

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

19845 *Resolución de 29 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Inergy Automotive Systems, SA.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Inergy Automotive Systems, S.A. (Código de convenio nº 90011612011998), para el período 2011-2013, que fue suscrito con fecha 3 de junio de 2011, 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 afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 29 de noviembre de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO 2011/2012/2013

Convenio colectivo para la empresa Inergy Automotive Systems

Disposición preliminar.

Dada la situación de dependencia económica y de responsabilidad, derivada de ser proveedor único de determinados y esenciales componentes de automóvil para las industrias de automoción, las necesidades puestas de manifiesto por los clientes, serán tomadas en cuenta como prioritarias a los efectos de la aplicación del presente Convenio colectivo.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo, regulará las condiciones mínimas a que se habrán de ajustar las relaciones laborales y económicas de los trabajadores de la empresa Inergy Automotive Systems en todo el territorio nacional, actualmente en sus centros de trabajo de Zamanes, Vincios (Gondomar) de la provincia de Pontevedra y de Villaverde (provincia de Madrid), y los que en el futuro se puedan constituir en el ámbito del territorio nacional, en todas sus secciones y/o actividades.

Artículo 2. Vigencia y denuncia.

El presente convenio colectivo, entrará en vigor el 1 de enero de 2011 y mantendrá dicha vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013 quedará automáticamente denunciado, con tres meses de antelación a su vencimiento, prorrogándose el actual convenio hasta la entrada en vigor del siguiente.

CAPÍTULO I**Jornada de trabajo****Artículo 3. Jornada de trabajo.**

Durante la vigencia de este convenio la jornada laboral será de 1.751,5 horas efectivas en cómputo anual. La jornada de trabajo comenzará a la hora prevista en el cuadro horario fijado por la empresa con el conocimiento y aprobación de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 4.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Con respecto al tiempo de descanso en la jornada, denominado "tiempo de bocadillo", se consolidarán como tiempo de trabajo efectivo 5 minutos del mismo en 2012 y otros 5 minutos en 2013.

Artículo 5.

La fijación del horario de trabajo y calendario laboral, será facultad de la dirección de la empresa, informando previamente a su publicación a los representantes legales de los trabajadores, prevaleciendo el criterio que suponga una reducción de costes, aumento de ventas o bien favorezca las necesidades estacionales de la producción. En cualquier caso, se establece como principio básico del presente convenio que la configuración de la jornada de trabajo, el horario y el calendario estarán supeditados a la preferente necesidad de los principales clientes de la empresa. En función de lo anterior, podrán establecerse cuando las necesidades de los clientes así lo requieran, una distribución irregular de la jornada de trabajo, a lo largo del año, sin superar en ningún caso la jornada anual pactada en este convenio.

Artículo 6.

La empresa, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, se comprometen a fomentar la contratación y a la no utilización de las horas extras. Estas horas serán comunicadas a los RLT antes de su realización, siempre que las circunstancias así lo permitan. Así mismo, la empresa podrá hacer uso del acuerdo de flexibilidad a aplicar en fin de semana para aquellos momentos de repuntes de producción que no puedan ser absorbidos durante la semana.

Artículo 7.

A los efectos que legalmente procedan, las horas extraordinarias podrán ser compensadas con tiempo de descanso equivalente, o en su defecto mediante retribución específica que se determinará conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{Salario base convenio} \times 14 / 1751,50 = \text{Valor hora ordinaria}$$

Hora extraordinaria ordinaria: Las realizadas de lunes a viernes desde las 7:00 a.m (6:30 a.m sección de metal) hasta las 23:00 p.m (22:30 p.m sección de metal); tendrán un recargo de un 30% sobre el valor de la hora ordinaria.

Hora extraordinaria nocturna: Las realizadas de lunes a viernes desde las 23:00 p.m (22:30 p.m sección de metal) hasta las 07:00 a.m (06:30 a.m sección de metal): tendrán un recargo de un 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

Hora extraordinaria de sábado: Las realizadas en sábado desde las 07:00 a.m (06:30 a.m sección de metal) hasta las 23:00 p.m (22:30 p.m sección de metal): tendrán un recargo de un 70% sobre el valor de la hora ordinaria.

Hora extraordinaria de domingo, festivo y vacaciones: Las realizadas en domingo desde las 23:00 a.m del sábado (22:30 a.m sección de metal) hasta las 07:00 a.m del lunes (06:30 a.m sección de metal) y las realizadas en festivos y vacaciones: tendrán un recargo de un 100% sobre el valor de la hora ordinaria.

Cuando la jornada laboral se supere en dos horas el trabajador tendrá derecho a 20 minutos de descanso dentro de la segunda hora y a cargo de la empresa, bocadillo y bebida. No se permitirán las fracciones de hora.

Artículo 8.

Como supuesto especial, la realización de horas extras, que tengan por objeto llevar a cabo labores y tareas de formación, llevarán aparejada una retribución específica distinta de la anteriormente establecida, fijada en 8,85 euros/ hora, en cualquier circunstancia, y con independencia de la categoría profesional del empleado afectado. Las formaciones realizadas fuera de jornada que tengan una duración igual o superior a 2 horas, la empresa pagará los gastos de la comida o cena. Prevalecerá siempre como criterio dominante, la formación dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 9.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, se obligan a la realización de turnos semanales rotatorios de trabajo, conforme a la siguiente distribución:

Sistema de 4 turnos rotativos en períodos repetitivos de 4 semanas y dentro de cada período un descanso mínimo de 7 días. Dichos turnos se realizarán en jornada de mañana, tarde y noche, con horarios: para el de mañana de 7 a 15, (6:30 a 14:30 sección metal) para el de tarde de 15 a 23 (14:30 a 22:30 sección metal) y el de noche de 23 a 7 (22:30 a 6:30 sección metal).

Artículo 10.

Si se diera la circunstancia de que un trabajador de determinado turno, sin mediar aviso ni comunicación previa, no acudiera a trabajar, la dirección podrá requerir al trabajador del turno anterior en el mismo puesto de trabajo, para que permanezca y continúe prestando sus servicios por el tiempo exclusivamente indispensable hasta que la empresa cubra el puesto. en cualquier caso, el exceso de jornada será retribuido o compensado como horas extraordinarias.

Artículo 11.

En cualquier circunstancia, ningún trabajador estará en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria, o cuando haya sido contratado específicamente para la ejecución de trabajos en turno de noche.

Artículo 12.

A los efectos de este convenio se considera como trabajo nocturno el desempeñado entre las 22 y las 06 horas, estas 8 horas percibirán mensualmente, y en concepto de plus de nocturnidad, una cantidad de 9 € para 2011, 10 € para 2012 y 11 € para 2013, para la categoría de especialista de autocontrol. Para el resto de categorías que podrían hacer noches queda conforme al cuadro siguiente:

Categorías	2011 — Euros	2012 — Euros	2013 — Euros
Jefe taller	13,22	14,71	16,18
Maestro taller	11,95	13,29	14,62
Encargado	11,05	12,28	13,51
Cap. especialista	9,57	10,65	11,71
Tec. org. 1. ^a	10,87	12,09	13,30
Tec. org. 2. ^a	9,81	10,90	11,99
Oficial 1. ^a	10,29	11,44	12,59
Oficial 2. ^o	9,86	10,96	12,06
Oficial 3. ^o	9,45	10,51	11,56
Esp. autocontrol	9,00	10,00	11,00
Operario líder	9,81	10,90	11,99
Op. autocontrol	8,77	9,75	10,72

Artículo 13. *Flexibilidad.*

Con el objetivo de adaptarse a la mayor actividad productiva de nuestros clientes y como herramienta de mejora de organización del trabajo en nuestra planta, se propone un pacto de flexibilidad a utilizar en sábados, domingos y festivos, aplicando el siguiente procedimiento:

1. La convocatoria de trabajadores para trabajar en sábado, domingos y festivos se realizará con un mínimo de 4 días de antelación, utilizando el impreso existente al efecto. Esta convocatoria será con carácter obligatorio.

2. Se podrán acortar los plazos de la convocatoria si se diera alguna situación de las denominadas de fuerza mayor, que se deberán acreditar a los RLT.

3. La compensación por cada día de trabajo en sábado, domingo o festivo será de una jornada de descanso y el abono del plus económico establecido.

4. El número máximo de jornadas exigibles a cada trabajador será de 45 al año. El trabajador podrá negarse ante una convocatoria en un máximo de tres ocasiones, con un límite de un 10% de los trabajadores relacionados con el producto para el que se hace la convocatoria. Las fracciones inferiores a 1 se considerarán como la unidad.

5. Quedarán excluidos de este acuerdo los festivos siguientes: 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre. La empresa manifiesta su disposición a no aplicar el sistema de flexibilidad en el resto de festivos, siempre y cuando las necesidades de nuestros clientes lo permitan.

6. El trabajador podrá acumular los días de descanso hasta un máximo de 5 días. Para solicitar este descanso acumulado, deberá preavisar con un mínimo de 7 días de antelación. El límite de concesión de descanso en una misma fecha se establece en 3 trabajadores por turno, siempre y cuando no sean de la misma línea de producción.

7. Se establecerá un plus económico de 80 € a excepción del domingo noche que serán 90 €.

Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, se respetarán en todo caso los límites legales.

Artículo 14. Guardias.

Se establece con carácter especial, cuando las necesidades de la empresa debidamente justificadas lo requieran, un sistema de guardias durante el fin de semana, aplicable al personal perteneciente al departamento de mantenimiento. El personal que se encuentre en esta situación, estará disponible a la distancia habitual con respecto al centro de trabajo, con un teléfono facilitado por la empresa que deberá tener operativo en todo momento para estar localizado.

Las guardias serán durante el día completo del sábado y el día completo de domingo o festivo.

Para cada guardia durante el sábado el trabajador percibirá una compensación de 60 euros, y por cada guardia de domingo o festivo, el trabajador percibirá una compensación de 70 euros.

En caso de que el trabajador que se encuentre de guardia tuviese que acudir al centro de trabajo, el tiempo trabajado sería compensado como horas extraordinarias de sábado o de domingo según se trate de un día u otro. Y en caso de que el mismo trabajador estuviese de guardia los dos días del fin de semana, disfrutaría un día de descanso además de la compensación económica.

La empresa se compromete a cubrir las guardias con los voluntarios como sistema prioritario. En el supuesto de no existir voluntarios, todos los técnicos de este departamento rotarán semanalmente en este sistema.

En el caso de que estén en funcionamiento dos o más líneas de producto, no se aplicará este sistema de guardias, recurriendo la empresa en ese caso a un sistema presencial, bien sea a través de flexibilidad, horas extras o cuarto turno.

Artículo 15.

Para los contratados posteriormente a la entrada en vigor del presente convenio, se estará a lo que se establezca en cada caso en el respectivo contrato de trabajo, y en su defecto, se aplicará las cláusulas generales del convenio. A la firma de este convenio, se revisarán con el comité las cláusulas que en la actualidad se anexan con carácter general a los contratos de trabajo.

CAPÍTULO II**Vacaciones****Artículo 16.**

Las vacaciones serán de 30 días naturales, y se disfrutarán al menos 15 días entre los meses de junio a septiembre, dentro de cada año natural, pero teniendo siempre en cuenta las necesidades del cliente de la empresa

Sin perjuicio de lo anterior, la dirección de la empresa podrán fijar para el personal de mantenimiento o que realice trabajos ocasionalmente en ese departamento, otro período o períodos distintos del resto del personal.

Artículo 17.

El calendario de vacaciones se fijará y publicará en los tablones informativos de la empresa con dos meses de antelación al comienzo del disfrute para conocimiento de los trabajadores.

Artículo 18.

En los casos debidamente acreditados, el periodo de vacaciones podrá ser modificado por causa de avería grave de maquinaria, falta de materias primas, exceso de stocks o necesidades de cliente. En el caso de que esa modificación se produzca en los 15 días

inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del periodo vacacional fijado por calendario, la empresa asumirá los gastos ocasionados al trabajador por dicha modificación que sean debidamente acreditados por el mismo, y siendo compensado cada día afectado a elección del trabajador como compensación de horas extraordinarias de vacaciones o mediante el plus de 90€ más día de descanso.

CAPÍTULO III

Festivos

Artículo 19.

Para 2011, 2012 y 2013, se establecen como máximo los días festivos que con carácter nacional y local se fijen en el boletín oficial del estado, boletín oficial de la comunidad autónoma donde radique el centro de trabajo y en su caso en el respectivo boletín oficial de la provincia; en todo caso se estará a lo que dispone al respecto, el artículo 37 del estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 20.

El personal afectado por el presente convenio, en cuanto a movilidad funcional y geográfica y sin perjuicio de la normativa legal aplicable, se regirá por las siguientes normas:

a) Movilidad funcional: Podrán llevarse a cabo la movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad ejercerán de límite para la misma, los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador. A los trabajadores objeto de tal movilidad, les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la ley. Los representantes de los trabajadores, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligada la empresa a facilitarla.

b) Movilidad geográfica:

b.1) Desplazamientos: Las partes expresamente se remiten a lo que a tal efecto disponga la legalidad vigente, y en especial del estatuto de los trabajadores.

b.2) Cambio de centro de trabajo: Cuando la movilidad geográfica, venga impuesta por el cambio definitivo y fijo de centro de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a compensación económica alguna ni al percibo de dietas, siempre que no suponga cambio de residencia.

CAPÍTULO V

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 21.

La empresa se obliga al cumplimiento inexcusable de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

En tal sentido, dedicará especial atención en materia de aseos, vestuarios, dotaciones sanitarias, duchas, etc., de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente, obligándose a cumplir con aquellas disposiciones y /o normas que durante la vigencia del presente convenio, fueran publicadas en materia de seguridad e higiene.

Artículo 22.

Asimismo, la empresa, cuando sea necesario o venga legalmente establecido, proporcionará a los trabajadores, otras prendas y /o útiles de protección, tales como botas, protectores auditivos, y otros, con la finalidad en todo caso de protección de los riesgos de su actividad.

Artículo 23.

La empresa estará obligada a solicitar a través de la mutua patronal con la que tenga concertado el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, un reconocimiento médico anual para todo el personal. En cualquier caso, prevalecerá el criterio de efectuar el reconocimiento dentro de las horas de trabajo en las instalaciones de la empresa.

CAPÍTULO VI

Permisos y licencias

Artículo 24.

El trabajador previo aviso y justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos durante el tiempo y en los supuestos siguientes:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.
- b) Cuatro días laborables en caso de nacimiento de hijo.
- c) Fallecimiento de cónyuge e hijos, 10 días naturales.
- d) Fallecimiento de padres, 4 días naturales.
- e) Fallecimiento de padres políticos, nietos, hermanos, abuelos, hijos políticos, hermanos políticos, 3 días naturales.
- f) Fallecimiento de abuelos políticos y tíos, 2 días naturales.
- g) Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o enfermedad grave diagnosticada por facultativo del cónyuge, hijos y padres: tres días naturales.
- h) Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o enfermedad grave diagnosticada por facultativo de nietos, padres políticos, hermanos y hermanos políticos, hijos políticos, abuelos y abuelos políticos: dos días naturales.
- i) Un día natural en el supuesto de traslado de domicilio.
- j) El tiempo indispensable en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del servicio gallego de la salud (sergas), cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescribe dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador en la empresa, el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas anuales. Estas 16 horas se podrán utilizar también para acompañar al médico especialista del SERGAS o al médico de familia a los padres, hijos y cónyuges, con una limitación anual total de 16 h ya sean utilizadas por el trabajador para sí mismo o para acompañar a sus familiares.
- k) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual en una hora con la misma finalidad.
- l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en ella, en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- m) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos.

n) En el supuesto de los apartados d), e) y g) anteriores, si el trabajador necesitare hacer un desplazamiento fuera de la provincia y a una localidad distante de su domicilio más de 100 kilómetros, se le concederán dos días naturales mas.

ñ) Los permisos y licencias contempladas en los apartados a), c), e), f), g) h) j) y m), anteriores, serán igualmente de aplicación en las situaciones o supuestos de parejas de hecho, que figuren debidamente inscritos en los registros de los ayuntamientos u otras instituciones públicas.

CAPÍTULO VII

Salarios

Artículo 25. *Incrementos.*

A) Incremento año 2011: Desde el 1 de enero de 2011, los salarios base de los trabajadores se incrementarán en el IPC previsto más un 1%, considerando como IPC previsto fijo de un 1%.

B) Incremento año 2012: Desde el 1 de enero de 2012, los salarios base de los trabajadores se incrementarán en el IPC previsto más un 1%, considerando como IPC previsto fijo de un 1%.

C) Incremento año 2013: Desde el 1 de enero de 2013, los salarios base de los trabajadores se incrementarán en 55 Euros lineales en 14 pagas.

Artículo 26. *Revisiones salariales.*

A) Revisión salarial año 2011: En el caso de que a 31 de diciembre de 2011 el IPC real fuese superior al IPC previsto por el gobierno, se procederá a efectuar la correspondiente revisión salarial con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2011, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento del año 2012. Si el IPC real supera el 4%, el porcentaje de mejora será entonces de un 0,5%. Si el IPC real supera el 5%, el porcentaje de mejora será de un 0%.

B) Revisión salarial año 2012: En el caso de que a 31 de diciembre de 2012 el IPC real fuese superior al IPC previsto por el gobierno, se procederá a efectuar la correspondiente revisión salarial con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2012, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento del año 2013. Si el IPC real supera el 4%, el porcentaje de mejora será entonces de un 0,5%. Si el IPC real supera el 5%, el porcentaje de mejora será de un 0%

C) Incremento año 2013: En el caso de que el IPC fuese superior a un 3,5% se procederá a efectuar la correspondiente revisión salarial con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2013, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el año 2014.

Artículo 27. *Antigüedad.*

El personal comprendido en el presente convenio, no percibirá a partir de la fecha aumentos periódicos por el concepto de antigüedad, teniendo en cuenta que en las condiciones globales pactadas se ha tenido en cuenta por las partes negociadoras, la supresión de tal complemento.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio, vinieran percibiendo cantidades por el concepto de antigüedad, continuarán en su percepción a nivel anual, y distribuido en doce mensualidades, quedando congelado como concepto retributivo y no absorbible. la indicada distribución en doce mensualidades, será aplicable a partir del 1-1-2001

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por este convenio colectivo, percibirá 2 gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y diciembre, en la cuantía cada una de ellas de 30 días de salario base, conforme a la tabla anexa.

Las gratificaciones extraordinarias, serán concedidas en proporción al tiempo trabajador, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Artículo 29. Salidas, dietas y viajes.

Todos los trabajadores que por necesidad de la industria y por orden de la dirección tengan que efectuar viajes o desplazamientos que le impidan realizar comidas o pernoctar en su lugar habitual o domicilio, tendrán derecho a las siguientes dietas:

- Dieta completa: 30 euros/día.
- Media dieta: 15 euros/día.

Si como consecuencia del desplazamiento hubiera de iniciarse el viaje antes de dar comienzo la jornada laboral, o si como consecuencia del regreso a su punto de partida, este se produjese una vez rebasada la hora oficial de terminación de la jornada, el trabajador percibirá el tiempo de exceso de jornada como horas extraordinarias.

Cuando el trabajador, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta y aceptación voluntaria de aquél, tuviese que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0.30 euros por kilómetro.

Artículo 30. Plus de transporte.

Los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio, percibirán en concepto de plus transporte la misma cantidad quedando este concepto congelado durante la vigencia de este convenio. el importe es 3.13 euros / día. A partir del momento que los trabajadores cumplan la edad de 55 años, el plus de transporte pasará a denominarse “plus mayores de 55” por importe de 59,50 Euros por 12 pagas, concepto que cotizará íntegramente a la seguridad social, dejando de percibir en ese momento el denominado plus de transporte”. En el año 2012, se añadirá al SB el 20% del plus de transporte. En el año 2013, se pasará al salario base el 30% del plus de transporte.

CAPÍTULO VIII**Incapacidad temporal****Artículo 31.**

En el supuesto de enfermedad común con hospitalización y mientras dure esta situación, en el supuesto de accidente de trabajo, en el supuesto de enfermedad profesional y en el supuesto de maternidad, la empresa complementará al trabajador desde el primer día, la prestación que viniera percibiendo hasta alcanzar el 100% del salario día. Se entenderá por hospitalización, el periodo de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa, durante un periodo máximo de 30 días, aun cuando la convalecencia se de en el domicilio del trabajador

Artículo 32.

En el supuesto de enfermedad común sin hospitalización, accidente no laboral, el complemento será del 90% del salario día desde el primer día de la baja.

Artículo 33.

A efectos de lo previsto en el presente artículo, se entenderá por salario día el cociente resultante de dividir por 30, la suma de los siguientes conceptos de periodicidad mensual: Salario base - complemento de antigüedad (artículo 11 del convenio).

Artículo 34.

El complemento regulado en el supuesto de enfermedad común o accidente no laboral, no será aplicable en el año 2.011 y sucesivos, si el índice de absentismo del año precedente calculado por centro de trabajo, supere el 2% bruto. Se determinará separada e independientemente por cada sección independiente: metal, plástico, oficinas y futuros centros de trabajo.

A los efectos de lo señalado en el presente artículo, se pacta expresamente que para la determinación del absentismo, se tendrán en cuenta las bajas por IT de cualquier tipo, la huelga y las ausencias sin justificar.

CAPÍTULO IX

Excedencias

Artículo 35.

Los trabajadores con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho, sólo podrán ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 36.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que vinieran disfrutando.

A fin de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la excedencia, por cuidado de hijo o cuidado de familiar, en los términos del artículo 46.3 del estatuto de los trabajadores, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 37.

Podrán asimismo solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 38.

En lo no previsto en este capítulo, se estará a lo que establece el artículo 46 del estatuto de los trabajadores. La petición de excedencia será formulada por escrito y presentada a la empresa con un mes de antelación como mínimo a la fecha en que se solicite comenzarla y la empresa dará recibo de tal presentación. La concesión de excedencia por parte de la empresa se efectuará también en comunicación escrita.

CAPÍTULO X

Seguro colectivo

Artículo 39.

La empresa deberá concertar seguro colectivo de accidente, con prima íntegra a su cargo, mediante póliza que cubra las siguientes contingencias e indemnizaciones:

- Accidente laboral o común con resultado de muerte: 30.000 euros.
- Accidente laboral o común con resultado de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 45.000 euros.

El trabajador vendrá obligado a facilitar el nombre del beneficiario o beneficiarios de la póliza.

Para el personal de nueva incorporación, la empresa estará obligada a incluirlo en la cobertura de la póliza en el plazo máximo de un mes contado desde dicha incorporación.

CAPÍTULO XI

Comisión paritaria y de vigilancia y legislación subsidiaria

Artículo 40.

Se crea la comisión paritaria del convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 41.

La comisión estará integrada por los siguientes miembros:

Dos representantes designados al efecto por la empresa y dos representantes designados al efecto por la representación de los trabajadores.

Además de las competencias generales de interpretación, aplicación y seguimiento del convenio, la comisión mixta paritaria, podrán funcionar a instancia de parte, como órgano de mediación de conflictos derivados de la aplicación del presente convenio.

Artículo 42.

La comisión paritaria, se reunirá con carácter ordinario la primera quincena de cada trimestre a partir de la firma del convenio y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes y previa convocatoria en un plazo máximo de 72 horas.

A efectos de notificaciones se señala como domicilio de la comisión paritaria, el domicilio social de la empresa en Zamanes-Vincios.

Artículo 43. *Legislación subsidiaria.*

En todo lo no expresamente regulado en este convenio se estará a lo previsto en el estatuto de los trabajadores, y demás disposiciones legales vigentes o que puedan promulgarse durante su vigencia.

CAPÍTULO XII

Trabajo temporal

Artículo 44.

Las partes firmantes convienen al amparo de lo establecido en el apartado a) del artículo 15 del estatuto de los trabajadores, que podrán realizarse contrataciones para la realización de una obra o servicio determinado, cuando sea preciso para atender a las necesidades de los clientes, en orden a los pedidos específicos y con sustantividad propia que puedan cursar a lo largo del año. Para cubrir estas tareas la empresa podrán acudir a la contratación a través de empresas de trabajo temporal.

CAPÍTULO XIII

Derechos sindicales

Artículo 45.

Será posible previa comunicación a la empresa, la acumulación en un representante de los trabajadores del crédito sindical mensual de uno o varios del resto de miembros del comité de empresa.

CAPÍTULO XIV

Régimen disciplinario

Artículo 46. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 47. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertidas.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.1) y m) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 48. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO XV

Ley Orgánica 3/2007

Artículo 49. Aplicación de la Ley Orgánica 3/2007.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, asumen el compromiso de promoción del principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, a tal efecto y en la medida de lo posible, se promoverán prácticas y conductas encaminadas a favorecer la igualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar y evitar cualquier situación de discriminación de las empleadas y/o empleados, por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas políticas o religiosas, afiliación o no a un sindicato, por razones de lengua, disminuciones físicas o psíquicas o sensoriales respecto de las personas que se hallaren en condiciones de aptitud para desarrollar el trabajo o tareas de que se trate.

CAPÍTULO XVI

Conflictos laborales

Artículo 50. Aplicación artículo 85.3.c del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.3, en relación con lo dispuesto en el 41.6, ambos preceptos del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan que: En los procesos de negociación colectiva en los que se promueva la modificación sustancial de las condiciones de trabajo conforme al procedimiento establecido en el indicado artículo 41, en caso de discrepancia manifiesta y real o no alcanzarse un

acuerdo, con carácter previo al inicio de acciones legales, sin que por ello se perjudiquen los plazos para la interposición de las correspondientes reclamaciones, se deberá someter la cuestión a mediación, para lo cual las partes libre y voluntariamente se someten y acogen a las medidas establecidas en el IV sobre solución extrajudicial de conflictos laborales – ASEC IV, vigente o el que en su caso le sustituya.

Las partes firmantes del presente convenio, han sido:

Por la representación empresarial:

D. Patrick Tordeur.
D. Francisco de Lara Alonso - Burón.
Dña. Ana Valentín Toscano.

Por la representación de los trabajadores:

D. Candido Fernández Costas.
D. Serapio Lama Paz.
D. Julio Blanco Rodríguez.
D. José Gestoso Alonso.
D. Vicente Posada Neira.
D. Jose Angel Pimentel Fernández.
D. J. Antonio Goyanes López.
D. Manuel Darrocha Iglesias.
D. Rubén Darío Riveiro López.

Tabla salarial general

Grupo profesional	Categoría	Salario 2011 – Euros
Técnicos titulados	Ingenieros y licenciados	2.083,06
	Perito con responsabilidad	1.894,09
	Ingenieros y técnicos industriales.	1.813,79
	Graduados sociales	1.456,40
	Maestros industriales	1.433,88
	Practicantes	1.240,00
Técnicos de taller	Jefe de taller	1.628,45
	Maestro de taller	1.478,15
	Contramaestre	1.480,60
	Encargado	1.370,93
	Capataz de especialistas	1.196,93
	Capataz de peones ordinarios	1.156,78
Técnicos de laboratorio	Jefe de 1. ^a	1.692,10
	Jefe de 2. ^a	1.480,60
	Analista de 1. ^a	1.370,93
	Analista de 2. ^a	1.199,01
	Auxiliar	1.107,45
Técnicos de oficina	Delineante proyectista	1.478,92
	Delineante de 1. ^a	1.250,78
	Delineante de 2. ^a	1.156,77
	Auxiliar	1.042,12

Grupo profesional	Categoría	Salario 2011 – Euros
Organización	Jefe de 1. ^a	1.623,55
	Jefe de 2. ^a	1.520,75
	Técnico de organización de 1. ^a	1.350,37
	Técnico de organización de 2. ^a	1.224,35
	Auxiliar	1.107,45
Administrativos	Jefe de 1. ^a	1.564,11
	Jefe de 2. ^a	1.454,93
	Oficial de 1. ^a	1.286,03
	Oficial de 2. ^a	1.164,12
	Viajante.	1.285,05
	Auxiliar	1.041,63
Personal subalterno	Chofer de camión	1.199,50
	Chofer de turismo.	1.176,98
	Chofer de motociclo	1.112,35
	Listero.	1.166,21
	Almacenero	1.133,89
	Pesador de báscula	1.111,86
	Vigilante	1.091,30
	Portero y ordenanza.	1.071,22
Operarios de taller	Oficial de 1. ^a	1.281,82
	Oficial de 2. ^a	1.230,71
	Oficial de 3. ^a	1.182,80
	Operario líder	1.224,35
	Especialista en autocontrol.	1.129,00
	Oper. C/ funciones autocontrol.	1.101,71
	Peón	1.077,93