III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

10045 *Resolución de 10 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nexans Iberia S.L.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Nexans Iberia S.L. (Código de Convenio n.º 9015712), que fue suscrito con fecha 17 de junio de 2009, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.–Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.–Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de junio de 2010.–El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

III CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA NEXANS IBERIA S.L.

CAPÍTULO PRIMERO

Sección 1.ª *Ámbito de aplicación y vigencia*

Cláusula 1.ª

El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de la Empresa Nexans Iberia, S.L, cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, y con la salvedad de lo previsto en el párrafo segundo de la cláusula 16.ª, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, a efectos del tratamiento salarial, del establecimiento de los incrementos anuales, del sistema de promoción, y de todos los aspectos contenidos en las Cláusulas que así lo especifiquen, todos los empleados incluidos en el Sistema de Trabajo por Objetivos.

Sin perjuicio de lo determinado en el párrafo anterior, el personal perteneciente a este Colectivo de Trabajo por Objetivos que ostente clase salarial 52 o inferior, a partir del 1 de Enero del año 2009 tendrá las siguientes condiciones:

Sus incrementos salariales se ajustarán a lo que disponga al efecto el Convenio colectivo vigente en cada momento. No obstante, la compañía, en razón a la actividad y responsabilidad de los mismos, fuera del ámbito de aplicación del Convenio, podrá aplicar a los integrantes de este grupo, individualmente considerados, políticas salariales complementarias a la establecida en el Convenio colectivo, en función de su pertenencia al Sistema de Trabajo por Objetivos.

Las promociones de este personal contarán con la participación de la Representación de los Trabajadores, salvo que afecten a Titulados, Mandos y Secretarias/Secretarios, pues en dichos casos seguirán siendo potestad exclusiva de la Compañía, tanto para adquirir dichas categorías profesionales, como para promocionar dentro de las mismas.

cve: BOE-A-2010-10045

Cláusula 2.ª

El presente Convenio estará vigente durante los años 2009 y 2010, considerándose prorrogado tácitamente por períodos anuales si no se denunciara por alguna de las partes. La denuncia habrá de formalizarse con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Transcurrido el período inicial de vigencia o la prórroga, en su caso, seguirán aplicándose sus cláusulas con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas, hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo Convenio.

Sección 2.ª *Compensación y absorción*

Cláusula 3.ª

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio compensan las que venían rigiendo anteriormente y, a su vez, serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la Empresa, por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las contenidas en el presente Convenio.

En ningún caso será compatible la aplicación del presente Convenio con la de condiciones y derechos, tanto generales como personales, procedentes de otro Convenio. La aplicación o aplicabilidad de este Convenio determinará automáticamente la exclusión de cualquier otro.

Cláusula 4.ª

Se respetarán las situaciones o condiciones, especiales o complementarias a este Convenio colectivo, consecuentes con la realización del trabajo por objetivos o participación en programas específicos de especial naturaleza, que pudieran existir o aplicarse en el futuro a título personal, que hubiesen sido individualmente pactadas entre la Empresa y cualquiera de sus trabajadores; siempre que las condiciones laborales resultantes de ello, globalmente consideradas y en cómputo anual, excedan de las contenidas con carácter general en el presente Convenio para la Categoría Profesional/Grupo Salarial de que se trate, manteniéndose estrictamente «ad personam».

El personal en esta situación será identificado como perteneciente al Colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, y el ingreso en el mismo será comunicado a la Representación de los Trabajadores del Centro de Trabajo a que pertenezca el empleado, después de su aceptación por el interesado.

CAPÍTULO SEGUNDO

Sección 1.ª *Jornada de trabajo*

Cláusula 5.ª *Jornada anual.*

Como consecuencia de la necesidad de alcanzar un mayor grado de competitividad, atención y servicio al cliente, todos los trabajadores de la Empresa están sujetos, de acuerdo con las necesidades de trabajo que en cada momento se produzcan, a desarrollar su actividad indistintamente en jornada normal, especial, o bajo el sistema de turnos en cualquiera de sus modalidades, en los términos y condiciones establecidos tanto en esta Cláusula, como en la siguiente.

La jornada de trabajo para todo el personal de la Compañía será de 1.674 horas anuales de trabajo efectivo en 2009 y 2010.

Ambas partes acuerdan el establecimiento de la posibilidad de modificar la distribución de la jornada anual, en los términos establecidos en el presente Convenio colectivo, mediante la transferencia de horas productivas de épocas de menor carga de trabajo hacia aquellas otras en que se produzca una mayor concentración de la

cve: BOE-A-2010-10045

actividad, con los objetivos de alcanzar un mayor grado de competitividad, el aseguramiento en todo caso de la atención y servicio al cliente, y la reducción al mínimo de las horas extraordinarias.

Dadas las características especiales de la actividad desempeñada por los integrantes del Colectivo perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos, su jornada de trabajo, según necesidades, será distribuida durante todo el año natural.

Cláusula 6.ª *Distribución de la jornada.*

1. Jornada normal.–La jornada normal de trabajo es de siete horas y cuarenta y cinco minutos, continuadas, de trabajo efectivo, para todos y cada uno de los días hábiles establecidos en el calendario laboral, de acuerdo con lo previsto en la Cláusula 5.ª, con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará al final de la jornada.

2. Jornada especial de trabajo (STO).–La jornada especial de trabajo es de ocho horas netas de trabajo efectivo, con una interrupción de al menos treinta minutos durante la jornada para efectuar la comida (en horario a determinar por la Dirección de la Empresa), salvo en aquellas jornadas de trabajo en las que por razones de ajuste de jornada anual y calendario laboral se establezca una jornada distinta. Estas excepciones serán comunicadas oportunamente a los interesados mediante Aviso de la Compañía, que será expuesto en los tablones de anuncio.

3. Jornada de trabajo en el sistema de Turnos.–La jornada de trabajo en el sistema de turnos es la siguiente:

3.1 En el trabajo a turnos.–Los turnos de mañana, tarde y noche serán de ocho horas diarias de presencia, continuadas y con un descanso de quince minutos, totalizando siete horas y tres cuartos diarias de trabajo efectivo.

Por la naturaleza y objeto del trabajo a turnos, los descansos que para el mismo se determinan se disfrutarán con carácter general hacia la mitad de la jornada; asegurándose en todo caso la continuidad de la misma para su enlace con el turno siguiente.

3.2 Trabajo en Cuarto Turno.–En el trabajo a turnos denominado «Cuarto Turno», será de aplicación lo dispuesto en el apartado 3.1 inmediatamente anterior, aunque por sus especiales características, se efectuará durante los siete días de la semana. Por tanto, el personal adscrito al mismo estará exento de descanso en sábados, domingos (mañana), festivos, o inhábiles, según calendario laboral.

Este sistema establecerá periodos de rotación de 4 semanas, según calendarios que se adjuntan como anexos I.

El personal afectado quedará exento de descanso en días no laborables, con los días sustitutorios correspondientes.

3.3 Necesidad de trabajo en Cuarto turno.–Cuando por razones de producción, fuera necesario realizar en cualquier taller o departamento de la Compañía trabajo en Cuarto Turno, en sábados, domingos y festivos, la Dirección, informará a la Representación de los Trabajadores con una antelación mínima de una semana a su fecha de comienzo, y de la adscripción voluntaria.

A tal fin se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento de la Producción de carácter consultivo, integrada por tres miembros de la Dirección y tres miembros del Comité de Empresa, con el objetivo de que estos últimos estén informados sobre la evolución de las cargas de trabajo existentes.

Esta Comisión se reunirá, al menos, con periodicidad trimestral y, en todo caso, cuando sea solicitado por alguna de las partes.

En caso de discrepancia, se informará a la Representación Sindical en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio.

cve: BOE-A-2010-10045

Sección 2.ª *Vacaciones y festividades*

Cláusula 7.ª

1. Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal y se disfrutarán, preferentemente, en el mes de Agosto.

Si el programa de trabajo lo requiriese, podrá ampliarse el periodo de vacaciones a los meses de Junio, Julio y Septiembre, informando al personal afectado con dos meses de antelación.

El personal que voluntariamente solicite sus vacaciones fuera del periodo señalado en el párrafo anterior, y siempre que las necesidades de producción permitan conceder la solicitud, disfrutará treinta y cinco días naturales, siempre que sea de forma ininterrumpida y fuera del periodo Junio-Septiembre.

Las excepciones a este régimen general, salvo aquéllas que se deduzcan de acuerdos individuales, serán sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria.

2. La Incapacidad Temporal sobrevenida una vez comenzadas éstas, no interrumpirá el cómputo de las mismas salvo en caso de hospitalización. En todo caso, el período oficial de disfrute de vacaciones finalizará el 31 de Diciembre de cada año.

Cláusula 8.ª *Calendario de festividades.*

El calendario laboral, para cada uno de los años de vigencia del Convenio colectivo, será acordado en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio no más tarde del 31 de Enero de cada año. En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambas partes, la Dirección de la Compañía establecerá el calendario laboral aplicable en cada Centro de Trabajo; sin menoscabo de las acciones legales que asistan a la Representación Sindical.

Se vacará en los días festivos, inhábiles a efectos laborales, que legalmente se determinen en cada localidad por los Organismos competentes.

También se vacará todos los sábados del año, así como los días 24 y 31 de diciembre.

Cláusula 9.ª *Régimen especial.*

Las vacaciones y festividades del personal de Servicios y Mantenimiento, se equipararán según corresponda, a las anteriormente indicadas, en cómputo anual, acomodándose, en todo caso, a las necesidades de tales servicios, en la forma que disponga la Dirección de cada Centro de Trabajo, para su prestación efectiva con el carácter de continuidad y permanencia que los mismos requieran.

CAPÍTULO TERCERO

Sección 1.ª *Iniciación de la relación laboral*

Cláusula 10.ª

1. Las incorporaciones del personal se considerarán realizadas a título de prueba, estableciéndose, al efecto, unos períodos de prueba variables, de acuerdo con la índole del puesto a cubrir y el período de formación adicional necesario para el correcto desempeño de las funciones asignadas, conforme a la siguiente escala:

Técnicos, administrativos y soportes:

Todo el personal de estos grupos: 2 meses.

Titulados y equivalentes:

Caso general: 12 meses.
Casos con período especial de formación: 18 meses.

cve: BOE-A-2010-10045

Los períodos de prueba previstos para personal titulado o equivalente, solo podrán aplicarse en el caso en que el empleado contratado no haya tenido una relación laboral anterior con la Compañía.

Los casos con período especial de formación, necesario para poder cubrir adecuadamente determinados puestos de trabajo, serán acordados previamente con la Representación de los Trabajadores, después de informarles de los motivos que lo justifican.

2. La situación de Incapacidad Temporal, Maternidad, Adopción, o Acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desestimiento por cualquiera de las partes, el contrato adquirirá fijeza, computándose a todos los efectos el tiempo correspondiente al citado período.

Cláusula 11.ª

Se podrán formalizar contratos por obra o servicio determinado en las condiciones y términos que establece la legislación vigente.

A efectos de este contrato se consideran trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia que pueden cubrirse con esta modalidad contractual los siguientes:

1. Los trabajos que sean pedidos por los clientes de forma singularizada y queden soportados por un encargo temporal, o un contrato marco.

2. Programas de Investigación y Desarrollo de nuevos productos, hasta el momento de su fase de fabricación.

Sección 2.ª *Salarios*

Cláusula 12.ª

A efectos salariales, las categorías profesionales y los puestos de trabajo que a continuación se indican, se agrupan de acuerdo con el nivel de salario asignado, de la siguiente forma:

Grupo salarial	Categorías y puestos que comprende
	Ayudantes y Técnicos de Fabricación
F-1	Ayudante de Fabricación.
F-2	Técnico de Fabricación A.
F-3	Técnico de Fabricación B.
F-4	Técnico de Fabricación C.
F-5	Técnico de Fabricación D.
F-6	Técnico de Fabricación E.
F-7	Técnico de Fabricación F.
	Empleados
1	Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Organización. Auxiliar Técnico de Laboratorio.
2	Oficial 2.ª Administrativo. Técnico de Organización de 2.ª Analista de 2.ª de Laboratorio. Almacenero. Comprador en plaza.
3	Grabador-Comprobador de datos.
4	Oficial 1.ª Administrativo. Técnico de Organización de 1.ª Analista de 1.ª de Laboratorio. Operador Técnico.
5	Encargado. Operador Informático. Secretaria/Secretario.
6	Jefe 2.ª Administrativo. Jefe de Organización de 2.ª Jefe de 2.ª de Laboratorio. Maestro de Taller de 2.ª Operador Informático Principal. Programador Informático.
7	Maestro de Taller. Programador Informático Principal.

cve: BOE-A-2010-10045

Grupo salarial	Categorías y puestos que comprende
8	Jefe de 1.ª Administrativo. Técnico Principal. Jefe de Organización de 1.ª Jefe de Taller. Perito. Ingeniero Técnico. Profesor Mercantil. Analista Informático. Ayudante Técnico Sanitario. Diplomado.
9	Ingeniero Superior. Licenciado. Jefe de Administración.
10	Titulado Superior Senior. Otros de libre designación de la Dirección.

Todo el personal de la Empresa queda adscrito al Grupo Salarial que le corresponda según la tabla precedente, de acuerdo con su categoría profesional o puesto de trabajo.

No obstante, a efectos exclusivamente salariales y a título personal, los empleados de puestos o categorías que no tengan vía de promoción natural podrán ser equiparados a Grupo superior al que les corresponda cuando, a juicio de la Empresa, la especial responsabilidad o naturaleza de la función encomendada, aún siendo propia de su categoría profesional o puesto de trabajo, así lo justifique.

Cláusula 13.ª

El personal de la Escala de Técnicos de Fabricación cotizará a la Seguridad Social en los siguientes grupos:

Ayudante de Fabricación: Grupo 10.
Técnico de Fabricación A: Grupo 09.
Técnico de Fabricación B: Grupo 09.
Técnico de Fabricación C, D, E y F: Grupo 08.

El sistema de promociones será el propuesto por la Comisión Paritaria de Promociones y aprobado por la Comisión Paritaria del Convenio, quedando sin efecto las modalidades hasta ahora vigentes.

Cláusula 14.ª

Las retribuciones mínimas garantizadas están constituidas por el Salario Base y el Plus Convenio, para cada Grupo Salarial, y son las que se indican a continuación:

Grupo salarial	Salario base	Plus convenio	Total – Euros mes
Técnicos de Fabricación			
F1	846,39	577,48	1.423,87
F2	881,66	601,54	1.483,20
F3	897,29	602,13	1.499,42
F4	929,85	603,33	1.533,18
F5	985,33	615,43	1.600,76
F6	1.048,73	615,44	1.664,17
F7	1.115,84	615,44	1.731,28
Empleados			
01	881,66	400,36	1.282,01
02	897,29	408,83	1.306,12
03	929,85	426,77	1.356,62
04	985,33	431,38	1.416,72
05	1.048,73	456,56	1.505,29
06	1.136,65	478,62	1.615,47
07	1.235,02	503,18	1.738,20
08	1.344,40	530,61	1.875,01
09	1.468,67	561,80	2.030,47
10	1.503,64	568,21	2.071,85

cve: BOE-A-2010-10045

Las retribuciones mínimas garantizadas contenidas en esta Tabla se aplicarán al personal que no se encuentre trabajando bajo el Sistema de Incentivo Global, o que, trabajando bajo este, obtenga un Índice de Incentivo Global inferior a 100, por causas imputables al trabajador.

Las retribuciones contenidas en la precedente Tabla Salarial se percibirán en horas ordinarias, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

El Plus Convenio constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por calidad y cantidad de trabajo, aunque no vaya unido a un sistema de retribución por rendimiento y tiene el carácter de complemento de productividad no absorbible.

Cláusula 15.ª

Las retribuciones mínimas garantizadas, para el personal perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, con Clase Salarial igual o inferior a 52, están constituidas por el Salario Base y el Complemento Personal «E» Mínimo, para cada Clase Salarial, y son las que se indican a continuación:

Grupo salarial	Salario base	C. personal «E» mínimo	Total – Euros mes
Colectivo STO			
42	881,66	583,65	1.465,31
43	897,29	593,01	1.490,30
44	929,85	610,53	1.540,38
45	985,33	618,45	1.603,78
46	1.048,73	645,12	1.693,85
47	1.136,65	668,75	1.805,40
48	1.235,02	695,92	1.930,94
49	1.344,40	725,43	2.069,83
50	1.468,67	755,55	2.224,22
51/52	1.503,64	762,57	2.266,21

Cláusula 16.ª

La retribución personal del colectivo no perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según la Cláusula 26.ª y, en su caso, según la Cláusula 14.ª, más los Complementos Personales de Antigüedad y de Tipo «A» que, eventualmente, pudieran ser de aplicación a título individual.

La retribución garantizada para el personal perteneciente al Colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, para el año 2009 y 2010 será la correspondiente al total establecido en la Tabla Salarial de la Cláusula 26.ª para el grupo salarial equivalente a la clase salarial ostentada, según normativa interna de la Empresa.

Los Complementos Personales son percepciones salariales adicionales, que derivan de condiciones personales del trabajador y le son reconocidas por la Empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican:

Complemento Personal «A»: Tiene su origen en la absorción de Pluses Fijos o Salario Base y se actualiza con los mismos incrementos que experimente el Salario Base. Tiene el carácter de absorbible en caso de promoción por cambio de Grupo Salarial o Cambio de Clasificación no natural.

Complemento Personal «E»: Es el característico del personal perteneciente al Colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, y tiene su origen en la asignación por parte de la Compañía de percepciones económicas adicionales, en función de la aplicación de conocimientos especiales, por realizar su trabajo por objetivos o por participar en programas

cve: BOE-A-2010-10045

o tener asignadas responsabilidades o funciones específicas que, a juicio de la Compañía, merezcan tal asignación.

A partir del día 1 de enero de 2009, tendrá las siguientes características, según el colectivo de que se trate:

Con Clase Salarial 53 o superior.–Su cuantía total será revisable por iniciativa de la Compañía y tiene el carácter de absorbible en relación con los incrementos que pueda experimentar las Tablas Salariales, incluida la especifica para las clases salariales 52 o inferior, y demás conceptos retributivos contenidos en el Convenio colectivo, así como con respecto a la aplicación de sus conceptos variables, de puesto de trabajo o por calidad o cantidad que sean complementarios o adicionales a las Tablas Salariales.

Con Clase Salarial 52 o inferior.–Al Complemento Personal «E» mínimo que se indica en la Tabla Salarial de la cláusula 15.ª, le será de aplicación los incrementos salariales conforme a lo establecido en la cláusula 1.ª, párrafo tercero del Convenio colectivo.

En caso de existir, el mismo tratamiento indicado para las Clases 53 o superior, tendrá la diferencia entre el Complemento Personal «E» mínimo establecido en la tabla salarial que les es de aplicación, y el realmente asignado a cada trabajador a titulo individual.

Cláusula 17.ª

1. La inclusión en el Sistema de Trabajo por Objetivos será ofrecida por la Compañía y será de aceptación voluntaria por parte del trabajador. No obstante, en virtud de las características del puesto de trabajo, todos los considerados como de clase salarial 52 o superior quedarán incluidos en el Sistema de Trabajo por Objetivos.

2. Al personal incluido en el Sistema de Trabajo por Objetivos no le serán de aplicación las Tablas Salariales, los sistemas de incrementos salariales establecidos en el presente Convenio colectivo, ni aquellas otras cláusulas del mismo en las que expresamente así se determine, salvo lo especialmente establecido para el personal de este Colectivo con Clase Salarial 52 o inferior, y lo establecido en la cláusula 16.ª

3. Cuando un trabajador se integre en el Sistema de Trabajo por Objetivos, proveniente del sistema general contemplado en el Convenio colectivo, sus conceptos retributivos serán los siguientes:

A. Salario base/complemento de antigüedad.–Los que viniese percibiendo hasta el momento de su incorporación al Sistema de Trabajo por Objetivos.

B. Complemento personal «E».–Comprende la suma de las cuantías correspondientes a los conceptos salariales establecidos en la cláusula 26.ª, excepto el Salario Base, y del Complemento Personal de tipo «A» que viniese percibiendo hasta el momento.

Cláusula 18.ª

La renuncia al Sistema de Trabajo por Objetivos para volver a regirse por las condiciones generales del Convenio colectivo, la retribución quedará compuesta por los siguientes conceptos salariales:

A. Tabla salarial (cláusula 14.ª/complemento de antigüedad.–Los correspondientes al puesto de trabajo desempeñado.

B. Complemento personal «A».–El que tuviese antes de su incorporación al Sistema de Trabajo por Objetivos, si tiene la misma clase salarial que la asignada en el momento de dicha incorporación.

Cuando la clase salarial sea superior a la asignada en el momento de la incorporación al Sistema de Trabajo por Objetivos, será el que resulte de deducir la parte correspondiente de este complemento personal derivado de la promoción efectuada, al que tuviese antes de dicha incorporación, según normativa interna de la Empresa.

C. Incentivo global.–El que corresponda al puesto de trabajo desempeñado y Área a la que pertenezca, en los términos y condiciones establecidos en la cláusula 26.ª

cve: BOE-A-2010-10045

Sección 3.ª *Quinquenios*

Cláusula 19.ª

Los Quinquenios se calcularán tomando como base, para cada Grupo o Clase Salarial, el valor que figura en la columna «Salario Base» en Tabla Salarial y su importe tendrá la consideración de «Complemento Personal». El importe de cada quinquenio será del 5% del Salario Base.

Sección 4.ª *Pluses*

Cláusula 20.ª

1. Los Pluses reglamentarios de trabajo Tóxico, Penoso, y Peligroso serán del veinte por ciento sobre el Salario Base más el complemento personal y se abonarán por día trabajado.
2. El Plus de Trabajo Nocturno será del cincuenta por ciento del Salario Base, y se percibirá por día trabajado.

A estos efectos se establece como período de trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas.

Para su devengo se computarán aquellas interrupciones reglamentarias que formen parte de la jornada laboral.

3. El personal que trabaje en régimen de turnos (mañana/tarde, mañana/noche, tarde/noche o mañana/tarde/noche) percibirá un Plus por día trabajado equivalente al quince por ciento de su Salario Base.
4. A la realización del trabajo en día no laborable en la modalidad del denominado Cuarto Turno, le será de aplicación la cantidad de 105,18 euros en 2009, por día trabajado en estas circunstancias, siempre que se trabajen como mínimo cuatro horas de la jornada laboral.

A efectos del cálculo de los importes correspondientes a los pluses anteriormente indicados, el valor en euros/hora será el equivalente a dividir el salario base del trabajador en euros/mes, por la cantidad resultante de multiplicar las horas de jornada normal diaria fijada en el presente Convenio por treinta días.

5. Estos pluses también serán de aplicación al personal perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, con clase salarial 52 o inferior. No afectarán al personal con clase salarial 53 o superior, a quienes la Compañía aplicará su normativa interna sobre política salarial para este Colectivo.

Sección 5.ª *Gratificaciones extraordinarias*

Cláusula 21.ª

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre serán de un mes de sueldo o treinta días de salario.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales, computándose a estos efectos como tiempo trabajado el pasado en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

Sección 6.ª *Horas extraordinarias*

Cláusula 22.ª

1. Las partes firmantes del presente Convenio asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias al nivel más bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos industriales de la Empresa, así como cuando resulten necesarias para hacer posible el cumplimiento de compromisos y necesidades operativas que no hayan podido ser planificadas con anterioridad, y con la observancia de los requisitos establecidos en la legislación vigente.

cve: BOE-A-2010-10045

Los valores de la hora extraordinaria para las distintas categorías serán lo siguientes:

Grupo salarial	Valor hora extra
Técnicos de Fabricación	
F1	12,70
F2	14,94
F3	15,09
F4	15,43
F5	16,26
F6	17,07
F7	17,93
Empleados	
01	13,74
02	13,96
03	14,45
04	15,10
05	15,99
06	17,12
07	18,38
08	19,78
09	21,38
10	21,83

El valor hora incluido en la tabla precedente engloba todos los conceptos por los que tradicionalmente se han venido abonando las horas extraordinarias.

El rendimiento obtenido en las horas extraordinarias afectará a la eficacia media ponderada, utilizada para el pago del Incentivo Global.

2. Las horas extraordinarias podrán disfrutarse con tiempo compensatorio o abonarse, conforme a las normas establecidas en el apartado anterior.

En caso de disfrute con tiempo compensatorio, éste se realizará a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

3. Dada la naturaleza y características propias del personal adscrito voluntariamente al Sistema de Trabajo por Objetivos, el cobro o compensación de las horas extraordinarias no será de aplicación a este colectivo de personas.

Sección 7.ª *Pago por banco*

Cláusula 23.ª

Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria, como único medio establecido para ello. A este fin, todo el personal está obligado a facilitar a la Empresa los datos de cuenta en establecimiento bancario o Caja de Ahorros.

CAPÍTULO CUARTO

Sección única. *Sistema de incentivo global*

Cláusula 24.ª

El Sistema de Incentivo Global sustituye al Sistema de Primas M.T.M. en Grupo en todo cuanto aquí se determina, y se regulará de acuerdo con el siguiente marco de condiciones:

1. El Sistema de Incentivo Global se aplicará en función de un Índice de Incentivo Global, abreviadamente I.I.G., que se corresponderá con la eficacia real media ponderada

cve: BOE-A-2010-10045

de la Fábrica, calculada mediante el Sistema M.T.M., en los mismos términos que hasta ahora han sido habituales.

El rendimiento computable por este Sistema será el obtenido por el conjunto de la plantilla que participa directamente en la producción. El Rendimiento Mínimo Exigible es el que puede alcanzar la plantilla productiva efectuando su trabajo en condiciones normales, sin grandes fatigas físicas ni mentales, con un esfuerzo razonable y sin detrimento de su integridad, y corresponde en este Sistema a un Índice de Incentivo Global igual a 100 (E.R.=96), equivalente en términos de esfuerzo a una eficacia 100 en el Sistema M.T.M.

El personal perteneciente al Colectivo integrado en el Sistema de Trabajo por Objetivos no percibirá cantidad alguna en concepto de Incentivo Global.

2. El Índice de Incentivo Global será único y se elaborará sobre la base de la actividad global.

3. El Incentivo Global, como concepto retributivo derivado del Sistema de Incentivo Global, tendrá la consideración de Complemento por cantidad y calidad de trabajo. Este complemento no tendrá carácter de consolidable. Su percepción empezará al alcanzarse el Rendimiento Mínimo Exigible, que queda establecido en el Índice de Incentivo Global igual a 100.

4. El Incentivo Global no se abonará en situaciones de regulación de empleo o ausencia al trabajo. En estas situaciones se aplicará la Tabla Salarial de la Cláusula 14.ª

Su percepción será incompatible con el devengo de primas o de cualquier otro concepto de naturaleza análoga, y no será de aplicación al personal perteneciente al Colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos.

5. El Incentivo Global se percibirá en catorce mensualidades, siempre que se alcance un Índice de Incentivo Global no inferior a 100, y por las cuantías que, para cada Grupo Salarial, se determinan en la Cláusula 26.ª

Cláusula 25.ª

A efectos salariales, el personal que realice su trabajo bajo el Sistema de Incentivo Global, al pasar a integrarse en el mismo, y mientras permanezca en éste y alcance un I.I.G. no inferior a 100, dejará de percibir sus haberes por la Tabla Salarial contenida en la Cláusula 14.ª del presente Convenio, y percibirá en su lugar las retribuciones establecidas en la Cláusula 26.ª

Cláusula 26.ª

Las percepciones garantizadas para el personal que trabaje bajo el Sistema de Incentivo Global con un Índice de Incentivo Global no inferior a 100 (E.R.=96), o cuando éste sea inferior por causas no imputables al trabajador, están constituidas por el Salario Base y el Incentivo Global para cada Grupo Salarial, y son las que se indican a continuación, desde el día 1 de Enero de 2009.

Grupo salarial	Salario base	Incentivo global	Total – Euros mes
Técnicos de Fabricación			
F1	846,39	747,93	1.594,33
F2	881,66	779,09	1.660,75
F3	897,29	779,86	1.677,15
F4	929,85	782,02	1.711,87
F5	985,33	814,03	1.799,37
F6	1.048,73	816,03	1.864,76
F7	1.115,84	818,07	1.933,90

cve: BOE-A-2010-10045

Grupo salarial	Salario base	Incentivo global	Total – Euros mes
Empleados			
01	881,66	583,64	1.465,30
02	897,66	593,00	1.490,29
03	929,85	610,52	1.540,37
04	985,33	618,45	1.603,78
05	1.048,73	645,13	1.693,86
06	1.136,85	668,75	1.805,60
07	1.235,02	695,92	1.930,93
08	1.344,40	725,43	2.069,84
09	1.468,67	755,54	2.224,21
10	1.503,64	762,58	2.266,22

Las retribuciones contenidas en las tablas precedentes se percibirán en horas ordinarias, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

El Incentivo Global constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por cantidad de trabajo con calidad aceptada, unido al Sistema de Incentivo Global que se describe en el presente Capítulo.

CAPÍTULO QUINTO

Sección única. *Desplazamientos y dietas*

Cláusula 27.ª

Compensación por gastos de viaje. La compensación diaria por gastos de viaje desde el 1 de enero de 2009 será de 63,22 euros brutos.

Este régimen de compensación diaria por gastos de viajes no será aplicable con carácter general en Ceuta, Melilla, Baleares, Canarias y Andorra. En su lugar, los trabajadores desplazados a estos puntos recibirán el importe de los gastos de hotel, más una dieta de 37,94 euros por día. La media dieta en este régimen será de 18,16 euros.

Estos conceptos tienen por su carácter y naturaleza la consideración y efectos jurídicos de indemnización o suplido, quedando su devengo vinculado a que el trabajador realice gastos por razón del trabajo en localidad distinta, que deban ser soportados por la Empresa.

Cláusula 28.ª *Compensación por gastos de transporte.*

El Plus de Distancia será de 0,32 euros por kilómetro. El importe indicado se revisará durante la vigencia del presente Convenio, el día 1º de cada mes natural, incrementándose en el mismo tanto por ciento en que hubieran aumentado, en su caso, los precios del servicio urbano entre Santander y Maliaño.

Este Plus no será de aplicación al personal perteneciente o que haya pertenecido al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos.

CAPÍTULO SEXTO

Sección 1.ª *Beneficios sociales*

Cláusula 29.ª

Los empleados de Nexans Iberia S.L., en activo, percibirán con la nómina del mes de Agosto de 2009, la cantidad de 930 euros por este concepto y en el mes de Agosto de 2010, la cantidad de 1000 euros.

Al personal eventual se le abonará esta cantidad en proporción al tiempo trabajado durante el año.

cve: BOE-A-2010-10045

Sección 2.ª *Créditos para viviendas*

Cláusula 30.ª

Durante el período de vigencia de este Convenio se concederán créditos para la adquisición de viviendas, según las normas establecidas. A este fin se crea un fondo de 20.000 euros, para el año 2009, para el personal no perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos o que perteneciendo al mismo tenga asignada una Clase Salarial 52 o inferior.

La Empresa aplicará a estos préstamos un interés variable equivalente al interés legal del dinero de cada año.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Sección 1.ª *Incapacidad temporal*

Cláusula 31.ª

Al personal no perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, se le garantiza la percepción del cien por cien de la retribución establecida en la Cláusula 26.ª que tenga asignada, más los complementos de antigüedad y de tipo «A» que tuviesen.

Al personal perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, se le garantiza la percepción del cien por cien del Salario Base establecido en la cláusula 15.ª que tenga asignada, más los complementos de antigüedad y de tipo «E» que tuviesen.

Este complemento dejará de percibirse, en todo caso, cuando el trabajador rescinda su contrato con la Empresa, por cualquier causa o circunstancia, imputable o no al trabajador.

En caso de que la baja se produzca por el reconocimiento de una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, y en relación con los derechos reconocidos en esta Cláusula, se considerará como fecha de la baja la que determine la Resolución administrativa para fijar los efectos económicos de la prestación, regularizándose consecuentemente, si procede, todos los importes que se hayan percibido durante la situación de incapacidad temporal.

Los descansos por maternidad serán considerados a estos efectos económicos, como los de incapacidad temporal.

Sección 2.ª *Anticipación de la jubilación*

Cláusula 32.ª

La Empresa complementará a su cargo, con carácter de indemnización, el importe de la pensión que pudiera corresponder al personal que se jubile anticipadamente antes de cumplir la edad de 65 años, hasta el cien por cien de la retribución establecida en la Cláusula 26.ª que tenga asignada, más los complementos de antigüedad y de tipo «A» que tuviesen en caso de no pertenecer al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos y, hasta el cien por cien del Salario Base establecido en la Cláusula 15.ª que tenga asignado, más los complementos de antigüedad y de tipo «E» que tuviesen, en caso de pertenecer al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, ambos en base anual, en el momento de pasar a la situación anticipada de jubilación, y hasta que cumpla los 65 años de edad si, de acuerdo con el Régimen General de la Seguridad Social, tuviese derecho a jubilación pensionada, y siempre que a juicio de la Empresa, las circunstancias del empleado y las razones que aduzca para anticipar su jubilación así lo justificasen.

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

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad del mismo y de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional décima del vigente Estatuto de los

cve: BOE-A-2010-10045

Trabajadores en redacción dada por la Ley 14/2005, tomarán las medidas necesarias con el fin de que la jubilación forzosa establecida en la presente cláusula se vincule a objetivos coherentes de política de ocupación, tales como la transformación de un contrato temporal en uno indefinido, la contratación de personal mediante un contrato indefinido o a otras decisiones organizativas de promoción profesional o de conciliación de la vida familiar y laboral que redunden en la calidad de la ocupación. A tales efectos, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que cubiertos el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva».

Cláusula 32.ª bis.

A partir de la entrada en vigor del Plan de Pensiones de Empleo de Aportación Definida, la Empresa complementará, a su cargo, con carácter de indemnización, el importe de la pensión que pudiera corresponder al personal que, teniendo la condición de mutualista laboral antes del día 1 de Enero de 1967, se jubile anticipadamente antes de cumplir la edad de 65 años, hasta el cien por cien de la retribución establecida en la Cláusula 26.ª que tenga asignada, mas los complementos de antigüedad y de tipo «A» que tuviesen, en caso de no pertenecer al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, y, hasta el cien por cien del salario Base establecido en la cláusula 15.ª que tenga asignado, mas los complementos de antigüedad y de tipo «E» que tuviesen, en caso de pertenecer al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, en ambos casos en base anual, en el momento de pasar a la situación de jubilación, y hasta que cumpla la edad de 65 años si, de acuerdo con el Régimen General de la Seguridad Social, tuviese derecho a jubilación pensionada a los 60 años de edad, y siempre que, a juicio de la Empresa, las circunstancias del empleado y las razones que aduzca para anticipar su jubilación así lo justificasen.

Las percepciones a partir de la jubilación anticipada y hasta los 65 años, se establecerán como se indica:

1. Pensión de la Seguridad Social por Jubilación, que legalmente corresponda al trabajador.
2. Pensión por Jubilación derivada del Plan de Previsión de la Compañía. A estos efectos, y con independencia de la forma de cobro que elija el trabajador, la prestación derivada de las aportaciones de la Empresa al Plan de Pensiones de Empleo de Aportación Definida se calculará como una Renta inmediata de supervivencia con reversión del 50% de su importe al cónyuge, si procede.
3. Complemento de la Empresa, hasta que cumpla los 65 años de edad, consistente en la diferencia de las retribuciones reflejadas en el primer párrafo y la suma de las indicadas en los apartados 1 y 2 anteriores.

CAPITULO OCTAVO

Sección única. *Seguridad y salud laboral*

Cláusula 33.ª *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 que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evaluación técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y a la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de

cve: BOE-A-2010-10045

noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, de Reglamento de los Servicios de Prevención, y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada legislación, así como con los siguientes:

1. Delegados de Prevención. Los Delegados de Prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo, por los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley 31/1995.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

2. Comité de Seguridad y Salud. 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 de Seguridad y Salud estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte y por los representantes de la empresa en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo soliciten algunas de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En cuanto a sus competencias y facultades se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del mencionado texto legal.

CAPÍTULO NOVENO

Sección única. *Comisión de Control*

Cláusula 34.ª

En el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la firma de este Convenio, se constituirá la Comisión de Control, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

La Comisión estará compuesta de tres miembros Representantes de los Trabajadores, designados por el Comité de Empresa, de entre sus miembros, y dos Representantes de la Empresa nombrados por la Dirección de la misma.

La Secretaría de la Comisión de Control estará constituida por dos de sus miembros; uno por la Representación de los Trabajadores y uno por la Dirección de la Empresa.

La Comisión de Control se reunirá a petición de cualquiera de las partes, para tratar de asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de los ocho días siguientes a su convocatoria escrita y con expresión de los puntos a tratar.

Cláusula 35.ª

Ambas partes acuerdan someter a la Comisión de Control cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional.

Cláusula 36.ª

Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que corresponden a la Jurisdicción competente.

cve: BOE-A-2010-10045

CAPÍTULO DÉCIMO

Sección única. *Representantes de los trabajadores*

Cláusula 37.ª

Los Órganos de Representación de los Trabajadores se elegirán conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la composición de las Representaciones Sindicales deberá ajustarse a lo legalmente establecido de acuerdo con las plantillas reales de cada Centro de Trabajo.

Cláusula 38.ª

Los miembros del Comité de Empresa, dispondrán con carácter general del crédito de horas mensuales para las actividades propias de la representación que ostentan, previsto en el artículo 68.e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa podrán acordar la acumulación de las horas de que dispone la totalidad de sus miembros como crédito mensual y distribuirlas entre uno o varios de los mismos, sin que ello redunde en perjuicio del normal desarrollo del proceso productivo. A tal efecto el Comité, a través de su Secretaría comunicará al Director del Centro de Trabajo, mensualmente y con una antelación de al menos una semana, el programa de distribución individualizada de las horas.

Cláusula 39.ª

Los sindicatos de trabajadores que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, podrán designar el número de Delegados Sindicales que proceda, con arreglo a la escala establecida en dicha Ley.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Cláusula I.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.

Cláusula II.

Para mantener los niveles de productividad que aseguren la necesaria estabilidad de la Empresa que permita garantizar la plena ocupación y el empleo, así como la necesaria competitividad en las actuales circunstancias de mercado, la Representación de los Trabajadores cooperará positivamente para la reducción del absentismo y para que la presencia, actividad y normalidad laboral hagan posibles los expresados fines. A estos efectos se crea una Comisión de Control de Seguimiento del índice de absentismo.

Cláusula III.

En ningún caso será compatible la aplicación del presente Convenio con la de condiciones y derechos, tanto generales como personales, procedentes de otro Convenio. La aplicación o aplicabilidad del presente Convenio determinará automáticamente la exclusión de cualquier otro Convenio de Empresa.

Cláusula IV.

La Dirección de la Empresa considera la formación de los Trabajadores como un elemento básico que permite compatibilizar la mayor competitividad de la Empresa con la formación individual y profesional del trabajador. A estos efectos se creará una Comisión paritaria de Formación.

Cláusula V.

En cuantas materias afecten, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

cve: BOE-A-2010-10045

CALENDARIO LABORAL

Centro de Trabajo de Polinyá (Barcelona)

Año 2009

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

20	FEBRERO						38
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
5							1
6	2	3	4	5	6	7	8
7	9	10	11	12	13	14	15
8	16	17	18	19	20	21	22
9	23	24	25	26	27	28	

22	MARZO						60
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
9							1
10	2	3	4	5	6	7	8
11	9	10	11	12	13	14	18
12	16	17	18	19	20	21	22
13	23	24	25	26	27	28	29
14	30	31					

19	ABRIL						79
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
14			1	2	3	4	5
15	6	7	8	9	10	11	12
16	13	14	15	16	17	18	19
17	20	21	22	23	24	25	26
18	27	28	29	30			

20	MAYO						99
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
18					1	2	3
19	4	5	6	7	8	9	10
20	11	12	13	14	15	16	17
21	18	19	20	21	22	23	24
22	25	26	27	28	29	30	31

21	JUNIO						120
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
22							
23	1	2	3	4	5	6	7
24	8	9	10	11	12	13	14
25	15	16	17	18	19	20	21
26	22	23	24	25	26	27	28
27	29	30					

21	JULIO						141
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
27			1	2	3	4	5
28	6	7	8	9	10	11	12
29	13	14	15	16	17	18	19
30	20	21	22	23	24	25	26
31	27	28	29	30	31		

1	AGOSTO						142
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
31						1	2
32	3	4	5	6	7	8	9
33	10	11	12	13	14	15	16
34	17	18	19	20	21	22	23
35	24	25	26	27	28	29	30
36	31						

21	SEPTIEMBRE						163
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
36		1	2	3	4	5	6
37	7	8	9	10	11	12	13
38	14	15	16	17	18	19	20
39	21	22	23	24	25	26	27
40	28	29	30				

21	OCTUBRE						184
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
40				1	2	3	4
41	5	6	7	8	9	10	11
42	12	13	14	15	16	17	18
43	19	20	21	22	23	24	25
44	26	27	28	29	30	31	

21	NOVIEMBRE						205
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
44							1
45	2	3	4	5	6	7	8
46	9	10	11	12	13	14	15
47	16	17	18	19	20	21	22
48	23	24	25	26	27	28	29
49	30						

18	DICIEMBRE						223
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
49		1	2	3	4	5	6
50	7	8	9	10	11	12	13
51	14	15	16	17	18	19	20
52	21	22	23	24	25	26	27
53	28	29	30	31			

FN	FIESTAS NACIONALES
FA	FIESTAS AUTONOMICAS
FL	FIESTAS LOCALES
V	VACACIONES
P	DESCANSO POR EXCESO

HORAS DE TRABAJO EFECTIVAS AÑO 2007 = 1.674

Horario de Trabajo Personal a Turnos

1) De 06:00 h. a 14:00 h.
2) De 14:00 h. a 22:00 h.
23 de Junio se trabajará solo en T/Mañana

Horario de Trabajo Personal Oficinas

De 08:15 h. a 13:00 h. y de 14:15 h. a 18:00 h. (Lun.-Juev.)
Los viernes de 08:30 h. a 14:00 h.
Meses de Julio y Agosto
De 08:30 h. a 14:00 h.
23 de Junio se trabajará con horario de viernes

EXCESO DE JORNADA

Personal a Turnos	**54,25**	**=**	**7 días**
Personal de Oficinas	**37,50**	**=**	**4 Días de 8:50 h. + 1,50 horas**

Los días 28, 29 y 30 de Diciembre se considerarán a cuenta del exceso de horas (personal de almacén), salvo necesidades por carga de trabajo, en cuyo caso se solicitará voluntariamente reasignar parte de esas fechas como hábiles.
El resto de los días de exceso se negociarán de mutuo acuerdo con los trabajadores.
Nota: El Centro Logístico NO CERRARA durante el mes de Agosto. Con tal fin, el personal efectuará sus vacaciones en turnos rotativos y según lo requieran las circunstancias del momento.

cve: BOE-A-2010-10045

Año 2010

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

20	FEBRERO						37
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
5							
6	1	2	3	4	5	6	7
7	8	9	10	11	12	13	14
8	15	16	17	18	19	20	21
9	22	23	24	25	26	27	28

23	MARZO						60
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
9							
10	1	2	3	4	5	6	7
11	8	9	10	11	12	13	14
12	15	16	17	18	19	20	21
13	22	23	24	25	26	27	28
14	29	30	31				

19	ABRIL						79
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
14				1	2	3	4
15	5	6	7	8	9	10	11
16	12	13	14	15	16	17	18
17	19	20	21	22	23	24	25
18	26	27	28	29	30		

21	MAYO						100
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
18						1	2
19	3	4	5	6	7	8	9
20	10	11	12	13	14	15	16
21	17	18	19	20	21	22	23
22	24	25	26	27	28	29	30
23	31						

20	JUNIO						120
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
22							
23		1	2	3	4	5	6
24	7	8	9	10	11	12	13
25	14	15	16	17	18	19	20
26	21	22	23	24	25	26	27
27	28	29	30				

22	JULIO						142
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
27				1	2	3	4
28	5	6	7	8	9	10	11
29	12	13	14	15	16	17	18
30	19	20	21	22	23	24	25
31	26	27	28	29	30	31	

0	AGOSTO						142
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
31							1
32	2	3	4	5	6	7	8
33	9	10	11	12	13	14	15
34	16	17	18	19	20	21	22
35	23	24	25	26	27	28	29
36	30	31					

22	SEPTIEMBRE						164
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
36			1	2	3	4	5
37	6	7	8	9	10	11	12
38	13	14	15	16	17	18	19
39	20	21	22	23	24	25	26
40	27	28	29	30			

19	OCTUBRE						183
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
40					1	2	3
41	4	5	6	7	8	9	10
42	11	12	13	14	15	16	17
43	18	19	20	21	22	12	24
44	25	26	27	28	29	30	31

21	NOVIEMBRE						204
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
44							
45	1	2	3	4	5	6	7
46	8	9	10	11	12	13	14
47	15	16	17	18	19	20	21
48	22	23	24	25	26	27	28
49	29	30					

18	DICIEMBRE						222
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
49			1	2	3	4	5
50	6	7	8	9	10	11	12
51	13	14	15	16	17	18	19
52	20	21	22	23	24	25	26
53	27	28	29	30	31		

FN	FIESTAS NACIONALES
FA	FIESTAS AUTONOMICAS
FL	FIESTAS LOCALES
V	VACACIONES
P	DESCANSO POR EXCESO

HORAS DE TRABAJO EFECTIVAS AÑO 2010 = 1.674

Horario de Trabajo Personal a Turnos

1) De 06:00 h. a 14:00 h.
2) De 14:00 h. a 22:00 h.
23 de Junio se trabajará solo en T/Mañana

Horario de Trabajo Personal Oficinas

De 08:15 h. a 13:00 h. y de 14:15 h. a 18:00 h. (Lun.-Juev.)
Los viernes de 08:30 h. a 14:00 h.
Meses de Julio y Agosto
De 08:30 h. a 14:00 h.
23 de Junio se trabajará con horario de viernes

EXCESO DE JORNADA

Personal a Turnos	**46,50**	**=**	**6 días**
Personal de Oficinas	**27,00**	**=**	**3 Días de 8:50 h. + 1,50 horas**

Los días 27, 28, 29 y 30 de Diciembre se considerarán a cuenta del exceso de horas (personal de almacén), salvo necesidades por carga de trabajo, en cuyo caso se solicitará voluntariamente reasignar parte de esas fechas como hábiles.
El resto de los días de exceso se negociarán de mutuo acuerdo con los trabajadores.
Nota: El Centro Logístico NO CERRARA durante el mes de Agosto. Con tal fin, el personal efectuará sus vacaciones en turnos rotativos y según lo requieran las circunstancias del momento.

cve: BOE-A-2010-10045

Horas de trabajo efectivo, año 2010 (Personal a turnos)

Mes	Días
Enero	17
Febrero	20
Marzo	23
Abril	19
Mayo	21
Junio	20
Julio	22
Agosto	0
Septiembre	22
Octubre	19
Noviembre	21
Diciembre	18
Total días	222

222 días × 7,75 horas = 1.720,50 horas.
1.720,50 horas - 1.674 horas = 46,50 horas.
46,50 horas : 7,75 horas = 6 días de exceso.

Horas de trabajo efectivo, año 2010 (Personal de oficinas)

Mes	De lunes a jueves	Viernes y jornada intensiva (julio + agosto)
	Días	Días
Enero	13	4
Febrero	16	4
Marzo	19	4
Abril	15	4
Mayo	17	4
Junio	16	4
Julio	0	22
Agosto	0	0
Septiembre	18	4
Octubre	14	5
Noviembre	17	4
Diciembre	15	3
Total días	160	62

160 días (de lunes a jueves) × 8,5 horas = 1.360 horas.
62 días (viernes y jornada intensiva) × 5,5 horas = 341 horas.
1.360 horas + 341 horas = 1.701 horas.
1.701 horas anuales - 1.674 horas = 27 horas.
27 h : 8,5 h = 3 días + 1,5 horas de exceso (los 3 días corresponden a jornadas de 8,5 horas).

cve: BOE-A-2010-10045