una revisión al alza de las bases en el exceso con un máximo de hasta el 6%, sirviendo el resultado como base de cálculo para su incremento en ejercicios posteriores. La aplicación de esta revisión generará derecho al percibo de atrasos únicamente por los meses en que el IPC supere el 3.10%.

Las horas extraordinarias, se abonarán de acuerdo con la tabla que se indica a continuación:

	Valor horas extraordinarias	
	AÑO 2022	
	De lunes a viernes	Sábados y festivos
Personal obrero		
Peón	11.44	13.22
Especialista	11.89	13.76
Mozo esp. Almacén	11.89	13.76
Profesionales de Oficio		
Oficiales de tercera	12.35	14.65
Oficiales de segunda	13.32	15.68
Oficiales de primera	15.04	18.16

CVE-2022-7367

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

	Valor horas extraordinarias	
	AÑO 2022	
	De lunes a viernes	Sábados y festivos
Subalternos		
Conductores turismo/camión	12.65	13.97
Almacenero	12.65	13.97
Telefonista	11.89	13.76
Técnicos/Administrativos		
Auxiliares	11.89	13.76
Oficiales de segunda	13.32	15.68
Oficiales de primera	15.04	18.16
Categorías superiores	15.04	18.16

Requejada, a 10 de marzo de 2022

2022/7367

CVE-2022-7367