

### 16.3. Criterios para la cobertura de ausencias imprevistas.

En todos aquellos supuestos de ausencias imprevistas, en instalaciones productivas, la cobertura de dichas ausencias, siempre y cuando no exista otra práctica o la posibilidad de implantarla (en cuyo caso la cobertura de las citadas ausencias se realizará preferentemente con personal del mismo turno), se regirá por el criterio siguiente: La ausencia será cubierta por la persona que ocupe el puesto inmediatamente inferior, produciéndose así un movimiento ascendente dentro de la misma instalación. El puesto que por aplicación de este principio quedara sin personal, será cubierto preferentemente por una persona del mismo turno.

A fin de mantener tanto el régimen de marcha normal de la instalación, como la propia seguridad de las personas, será el Mando inmediato quien en cada momento determine la posibilidad de aplicar este criterio y, de hacerlo, elegirá la persona más idónea para ocupar la ausencia.

Para que la aplicación de este criterio sea lo más eficaz posible, serán los propios mandos quienes deberán procurar que el personal a su cargo tenga el correspondiente entrenamiento operativo.

### 16.4. Sustitución de encargados.

Dado que los puestos de Encargado están cubiertos en su totalidad por personal Fuera de Convenio, en los supuestos en que dichos Encargados deban ser sustituidos por personal sujeto al Convenio, este será retribuido, durante el tiempo de la sustitución, a razón de un salario base de referencia de 1190,88 euros mensuales. El resto de los complementos salariales, que resulten de aplicación, guardarán, sobre dicho salario base, la misma relación porcentual que los mismos guarden, en la tabla de Convenio, sobre el valor "sueldo mensual".

F1409148

**RESOLUCIÓN de 25 de julio de 2014, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la empresa Defontaine Ibérica, S.A.U., de Viana.**

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la empresa Defontaine Ibérica, S.A.U., de Viana (Código número 31100452012013), que tuvo entrada en este Registro en fecha 24 de julio de 2014, y que fue suscrito el día 29 de abril de 2014 por los integrantes de la misma, modificando parcialmente el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 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 en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

#### RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.

2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Desarrollo Rural, Industria, Empleo y Medio Ambiente, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 25 de julio de 2014.–La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

#### ACTA COMISIÓN PARITARIA DE DEFONTAINE IBERICA, S.A.U.

Reunidos de una parte.

Por la representación sindical:

–Don Rafael Arana Ezpeleta con DNI 15.397.687S, don Alvaro Camara Peciña con DNI 16.600.186M y don Víctor Olmedo Daroca con DNI 16.605.893P.

Por la dirección de Defontaine Iberica:

–Don Francisco Peirona Garcia con DNI 25.432.645G.

Según lo establecido en el Artículo 9 Convenio Colectivo de la Empresa Defontaine Iberica, S.A.U. que dice: "Los posibles acuerdos alcanzados durante la vigencia del convenio por la comisión paritaria tendrán rango de convenio colectivo y se incluirán al texto del mismo"

Las partes acuerdan: la aprobación y firma de una nueva redacción para el Artículo 17 del Convenio Colectivo de la empresa Defontaine Iberica, S.A.U. (cuya vigencia es 2013-2015), Esta nueva redacción anula y sustituye a la anterior quedando redactado el Artículo 17 de la siguiente manera.

#### NUEVA REDACCIÓN

Artículo 17. Jornada Defontaine/Contador individual/Bolsa de horas/ Distribución irregular.

Las partes acuerdan que, para cubrir las variaciones de producción generadas por cualquier circunstancia o requerimiento de los clientes

o las propias de fluctuaciones en la demanda de producción, atención de períodos punta de trabajo o pérdida o disminución de pedidos, recuperación de producciones perdidas, suspensiones temporales en el suministro de productos o servicios por indicación y/o necesidades de los clientes o cualesquiera otras circunstancias semejantes, se establece un sistema de contador individual con distribución irregular, de modo que la jornada anual de trabajo de cada trabajador/a de Defontaine podrá, por decisión de la Empresa y una vez cumplidos los requisitos establecidos en este artículo, ampliarse en un máximo de 48 horas o reducirse en un máximo de 24 horas en un abanico máximo de 9 días para cada uno de los tres años de vigencia del presente Convenio. Para los trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con reducción de jornada la amplitud del contador será proporcional a la duración del contrato, independientemente del año en que se encuentre.

Periodo, Aplicación, Comunicación, Actualización y Regularización de la herramienta:

Periodo: el periodo será del 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año siendo una renovación de año natural. Las horas de ampliación o reducción de la jornada anual se llevarán a este contador individual, asignándose a cada trabajador/a en la Empresa una cuenta individual en la que se reflejarán en positivo o negativo las horas trabajadas en exceso o no trabajadas sobre la jornada anual:

–Ampliación de jornada. El trabajador/a tendrá derecho a percibir un incremento sobre el valor de la hora ordinaria equivalente al 25%, calculado exclusivamente sobre salario base de su puesto según las tablas del Convenio vigentes en cada momento, y pagadero en la nómina del mes en que se haya aplicado el contador.

Asimismo, el/la trabajador/a tendrá derecho a compensar con descanso equivalente un 20% de las horas trabajadas en exceso, mediante acuerdo expreso con la Dirección de Defontaine y, en todo caso, en períodos distintos a las épocas de máxima producción.

–Reducción de jornada. Si un/a trabajador/a es afectado/a por una reducción en la jornada, el trabajador cobra igualmente su salario como si lo hubiera trabajado y en el momento de la regularización se procederá al descuento del 75% de una jornada ordinaria, es decir, 6 horas de trabajo por cada día de reducción de una jornada ordinaria, siendo estas compensables con las horas positivas, si las hubiera. En flexibilidad negativa no se genera derecho de horas de descanso.

Aplicación: La cuenta individual podrá ser utilizada por la Empresa y será de aplicación obligatoria para el trabajador/a en cualquier día laborable (incluyendo días de exceso de jornada) sea este de calendario o no y con la única salvedad de los domingos, los festivos oficiales, el día de exceso de jornada situado antes o después de un festivo y las vacaciones anuales.

Comunicación: La comunicación se realizará por escrito y con un tiempo mínimo de 4 días antes de la realización de las horas. Por ejemplo, para una aplicación de contador en un sábado, el preaviso debe realizarse como tarde el martes anterior. Dicho preaviso será de 3 días naturales si la realización de esas horas de la cuenta es en días laborables de calendario.

Actualización: La actualización del contador se hará cada mes, tras la confección de las nóminas y se publicará en el tablón de anuncios.

Regularización: La regularización de la herramienta, esto es, las horas de contador que deban ser abonadas o descontadas, se realizará en la nómina del mes de diciembre de cada año.

Las horas de descanso generadas a 31 de diciembre podrán ser disfrutadas durante los 3 primeros meses del año siguiente si así lo manifiesta el/la trabajador/a a la Empresa y siempre con anterioridad al cierre vacacional de fin de año. Si no fuera así se procederá al pago íntegro de la totalidad del saldo a favor que tuviere el/la trabajador/a.

Para los trabajadores con contrato de duración determinada se liquidará igualmente el contador a 31 de diciembre y, en cualquier caso, en la liquidación a la finalización del contrato se incluirá el contador que no haya sido pagado.

Se reconoce el principio de contador comunicado/contador consumido. Aunque no se haga efectivo en sí, se descontará del contador individual aunque no tendrá remuneración de ningún tipo.

Solicitud de las horas de descanso. Se establece un preaviso de 3 días naturales y requiere la aceptación de la dirección con el objeto de evitar perjuicios al correcto desarrollo de la actividad.

Como norma general se establece la prioridad de agotamiento del contador individual frente a las horas extraordinarias y el E.R.E. de suspensión y se establecen las siguientes excepciones:

–Un grupo profesional (según las categorías definidas en el Convenio) ha agotado su contador. En ese caso dicho grupo profesional podrá hacer uso de las horas extras.

–Un trabajador ha solicitado hora/s o día/s de permiso que debe recuperar. En ese caso tiene prioridad el/los acuerdo/s particular/es frente al contador.

La flexibilidad se hará de manera rotativa y equitativa.

F1410678