



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 29 de junio de 2011, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Felguera Construcciones Mecánicas, S.A., en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

Vista la solicitud de inscripción de Convenio Colectivo presentada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Felguera Construcciones Mecánicas, S.A. (expediente C-22/11, código 33003692012002), a través de medios electrónicos ante el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 26 de mayo de 2011, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 22 de septiembre de 2010, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 29 de junio de 2011.—El Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo (P.D. autorizada en Resolución de 22-9-10, publicada en el BOPA núm. 225, de 28-9-10).—Cód. 2011-13988.

QUINTO CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA FELGUERA CONSTRUCCIONES MECÁNICAS, S.A.

2010-2012

ACTA DE OTORGAMIENTO

En Barros, siendo las 10.00 horas del día 26 de mayo de 2012, en la Sala de Juntas de la Empresa, reunida la Comisión Negociadora del Cuarto Convenio Colectivo de la Empresa Felguera Construcciones Mecánicas, S.A., integrada por los siguientes miembros:

Por la parte económica:

D. Fernando López González.
D. Juan Outeiral Viana.
D.^a Isabel Vázquez Iglesias.

Por la parte social:

D. José M. Díaz Fdez.
D. Juan Pablo López Barroso.
D. Marco Gil Menéndez.
D. Iván Bretón Fernández.
D. Orlando Sanromán Fernández.
D. Iván Rodríguez Fernández.
D. Marsel Suárez Cuevas (asesor).

Acuerdan

Por acuerdo unánime de las partes, en toda su extensión y como resultado de las deliberaciones llevadas a cabo, suscribir el Convenio Colectivo que precede al presente acta, al que acompaña los anexos I E y I O, II, III, IV, V-E y V-O, así como los acuerdos referentes al cambio del sistema de incentivo existente hasta el momento, que deroga, anula y sustituye a partir de la entrada en vigor, a cualquier pacto o convenio que tuviera suscrito la empresa dentro de su ámbito de aplicación.

En prueba de conformidad, firman el presente documento por quintuplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha de encabezamiento.

Por la parte económica

Por la parte social

QUINTO CONVENIO COLECTIVO

Índice

Capítulo I: Ámbitos y denuncias.

Artículo 1.—Ámbito territorial.

Artículo 2.—Ámbito personal.

Artículo 3.—Ámbito temporal.

Capítulo II: Organización del trabajo.

Artículo 4.—Organización del trabajo.

Artículo 5.—Calidad de los productos.

Artículo 6.—Hoja de trabajo.

Artículo 7.—Saturación de jornada.

Artículo 8.—Movilidad del personal.

Artículo 9.—Regulación de la movilidad.

Artículo 10.—Remuneración por movilidad.

Capítulo III: Ingreso y contratación.

Artículo 11.—Ingresos y período de prueba.

Artículo 12.—Modalidad de contratación.

Capítulo IV: Retribución del personal.

Artículo 13.—Aspectos económicos.

Artículo 14.—Salario de convenio.

Artículo 15.—Incentivos.

Artículo 16.—Gratificaciones reglamentarias y extraordinarias.

Artículo 17.—P. de antigüedad.

Artículo 18.—Condiciones excepcionales.

Artículo 19.—Trabajos en altura.

Capítulo V: Jornada de trabajo.

Artículo 20.—Jornada laboral.

Artículo 21.—Solape.

Artículo 22.—Horarios.

Artículo 23.—Trabajos urgentes.

Capítulo VI: Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 24.—Vacaciones.

Artículo 25.—Permisos y licencias.

Artículo 26.—Permisos para asistir a clase.

Artículo 27.—Despensas de artículos.

Artículo 28.—Desplazamientos y dietas.

Capítulo VII: Excedencias, premios y otros.

Artículo 29.—Excedencia.

Artículo 30.—Premios de vinculación.

Artículo 31.—Garantía complementos para empleados.

Capítulo VIII: Disposiciones varias.

Artículo 32.—Seguro colectivo.

Artículo 33.—Jubilación.

Artículo 34.—Trabajadores minusválidos.

Artículo 35.—Prendas de trabajo.

Artículo 36.—Participación.

Artículo 37.—Prevención de riesgos laborales.

Artículo 38.—Reconocimientos médicos.

Capítulo IX: Derechos sindicales.

Artículo 39.—Acción sindical.

Artículo 40.—Derechos sindicales.



Artículo 41.—Descuento de nómina.

Artículo 42.—Derecho de los Comités de Empresa.

Artículo 43.—Garantía de los cargos sindicales.

Capítulo X: Formación y promoción.

Artículo 44.—Formación profesional.

Artículo 45.—Ascensos.

Capítulo XI: Régimen disciplinario.

Artículo 46.—Faltas leves.

Artículo 47.—Faltas graves.

Artículo 48.—Faltas muy graves.

Artículo 49.—Sanciones.

Artículo 50.—Prescripción.

Disposiciones transitorias:

Primera.

Disposiciones adicionales:

Primera.

Segunda.

Tercera.

Cuarta.

Disposición final (primera y segunda).

Anexos:

Anexo I-E-Tabla salarial Técnicos y Administrativo.

Anexo I-O-Tabla salarial Personal Obrero.

Anexo II-Dietas por salida.

Anexo III-Horas extras y guardias.

Anexo IV-Plus de turnicidad.

Anexo V-E-Claves nóminas empleados.

Anexo V-O-Claves nóminas obreros.

Anexo regulador eliminación y sustitución sistema de incentivos.

CAPÍTULO I.—ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1.—*Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en el centro de trabajo de la Empresa Felguera Construcciones Mecánicas, S.A., sita en Barros-Langreo.

Artículo 2.—*Ámbito personal.*

Las presentes normas afectarán a la totalidad de los trabajadores encuadrados en los distintos grupos profesionales del presente Convenio de Empresa y, que realicen funciones profesionales en el centro de trabajo a que se refiere el artículo anterior, tanto si desarrollan sus servicios a la entrada en vigor de estas normas, como si se incorporaran a la Empresa durante su vigencia, con la sola excepción de:

a) El personal Directivo provisto de contrato individual regulador de sus condiciones.

Se comunicará al Comité de Empresa la relación del personal Directivo, dando conocimiento de las nuevas altas y/o bajas.

Artículo 3.—*Ámbito temporal.*

Ambas partes establecen para el presente Convenio una vigencia de tres años de duración, comprendiendo desde el día 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012.

CAPÍTULO II.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 4.—*Organización.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, la que establecerá los métodos y procedimientos que estime más adecuados en cada momento, tendente a una mayor productividad general y que estén basados en sistemas científicos o adaptados a las propias peculiaridades de la Empresa. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus Representantes, el Comité de Empresa tendrá funciones de asesoramiento y orientación en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Artículo 5.—*Calidad de los productos.*

La calidad de los productos obtenidos o los servicios prestados por un trabajador o grupo de trabajadores, responderá a las condiciones fijadas por la Empresa, de acuerdo con los manuales de Calidad de la Empresa.

Artículo 6.—*Hoja de trabajo.*

Siempre que la Dirección de la Empresa lo considere necesario para el control de trabajo realizado por un trabajador, éste vendrá obligado a rellenar diariamente una hoja de trabajo.

Artículo 7.—*Saturación de jornada.*

En general, el trabajador deberá prestar sus servicios durante la jornada laboral entera, por lo que todo el personal está obligado a admitir la saturación completa de aquella y siempre que fuera posible en su oficio habitual.

Artículo 8.—*Movilidad del personal.*

Si como consecuencia de la racional saturación de jornada de los trabajadores, hubiese necesidad de reducir el número de operarios o empleados, los sobrantes podrán ser ubicados en otras áreas o departamentos dentro de la misma empresa, destinándoles a puestos propios o adecuados a su categoría y en las condiciones de remuneración previstas en el artículo 13.º del presente Convenio.

Dentro del ámbito antes señalado y en las condiciones remunerativas citadas en el artículo 13.º la Empresa podrá reubicar al personal cuando se den las circunstancias previstas en el artículo 8.º del presente Convenio.

En todo caso, el trabajador reubicado tendrá preferencia para reintegrarse al lugar de procedencia cuando surjan nuevos puestos en el mismo, o cesen, si fuera de carácter temporal, las causas que motivaron la reubicación que habrá de efectuarse respetando, dentro de cada categoría y grado, la preferencia de antigüedad.

Las facultades de la Empresa, a que hacen referencia los párrafos anteriores, no serán obstáculo a la aplicación, cuando procediere, de las normas legales vigentes en el momento sobre modificación de las condiciones de trabajo o subsistencia de los contratos respectivos.

Artículo 9.—*Regulación de la movilidad.*

Como casos generales más previsibles de cambio de puesto de trabajo, se señalan a continuación los siguientes:

- a) Personal afectado por parada transitoria debida a causa de fuerza mayor.
- b) Personal afectado por parada circunstancial de una sección o máquina, como consecuencia de modificaciones, averías, carencia de materias primas y crisis de mercado.
- c) Personal excedente al reajustar puestos o plantillas, como consecuencia de estudios de organización, saturación de jornada laboral, modificación del método operatorio, reducción o modernización de máquinas o elementos de una instalación.
- d) Personal afectado por falta de ocupación total o transitoria en las labores propias de la especialidad del trabajador.
- e) Personal que por necesidades del servicio, haya de ser destinado, a nuevas áreas, secciones y/o máquinas.

Artículo 10.—*Remuneración por movilidad.*

Al trabajador afectado conforme a lo preceptuado en el artículo 9.º y 10.º, se le abonará la remuneración en la forma siguiente:

- a) Si la movilidad se debiera a saturación de la jornada laboral, consecuente a estudio y fijación de tiempo o a la aplicación del apartado e) del artículo anterior, el trabajador afectado percibirá el promedio de la remuneración obtenida en los seis meses anteriores a la fecha de la movilidad.
- b) Al trabajador se le concederá un período de adaptación a la nueva labor, cuya duración será de un mes, salvo que en el nuevo puesto de destino fuera dedicado a trabajos muy especializados, en cuyo caso la duración del período de adaptación será de dos meses. En casos especiales, informando previamente al Comité de Empresa, se determinará un período superior de adaptación.
- c) Durante el período de adaptación continuará el trabajador percibiendo el promedio antes señalado. Finalizado el período de adaptación, el trabajador percibirá:
 1. Si su rendimiento alcanza la media del grupo, el promedio en cuestión o la superior remuneración que proceda, con arreglo a la escala de incentivo del nuevo puesto.
 2. Si su rendimiento no alcanza dicha media, la remuneración que corresponda a su categoría y puesto de trabajo.
- d) Si el cambio fuere debido a circunstancias distintas a las señaladas en el apartado a) anterior, la retribución a abonar será la que corresponda a su propia categoría y puesto de destino. En todo caso si el cambio fuese temporal, deberá abonarse, en tanto dure el mismo.

CAPÍTULO III.—INGRESO Y CONTRATACIÓN

Artículo 11.—*Ingreso y período de prueba.*

La contratación de todo el personal se llevará a efecto, previas las pruebas psicotécnicas, médicas y profesionales que la Dirección de la Empresa estime oportunas.

El ingreso de los trabajadores se considerará realizado a título de prueba, si así consta por escrito en su contrato en las condiciones que se disponen en la normativa legal vigente.

Artículo 12.—*Modalidades de contratación.*

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen expresamente la posibilidad de acogerse a cuantas modalidades de contratación estén vigentes en el momento actual, o puedan aprobarse en el futuro, por medio de disposiciones de carácter general.

Los contratos que se celebren se regularán por las normas generales vigentes en el momento de su celebración, y lo pactado en el presente Convenio dentro de los límites legales previstos en disposiciones de carácter general.

En materia de contratos eventuales, las partes firmantes acuerdan la posibilidad de celebrar este tipo de contratos con una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

Los contratos regulados en este artículo, así como los restantes temporales podrán transformarse durante la vigencia del presente convenio en contratos para el fomento de la contratación indefinida en las condiciones establecidas en la normativa aplicable.

Preaviso de finalización de contrato temporal:

La empresa notificará por escrito al trabajador la finalización del contrato temporal, con al menos 15 días de antelación a la fecha del cese, si el contrato tiene una duración superior a 12 meses; Si el contrato tiene una duración inferior a 12 meses, la comunicación de cese de contrato deberá realizarse con una antelación de siete días. Si el empresario no efectuara el preaviso o lo hiciera en un plazo inferior de tiempo, se verá obligado a indemnizar al trabajador con una cantidad equivalente a la retribución correspondiente a los días de preaviso omitidos. La citada indemnización deberá de incluirse en la liquidación correspondiente al cese.

CAPÍTULO IV.—RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

Artículo 13.—*Aspectos económicos.*

Las retribuciones pactadas en este Convenio Colectivo, se han establecido sobre la base y como una contraprestación de un rendimiento normal y correcto por parte de los trabajadores afectados por el presente Convenio. Esta contraprestación será abonada con arreglo a los siguientes conceptos:

Durante los años de vigencia del presente convenio, las retribuciones salariales no sufrirán ningún tipo de incremento, manteniéndose las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2009.

Se incluye como anexo 1-E y O, tablas salariales vigentes.

Fecha de abono de salarios:

La Empresa ordenará a la entidad bancaria correspondiente, el pago de los sueldos y salarios devengados en el mes anterior, dentro de los 6 primeros días de cada mes, entregando además el recibo de salarios en la misma fecha.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, la Empresa facilitará todos los meses un anticipo a cuenta de los haberes devengados en el mes, que se descontará de la mensualidad en que se produzca, previa solicitud por escrito del trabajador y dentro de las fechas establecidas al efecto.

Se exceptúan de incrementos los siguientes conceptos:

- la compensación por carbón que seguirá su evolución.
- Las cantidades abonadas en concepto de compensación de viajes que seguirán la evolución del precio de los billetes.
- El plus de distancia se continuará abonando a razón de 0,08 €/kilómetro computable, al personal que lo tenga reconocido en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, o se le reconozca en lo sucesivo; el importe del citado plus permanecerá inalterable durante toda la vigencia del convenio.
- La clave 26 de obreros y clave 19 de empleados, no sufrirá incremento respecto a diciembre 2009.
- La clave 12, como el resto de los conceptos no sufrirá ningún incremento.

Artículo 14.—*Salario de convenio.*

El Salario de Convenio se devengará por día natural, y sus importes se recogen para cada grupo y categoría en las tablas salariales anexas y Definición de claves.

Los salarios figurados en las Tablas Salariales, servirán de base para el cálculo y abono de los siguientes conceptos:

Sobre la columna 1:

PARA OBREROS

- Domingos, festivos a razón de 6,56 horas por día.
- Antigüedad.
- Plus de Jefe de Equipo.
- Trabajos excepcionales, penosos, tóxicos o peligrosos.
- Trabajo en altura.
- Trabajo nocturno.

TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

- Antigüedad.

Sobre la columna 2:

PARA OBREROS

- Gratificaciones Reglamentarias y Extraordinarias.
- Los permisos retribuidos.

TÉCNICOS

- La excepción y nocturno.

Sobre la columna 3:

TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

El Salario, las Gratificaciones Reglamentarias y Extraordinarias y Permisos Retribuidos.

Plus de Jefe de Equipo:

Se mantendrá la retribución específica por este concepto a quienes en la fecha de la firma del presente Convenio la tengan consolidada, así como a los trabajadores que a la firma del Convenio vengán percibiendo dicho plus durante un año consecutivo o bien alcancen este período durante el año 2011.

Plus de Profesionalidad:

A partir del año 2010, se abonará en la Clave 07 el Plus de Profesionalidad creado en el Convenio anterior de acuerdo con los valores que se detallan a continuación.

Trabajadores nacidos entre 1943 y 1946	139.93 euros/mes
Trabajadores nacidos entre 1947 y 1952	115.91 euros/mes
Trabajadores nacidos entre 1953 y 1961	99.87 euros/mes
Resto de trabajadores	65.67 euros/mes

Estos importes serán abonados proporcionalmente al tiempo realmente trabajado en el mes, bien por día de trabajo, bien por hora ordinaria trabajada.

Artículo 15.—Incentivos.

Se elimina el sistema de incentivos vigente hasta el momento, y la regulación de las condiciones de las claves que sustituyen este sistema se regularán en anexo, que formará parte indivisible del presente convenio colectivo.

Artículo 16.—Gratificaciones reglamentarias y extraordinarias.

Todos los trabajadores obreros afectados por el presente Convenio, percibirán una Gratificación Extraordinaria y dos Gratificaciones Reglamentarias que se harán efectivas con las nóminas de abril, junio y noviembre, en la cuantía de una mensualidad cada una de ellas, a razón del salario correspondiente, incrementado con la antigüedad y, en su caso con la bonificación fija y el Plus de Jefe de Equipo sin que ninguna de ellas sufran deducción alguna en los casos de baja por Enfermedad y/o Accidente.

El personal Empleado percibirán una Gratificación Extraordinaria y dos Gratificaciones Reglamentarias que se harán efectivas con las nóminas de abril, junio y noviembre, en la cuantía reflejada en la columna 4 de las Tablas Salariales, incrementadas en su caso con la clave 28 valor fijo individual y la antigüedad. La Gratificación Extraordinaria de abril será incrementada en 1.173,98 €, sin que ninguna de ellas sufran deducción alguna en los casos de baja por Enfermedad y/o Accidente.

Artículo 17.—Plus de Antigüedad.

Los aumentos periódicos por años de servicio, se devengarán por el sistema de bienios a razón del 2% del salario correspondiente, con carácter ilimitado.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo de aspirantazgo y aprendizaje, así como los contratos temporales inmediatos anteriores a la transformación en indefinidos.

Artículo 18.—*Condiciones excepcionales.*

En los trabajos en que concurran condiciones de excepcional Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad, y cuando estas condiciones no se hayan tenido en cuenta para la valoración de puestos de trabajo o en la fijación de los valores de incentivo y cuando tal condición sea reconocida por la empresa, se abonará una bonificación del 20% sobre el Salario de la Columna 1 para Obreros, y de la Columna 2 para Técnicos, proporcionalmente al tiempo trabajado durante la jornada en estas condiciones excepcionales.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad, el 20% pasará a ser el 25%, si concurren dos circunstancias y el 30% si fuesen las tres.

Esta bonificación dejará de abonarse, si por mejora de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las condiciones que la originaron.

Artículo 19.—*Trabajos en altura.*

1) Se entienden por trabajos en altura, aquellos que se realicen a 5 o más metros, en las condiciones que se determinan seguidamente:

2) Los trabajos en altura realizados durante la jornada normal y en tiempo que no exceda de 4 horas, tendrá la bonificación del 20% sobre el salario correspondiente a dichas 4 horas, de conformidad con lo establecido en la Columna 1 de la Tabla de Salarios.

3) Si los trabajos en altura se realizan entre 4 y 8 horas de la jornada, se abonarán con arreglo a la escala que a continuación se transcribe, aplicándose el porcentaje que corresponda a la altura trabajada sobre el salario de las horas, calculado de conformidad con lo establecido en la Columna 1 de la Tabla de Salarios, sin que entonces se aplique a las 4 primeras el 20%.

Escala

De 5 a 12 metros	25%
De 12 a 25 metros	50%
De 25 a 40 metros	75%
De 40 metros en adelante	100%

Cuando se trate de montaje de tinglados o de trabajos de gran peligro realizados entre 3 y 6 metros de altura, se abonará un 12% del salario, calculado de conformidad a lo establecido en la Columna 1 de la Tabla de Salarios, como Bonificación, empezando ésta, para todos los demás trabajos, desde los 5 metros, con arreglo a la escala antes señalada.

4) La bonificación de altura a que se refieren las anteriores bases, se aplicará a todos los trabajadores de Felguera Construcciones Mecánicas, S. A., que realicen trabajos en altura como queda indicado, pero en condiciones de cierto peligro, con arreglo a las siguientes normas:

- Siempre que no sea el trabajo habitual del trabajador, ya que en otro caso su salario vendrá determinado por tal circunstancia.
- Se abonará la bonificación para compensar los peligros que representa el trabajo en altura, razón por la que no se devengará en aquellos trabajos cuyas condiciones no lo justifiquen. Por lo general, se devengará en los trabajos que se hagan en condiciones como las de montajes de columnas auxiliares, de andamios, de armaduras o tuberías altas y sus reparaciones y pinturas y en general, en todos aquellos trabajos que se hagan por el personal colgado o en andamios, exceptuándose, por el contrario, los trabajos hechos sobre plataformas, andamios, así como en las limahoyas de las cubriciones y, en general, sobre pisos o apoyos de cierta seguridad.

5) En las horas extraordinarias, el abono de los trabajos en altura se hará de la misma forma que en las ordinarias.

El plus de altura es incompatible con el plus de peligrosidad.

CAPÍTULO V.—JORNADA DE TRABAJO

Artículo 20.—*Jornada laboral.*

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada laboral será de 1.700 horas anuales.

Durante la vigencia del convenio el personal que realiza su trabajo de forma continuada, 15 minutos del descanso diario, tendrán la consideración de trabajo efectivo, solo a efectos de jornada.

La citada jornada laboral, será también de aplicación al personal fijo desplazado temporalmente aunque sea fuera de la provincia.

Otros festivos:

Durante la vigencia del presente Convenio, los días denominados de la Jira de San Pedro y los días de Nochebuena y Nochevieja serán considerados como inhábiles a todos los efectos, abonándose sus importes por todos los conceptos (siempre que dichos días no sean sábados, domingos y/o festivos), en la clave 23 creada al efecto, y tendrán carácter de jornada efectiva, y su abono se efectuará de acuerdo con la columna 4 de la Tabla Salarial.



Puentes:

Ambas partes acuerdan, que los días de Puentes y el Exceso de Jornada, que determine el Calendario Laboral de cada año del presente Convenio (2010-2012) a los efectos de ajustar la Jornada Anual Pactada, se abonarán de acuerdo con la columna 3 de la Tabla Salarial que se acompaña.

Ambas partes acuerdan que a partir del año 2010 se considerará a los efectos de ajustar el Calendario Laboral un máximo de 10 días de puentes, descansando o disfrutando el resto de las horas de exceso de jornada con el criterio llevado a cabo hasta ahora.

Para el disfrute de las horas de exceso sobre la jornada anual pactada, una vez contemplados los puentes, el trabajador deberá de solicitarlo ante su superior directo, con una antelación mínima de 72 horas.

La solicitud será atendida, salvo que por coincidencia de varias peticiones no se puedan atender adecuadamente las necesidades productivas.

Artículo 21.—*Solape.*

Se define como solape la permanente continuación de la actividad productiva, durante los cambios de turno.

El sistema es de obligado cumplimiento, para todo el personal sujeto a turnos y adscrito al mismo.

Retribución del solape:

A partir de 2010 y durante la vigencia del presente convenio, la Empresa abonará mensualmente por este concepto y en su clave correspondiente, la cantidad de 77,93 € o la parte proporcional a los días laborables trabajados en el mes.

Para la recogida y entrega de herramientas, el personal no sujeto al sistema de Solape, dispondrá de 15 minutos.

Teniendo en cuenta lo anterior, para los trabajadores que realicen su trabajo en régimen de turnos, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Régimen de trabajo en dos turnos y/o relevos:

- a) Los trabajadores que se incorporen al primer turno, lo harán como es preceptivo en el puesto de trabajo a la hora de iniciación de la jornada, no considerándose los cambios de ropa como tiempo de jornada (comienzo a las 6.00 horas).
- b) Los trabajadores que finalicen su trabajo en el segundo turno, no abandonarán su puesto de trabajo hasta la hora de finalización de la jornada (salida 22.00 horas).

Régimen de trabajo en tres turnos y/o relevos:

- 1) Para el primer turno del primer día laborable de la semana y el tercer turno del último día laborable de la semana, ambos a las 6.00 horas, se aplicará el mismo criterio que en los apartados a) y b) del Régimen de trabajo a dos turnos.

No se computarán como jornada los tiempos correspondientes a cambios de ropa y aseo.

Para garantizar el cumplimiento de lo anterior, la Empresa podrá impedir la entrada en sus factorías cinco minutos antes de la hora fijada para el comienzo del trabajo, estableciendo las normas y controles precisos.

Artículo 22.—*Horarios.*

La jornada de trabajo ordinaria será la reglamentaria, de trabajo efectivo en el puesto, debiendo el trabajador, encontrarse en el puesto correspondiente al comienzo de la misma.

Los horarios normales de trabajo para el personal serán los siguientes:

a) Régimen de tres turnos:

Turno 1.º: De 6.00 horas a 14.00 horas.

Turno 3.º: De 14.00 horas a 22.00 horas.

Turno 2.º: De 22.00 horas a 6.00 horas.

b) Régimen de dos turnos:

Turno 1.º: De 6.00 horas a 14.00 horas.

Turno 2.º: De 14.00 horas a 22.00 horas.

La rotación de cada turno será por períodos semanales con descansos en sábados y domingos.

Se tendrá en cuenta a la hora de la confección del Calendario Laboral, el personal obrero que venga trabajando en la modalidad de jornada continuada de 8.00 a 16.00 horas.

c) Régimen sin turnos o jornada partida:

Mañanas: De 8.00 horas a 13.30 horas.

Tardes: De 15.00 horas a 18.00 horas.



El personal sujeto a régimen de jornada partida podrá acogerse opcionalmente, previo aviso de 15 días de antelación, al siguiente horario:

Mañanas: De 8.30 horas a 14.00 horas.

Tardes: De 15.00 horas a 18.00 horas.

Para el personal sujeto a régimen de jornada partida punto c), la jornada de verano (8.00 horas a 14.00 horas), comenzará el 1.º de julio y finalizará el 15 de septiembre de cada año.

En todos los casos, se tendrá en cuenta la jornada de trabajo efectiva en cómputo anual.

Cada año se confeccionará el Calendario Laboral correspondiente, de acuerdo con el Comité de Empresa, teniendo en cuenta dicha jornada de verano.

Cuando lo demandaren o aconsejaren las necesidades de servicio, la exigencia de una obligada intensificación de la producción, la conveniente racionalización o metodización de los trabajos, la adopción de medidas tendentes a la absorción de personal sobrante o a la creación de nuevos puestos o posibilidades para los trabajadores, la Empresa, considerando en lo posible las circunstancias objetivas de cada grupo o equipo de trabajadores afectados, podrá disponer el establecimiento de jornada continuada o régimen de turnos, y sin que los trabajadores sufran merma económica en sus retribuciones, en acuerdo con el Comité de Empresa de las causas que motivaron el cambio y notificando por escrito a los afectados dicho cambio y las causas del mismo.

Artículo 23.—*Trabajos urgentes.*

El trabajador que previamente sea designado por la Dirección para trabajar en reparaciones urgentes, en cualquiera de sus Talleres o Servicios, deberá trabajar obligatoriamente, incluso en Sábados, Domingos y días Festivos, solo en trabajo de reparación y mantenimiento. Se entiende por reparación urgente, aquella que de no realizarse, cause grave perjuicio para la Empresa.

Lo establecido anteriormente será aplicable a todos los trabajos de revisión, reparación o entretenimiento de máquinas o instalaciones (que por su naturaleza, solo puedan efectuarse en Sábado, Domingo o Festivo), y se refiere tanto al personal que realiza directamente tales trabajos como al auxiliar necesario para colaborar en los mismos. Esta obligación se hará extensiva para los trabajos nocturnos que fuere preciso realizar por necesidades de urgencia en máquinas, instalaciones o razones de seguridad, entendiéndose esta obligación para trabajos de reparación y mantenimiento.

Las horas extraordinarias referidas a los apartados anteriores tendrán carácter de estructurales y serán comunicadas mensualmente al Comité de Empresa, por medio de informe escrito, en el que conste el número de ellas, que correspondan a cada Sección o División. También se comunicarán a la Autoridad Laboral en la forma prevista legalmente, y serán compensadas con descansos a los trabajadores que las realicen a requerimiento de la empresa, dentro de los tres meses siguientes a la realización y de común acuerdo entre las partes.

CAPÍTULO VI.—VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS, DIETAS Y COMIDAS

Artículo 24.—*Vacaciones.*

A partir del año 2010, los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho al disfrute de 31 días naturales de vacaciones, o 22 días laborables.

El período hábil para el disfrute de Vacaciones, estará comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre de cada año, para los obreros. El personal Empleado deberá disfrutar las vacaciones entre el 1.º de julio y el 15 de septiembre, puesto que en el Calendario Laboral se ha previsto esta circunstancia para la distribución de la jornada anual efectiva.

La Dirección de la Empresa señalará, con dos meses de antelación, el cuadro de vacaciones del personal dentro del período citado, para cada Taller o Sección de trabajo, procurando, si ello no alterara la buena marcha del servicio, atender las peticiones razonables que puedan formular los trabajadores, en un plazo de 15 días, para disfrutar el descanso retribuido fuera del período hábil, o de aquél que correspondiere al trabajador, atendida la distribución del cuadro general de vacaciones.

La Dirección de la Empresa, dando preferencia dentro de las respectivas categorías al más antiguo en el servicio, y en períodos rotativos, resolverá lo procedente a la vista de las causas alegadas, pudiendo o no acceder a lo solicitado.

El período de 31 días establecido, corresponde a un año de trabajo en la Empresa. No obstante, el personal que, por ser de nuevo ingreso, excedencia o cualquier otra situación de baja en la que no se devengue derecho a vacaciones o no cuente en su haber con un año de servicio dentro del año natural en que se efectúe el alta, tendrá derecho a disfrutar en dicho año y en el turno que le corresponda, un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado en el mismo.

Al trabajador que inicia sus vacaciones, se le entregará una autorización justificativa de las mismas.

Las vacaciones serán de 31 días naturales para todos los trabajadores sin excepción; de ellos, el trabajador puede reservarse 3 días laborables para disfrutarlos en cualquier época del año (avisando con 72 horas de antelación), pudiendo fraccionarse. Para el abono de estos tres (3) días de reserva, se acuerda la liquidación de los mismos con el mismo promedio económico que dio lugar al disfrute de las vacaciones.

Si el trabajador no hubiera podido disfrutar las vacaciones en el año natural, por causa imputable a la empresa, se establece la posibilidad de disfrutarlas durante el primer trimestre del año siguiente.

Una vez iniciado el disfrute de las vacaciones, la incapacidad temporal no interrumpirá disfrute de las mismas.

Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a

la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

El número de horas de abono de vacaciones será de 176 horas (22 días laborables de disfrute).

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por trabajador en jornada normal, en concepto de salario y complementos, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Para el Personal Empleado, el citado promedio se calculará sobre los devengos obtenidos en los tres últimos meses en jornada normal entre las horas de la clave 01, excepto los conceptos correspondientes a las claves 10 (excepción), 11 (nocturno) y 26 (participación) que será promediado en función de las horas realmente trabajadas en los meses correspondientes.

Artículo 25.—Permisos y licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos, con el salario contractual o pactado por las siguientes causas:

	Fallecimiento	Enfermedad grave	Matrimonio	Nacimiento	Observaciones
Abuelos	3	2	-	-	
Padres	3	2	1	-	
Hijos	3	2	1	2(1)	(1) Laborables
Nietos	3	2	-	-	
Cónyuges	3	2	-	-	
Trabajador	-	-	15	2(1)	(1) Laborables
Hermanos	3	2	1	-	
Abuelos políticos	2	2	-	-	
Padres políticos	3	2	-	-	
Hermanos políticos	2	2	-	-	
Hijos políticos	2	2	-	-	
Tíos carnales	1	-	-	-	

Al personal que tenga que desplazarse por muerte o enfermedad de los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad regulada en el art. 37 E.T. generadores del permiso, y el desplazamiento se realice fuera de la Provincia se le ampliarán el permiso hasta el límite de 5 días naturales. Si se trata de trabajadores desplazados de su domicilio habitual por razones de trabajo, se le abonarán los viajes desde el Centro de Trabajo hasta dicho domicilio.

En los casos de asistencia a consulta médica en la Seguridad Social, por el tiempo necesario, cuando coincida el horario de consulta con la de trabajo, debiendo presentar el trabajador en la Oficina de Personal, el volante justificativo.

Estos permisos se abonarán por la columna 2 de las Tablas de Salarios, para obreros, y por la columna 3 de dichas Tablas, para empleados.

Las parejas de hecho, siempre que la convivencia se acredite suficientemente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos dos años, o cualquier otro documento, que con carácter oficial, acredite la convivencia de pareja, tendrán la misma consideración que las parejas de derecho. El disfrute de estos permisos, será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

Artículo 26.—Permisos para asistir a clases.

Se estará a lo dispuesto en el art. 23, punto 1, del Estatuto de los Trabajadores, añadiendo el siguiente párrafo: se abonará el tiempo concedido de permiso para los exámenes a que se refiere el párrafo anterior, siempre que se apruebe la mitad más una de las asignaturas de la convocatoria.

Artículo 27.—Venta de artículos.

La empresa mantendrá las máquinas expendedoras de venta de artículos de alimentación (conserva, pan, embutidos, queso), bebidas calientes y refrescantes, y serán ofrecidas a precio de coste.

Artículo 28.—Desplazamientos y dietas.

A los trabajadores que por necesidades de la Empresa, hayan de ser desplazados temporalmente más de 3 kilómetros a trabajar en localidad distinta en que radique su habitual puesto de trabajo (F.C.M.), se le abonará una dieta de acuerdo con lo previsto en el anexo II del presente Convenio, o en otro caso, la Empresa tomará a su cargo los gastos de alojamiento y comida, siempre que sea preciso pernoctar fuera del domicilio actual.

Para todos los trabajadores en salida fuera de provincia, el desplazamiento del trabajador de su habitual puesto de trabajo que no pueda considerarse esporádico, se fija en el anexo II del presente Convenio.

La dieta esporádica establecida para los 21 primeros días de permanencia en obra, se fija en el anexo II del presente Convenio.

Los viajes de ida y vuelta se efectuarán en ferrocarril de 1.ª clase, excepto en aquellos casos en que los Directores o Jefes de Producción autoricen otro medio de transporte, siendo los importes de los billetes a cuenta de la Empresa, previo justificante.

CAPÍTULO VII.—EXCEDENCIA Y PREMIOS

Artículo 29.—*Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa y para el cuidado de hijos o de familiares hasta segundo grado que no desempeñen actividad retribuida y que no puedan valerse por sí mismos.

La forzosa: Que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa un año tiene derecho a que se le 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 podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Por cuidado de hijos y familiares: El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o por acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativo.

Podrán disfrutar de un período de excedencia no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado, que no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Asimismo, podrán 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.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 30.—*Premios.*

Con objeto de premiar la vinculación a la Empresa se establecen, los siguientes Premios Especiales de Vinculación:

ORO

A todos los trabajadores que tengan 35 años o más de antigüedad reconocida en la Empresa: Distintivo, Diploma acreditativo y una Dotación de 1.500 euros.

PLATA

A todos los trabajadores que tengan 25 años o más de antigüedad reconocida en la Empresa: Distintivo, Diploma acreditativo y una Dotación de 900 euros.

Estos premios se entregarán anualmente, en la fecha que se determine y serán concedidos a todos los trabajadores que reúnan estos requisitos, cada premio por una sola vez.

Artículo 31.—*Garantía complemento para empleados.*

A los empleados se les garantizará durante los procesos de enfermedad que pudieran sobrevenir, al menos el importe de la Clave 01.

En los casos de accidentes laborales, percibirá el salario mensual íntegro. Se entiende por salario mensual el que le corresponde al empleado en condiciones normales de trabajo por los conceptos ordinarios.

CAPÍTULO VIII.—DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 32.—*Seguros.*

La Empresa mantendrá la Póliza de Seguro Colectivo para todos los trabajadores a quienes afecte el presente Convenio con las siguientes coberturas:

Muerte por Accidente de Trabajo (incluido "in itinere") o Enfermedad Profesional	42.000,00 euros
Muerte por Enfermedad Común	18.030,36 euros
Invalidez Permanente Total/Absoluta/Gran Invalidez	18.030,36 euros

Las prestaciones anteriores no son acumulables.

Se entiende por beneficiario del seguro, los trabajadores en activo o situaciones asimiladas al Alta en la Seguridad Social en la Empresa.

En los supuestos de muerte por accidente o enfermedad, los beneficiarios del seguro, en defecto de designación específica por el trabajador, serán los herederos legales del trabajador fallecido.

Dicha indemnización será abonada dentro de los 90 días siguientes a la declaración del siniestro. En el supuesto de que la Compañía Aseguradora no realizara el abono dentro de este plazo, la Empresa abonaría el importe de la indemnización como adelanto, comprometiéndose el/los beneficiarios a la cesión del derecho a favor de la Empresa como cancelación de dicho adelanto.

Los trabajadores participarán mensualmente en el pago de la póliza establecida aportando la cantidad de 2,10 euros/mes que les serán deducidas en el recibo de salarios.

Este artículo entrará en vigor, transcurrido un mes desde la firma del convenio, manteniéndose hasta entonces vigente las cantidades aseguradas en el III Convenio Colectivo de la empresa FCM.

Artículo 33.—*Jubilación.*

En aras a favorecer la política de empleo, la edad de jubilación obligatoria será a los 65 años, siempre que se cubra el período mínimo de cotización exigible, conforme a lo dispuesto en la Ley 14/2005, de 1 de julio.

Artículo 34.—*Trabajadores minusválidos.*

Se estará en todo momento, a lo establecido sobre esta materia en las disposiciones que la regulan.

La empresa FCM podrá solicitar su acogimiento al sistema de medidas de cumplimiento alternativo de la cuota de reserva, a favor de trabajadores discapacitados, según lo previsto en el R.D. 364/2005, de 8 de abril.

Artículo 35.—*Prendas de trabajo.*

La Empresa facilitará anualmente dos monos o batas de trabajo, dos toallas y 11 envases de gel de 750 cc, de características similares al de años anteriores.

Una bolsa para la ropa todos los años pares, de calidad igual a la que tienen las entregadas hasta ahora a todos los trabajadores.

Se mantendrá, asimismo, la entrega que viene verificándose de monos supletorios para los casos de trabajos de especial y excesiva suciedad.

Al personal empleado, la Empresa continuará facilitando ropa de trabajo en la misma forma y condiciones que lo venía haciendo hasta la fecha.

Para los trabajadores de profesión Soldador, y el personal destinado en maquina de oxicorte y que vengan habitualmente desarrollando su actividad, además de un buzo que ya se les viene entregando se les proveerá de dos buzos ignífugos cada primero de año.

Se acuerda la entrega de una prenda de abrigo (chaleco s/manga), en los años pares, de características similares al de años anteriores.

Artículo 36.—*Participación.*

Se elimina el contenido de este artículo, y se estará a lo regulado en el anexo regulador del sistema que sustituye al actual sistema de incentivos.

Artículo 37.—*Prevención de riesgos laborales.*

La Dirección de la Empresa, dentro de su Política General, define como objetivo primordial la seguridad y salud de sus trabajadores, así como la conservación del medio ambiente.

Para Felguera Construcciones Mecánicas, S.A., la protección de la salud de sus trabajadores, la garantía de su seguridad, de las instalaciones y condiciones en que se desarrolla su actividad, así como el respeto de las condiciones naturales de la comunidad social en que se integra, son principios básicos de su objetivo empresarial, que aplica a todas las funciones industriales, comerciales y de servicios.

La Empresa asume que la Prevención de Riesgos laborales se integra en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos y de organización del trabajo, como en la estructura de la misma, a todos sus niveles.

Por otra parte, sin perjuicio de los deberes individuales, corresponde a la estructura de la Empresa la obligación de cumplir y hacer cumplir todas las normas legales e instrucciones internas relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente.

La Empresa manifiesta su disposición a utilizar todos los medios a su alcance para intentar conseguir una disminución sistemática y continuada de los riesgos que puedan generar sus diferentes actividades, adoptando para ellos técnicas de prevención más adecuadas. Asimismo, considera que el ejercicio de la actividad laboral en las mejores condiciones de seguridad, precisa del desarrollo de una cultura preventiva eficaz, a la que solo se accede mediante la participación activa de todos los trabajadores.

La corrección de las posibles deficiencias exige la adopción de las soluciones técnicas, métodos, comportamientos, etc., adecuados, a cuyos efectos se desarrollarán los procedimientos de investigación y análisis idóneos, especialmente para los supuestos de accidentes e incidentes.

La Empresa se compromete a exigir a sus contratistas y subcontratistas la aplicación, en el desarrollo de sus actividades de las normas de prevención, seguridad, salud laboral y protección del medio ambiente establecidas en la legislación vigente, así como las propias de Felguera Construcciones Mecánicas, S.A.

La Empresa asume que las personas son el elemento clave para el éxito de una Política de Prevención, Seguridad y Salud Laboral y, por lo tanto, la responsabilidad directiva ha de ser complementada por la actividad e iniciativa de los trabajadores y de sus Representantes legales, así como por su implicación efectiva en el mantenimiento de sus puestos de trabajo y su entorno en óptimas condiciones de seguridad.

Respecto a la concreta regulación, las partes firmantes del presente convenio se remiten expresamente a lo dispuesto en la normativa vigente en materia de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 38.—*Reconocimientos médicos.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán someterse a un reconocimiento médico anual.

La práctica de los reconocimientos médicos se ajustará a lo previsto en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el caso de que se detectase alguna anomalía en el primer reconocimiento, el trabajador se someterá a un segundo reconocimiento en un centro hospitalario, por cuenta de la Empresa.

El tiempo empleado en el reconocimiento se considerará como tiempo de trabajo.

CAPÍTULO IX.—DERECHOS SINDICALES

Artículo 39.—*Acción sindical.*

La Empresa, considera a los sindicatos debidamente implantados en sus plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones con sus trabajadores.

Artículo 40.—*Derechos sindicales.*

Los trabajadores tienen derecho al ejercicio de la acción Sindical en la Empresa, en la forma que establece el presente Convenio Colectivo. A estos efectos, la Empresa está obligada a:

- Respetar el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.
- Permitir las reuniones, recaudación de cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- La convocatoria y celebración de asamblea se someterá a lo previsto en los arts. 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41.—*Descuento en nómina.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados, la empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal fin, el trabajador interesado en la realización de dicha operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden del descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de la cuenta a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa se compromete a entregar copia de dicha transferencia a la representación sindical en la Empresa. Las anteriores detracciones se efectuarán hasta petición de suspensión del descuento por parte del Trabajador.

Artículo 42.—*Derechos de los Comités de Empresa.*

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, sin perjuicio de los que les sean concedidos por las Leyes, gozarán de los siguientes derechos y competencias:

- a) Ser informados por la Dirección de la Empresa trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, así como sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
- b) Conocer y tener a su disposición anualmente, el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria.
- c) Serán informados con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional en la Empresa.
- d) Se les informará sobre las sanciones impuestas a los trabajadores de la empresa por faltas muy graves y especialmente en los casos de despido.
- e) Serán informados en lo referente a las estadísticas sobre límite del absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, los ceses y los ascensos.
- f) Colaborarán con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
- g) En materia de control sindical de los contratos, se estará a lo dispuesto en la Vigente Ley.

Por su parte, los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a las cuentas que le sean presentadas por razón de su cargo, aún después de dejar de pertenecer al mismo o cesar en la Empresa.

Artículo 43.—*Garantías de los cargos sindicales.*

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal, sin perjuicio de las que le sean reconocidas por las Leyes, en su caso, gozarán de las siguientes garantías:

- a) No podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o la sanción se fundamente en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.
Cuando el despido o sanción por faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas que las citadas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, así como el Delegado Sindical de la Central a que pertenezca, si lo hubiere.
- b) Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas.
- c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.
 - d.1) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, si bien podrán acumular, anualmente, las de los distintos miembros del Comité de empresa o de los delegados de personal en su caso, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar nunca el máximo total que determine la Ley.
 - d.2) No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de tales trabajadores como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos que les afecten o por lo que se refiera a la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.
 - d.3) Igualmente no se computarán dentro del máximo legal las horas utilizadas en reuniones convocadas y mantenidas con la Empresa (trimestrales, seguridad, etc.).
 - d.4) En caso de circunstancias especiales, serán estudiadas por la Comisión de Vigilancia.
- e) Los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, en su caso, podrán consumir las horas retribuidas de que disponen a fin de prever la asistencia de los mismos o de sus afiliados a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades. Se mantendrán los locales habilitados para el Comité de Empresa o Delegados de Personal y Sindicatos con representación en la Empresa y los tablores de anuncios para el desempeño de funciones.

CAPÍTULO X.—FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 44.—*Formación Profesional.*

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo nacional de Formación Continua vigente, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio.

El compromiso que la Empresa asume en materia de formación corresponderá a disposición y voluntad del trabajador para seguir con interés las acciones formativas, asumiendo la Empresa el coste de las acciones formativas que hayan sido previamente aprobadas.

Artículo 45.—*Ascensos.*

La Empresa, teniendo en cuenta las competencias del Comité de Empresa, en la provisión de vacantes en régimen de ascensos y en lo que respecta a las profesiones que tengan categorías de 1.ª, 2.ª y 3.ª, de cada tres plazas una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud en el trabajador y las otras dos por Concurso-Oposición, que habrá de ser eminentemente práctico.

La Plantilla de Oficinas técnicas, Laboratorio, Organización y Administrativos, así como la de Obreros Profesionales o de Oficio, tendrá la composición siguiente:

- 25% de la plantilla total, categoría de 1.ª
- 55% de la plantilla total, categorías de 1.ª y 2.ª en conjunto.
- Resto: Oficiales de 3.ª obreros y especialistas.

Durante la vigencia del presente convenio se realizarán un total de 26 ascensos de categorías distribuidos entre oficiales de primera, segunda.

Los cambios de categoría se llevarán a cabo el 50% antes del 31 de octubre de 2011, y el 50% restante antes del 31 de octubre de 2012.

Con los cambios de categoría previstos no se producirán vacantes en las categorías de Oficial 1.ª y Oficial 2.ª como mínimo hasta diciembre de 2012.

CAPÍTULO XI.—CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

La Dirección de la Empresa sancionará las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 46.—*Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de 15 días.
- c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.
- f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria
- i. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l. No utilizar correctamente los EPI'S.

Artículo 47.—*Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de 15 días.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f. Falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g. Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida del trabajo, así como las hojas de trabajo diaria.
- h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

- i. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.
- l. La negativa a adoptar medidas preventivas para evitar riesgos laborales.
- ll. No utilizar Equipos de Protección Individual.

Artículo 48.—*Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en seis meses.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de 15 días.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena.
También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteraciones en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.
- g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad.
- m) Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- n) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 49.—*Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves:
Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
Despido.

Artículo 50.—Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: 8 días.
- Faltas graves: 15 días.
- Faltas muy graves: 45 días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición transitoria

Primera.—Clasificación del personal.

Hasta en tanto no se establezca por acuerdo entre las partes firmantes del presente Convenio una nueva regulación específica, quedan vigentes el art. 16 y el anexo II de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, relativos a clasificación profesional y definición de categorías.

Disposiciones adicionales

Primera.—Comisión de Vigilancia.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio, que estará compuesta por:

Por la parte económica:

D. Juan Outeiral.

D.^a Isabel Vázquez Iglesias.

Por la parte social:

D. José M. Díaz Fernández.

D. Marcos Gil Menéndez.

D. Orlando Sanromán Fernández.

Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación, vigilancia y arbitraje del articulado del presente Convenio.
- Arbitraje sobre las cuestiones que se deriven de la aplicación del mismo, previo a cualquier reclamación administrativa o judicial sobre el articulado del mismo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Y en general, cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Ambas partes, convienen en someter a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación, para que dicha Comisión emita el pertinente dictamen, que será vinculante.

Segunda.—Denuncia de convenio.

Se entenderá denunciado automáticamente el Convenio entre las partes el día 31 de octubre del 2012, con total independencia de la comunicación por escrito a la Autoridad Laboral Competente, ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones antes del 31 de diciembre de 2012 con la finalidad de regular las relaciones laborales para año o años sucesivos.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Tercera.—Indivisibilidad.

El presente convenio forma un todo indivisible, cuya interpretación y valoración debe hacerse de una forma conjunta y total y todos sus aspectos tanto los de contenido económico, como aquellos que afectan a aspectos sociales, han de ser valorados conjunta y globalmente, considerando que las obligaciones que se pactan contemplan de forma total la situación del trabajador, sus derechos y posibles expectativas futuras que pudieran derivarse, por aplicación de lo que ahora se acuerda.

Cuarta.—Derecho supletorio.

Se aplicará como derecho supletorio, en lo no previsto en el presente Convenio, el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones Legales Vigentes o que puedan promulgarse durante la vigencia del presente Convenio.

Disposiciones finales

Primera.

El presente Convenio Colectivo constituye el único sistema regulador de las relaciones laborales de los trabajadores afectados por su ámbito de aplicación sustituyendo y anulando cualquier acuerdo anterior suscrito por las partes, sin perjuicio del derecho supletorio recogido en la disposición adicional cuarta.

Segunda.

Las partes firmantes, en el marco de la Comisión de Vigilancia del presente Convenio Colectivo, una vez finalizada la vigencia del presente convenio (2010-2012), negociarán la situación de los trabajadores relacionados en el anexo 2003, del Convenio 2007-2009, que permanecen en plantilla, a la luz de la legislación laboral vigente en ese momento, y valorando tanto la situación personal y profesional de los mismos, como la situación de la empresa.

Anexo I-E

TABLA SALARIAL TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Recursos Humanos		Revisada a : ---.---.---		Año: 2010	
* RETRIBUCIÓN MENSUAL DEL PERSONAL TÉCNICO *					
Claves	Categorías	Columna 1	Columna 2	Columna 3	Columna 4
TÉCNICOS TITULADOS					
40	TITULADOS SUPERIORES	994,713	1.029,438	1.589,236	2.118,989
41	PERITO E ING. TÉCNICO, AYTE. INGENIERO	752,273	787,010	1.482,444	1.976,592
42	PERITO E ING. TÉCNICO, JEFE DE TALLER	695,902	730,672	1.458,737	1.944,975
43	PERITO E ING. TÉCNICO, VARIOS	673,354	707,945	1.437,848	1.917,135
45	MAESTRO INDUSTRIAL	540,582	575,251	1.243,491	1.657,984
46	GRADUADO SOCIAL	639,442	674,122	1.182,598	1.576,793
49	AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO	673,354	707,945	1.468,529	1.958,032
TÉCNICOS DE TALLER					
50	JEFE DE TALLER	638,696	674,122	1.233,725	1.644,966
51	MAESTRO DE 1.ª	534,579	569,254	1.230,169	1.640,226
52	MAESTRO DE 2.ª	489,658	524,379	1.228,646	1.638,194
TÉCNICOS DE OFICINA					
60	DELINEANTE PROYECTISTA	585,567	620,213	1.182,230	1.576,314
62	DELINEANTE DE 1.ª	506,993	541,662	1.167,112	1.556,149
63	DELINEANTE DE 2.ª	438,312	472,725	952,067	1.269,427
68	AUXILIAR OFICINA TÉCNICA	380,905	415,597	886,706	1.182,274
97	TRADUCTOR-INTERPRETE	585,567	620,213	1.120,879	1.494,498
* RETRIBUCIÓN MENSUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO *					
Claves	Categorías	Columna 1	Columna 2	Columna 3	Columna 4
91	JEFE DE 1.ª	640,122	674,869	1.383,338	2.074,996
92	JEFE DE 2.ª	568,979	603,715	1.192,267	1.788,407
93	OFICIAL DE 1.ª	513,677	548,569	1.186,084	1.779,115
94	OFICIAL DE 2.ª	470,262	505,055	1.061,422	1.592,134
95	AUXILIAR	403,142	437,755	972,331	1.458,492
La Antig., se calcula sobre la Columna 1. La Excepción y el Nocturno sobre la Columna 2. El Salario y los P. Retribuidos, se abona sobre la Columna 3. Las Grat., Reglam. y Extraord., se abona sobre la Columna 4. La gratificación correspondiente al mes de abril se incrementará en 1.173,98 euros lineales					

Anexo I-O

TABLA SALARIAL PERSONAL OBRERO

F. CONSTR. MECÁNICAS, S.A.		TABLA DE SALARIOS			
---oOo---		Desde: 01 hasta 31.12.2012		CONVENIO COLECTIVO	
Recursos Humanos		Revisada a : ---,---,---		Año: 2010	
* RETRIBUCIÓN DIARIA DEL PERSONAL OBRERO *					
Claves	SALARIOS PARA 8 HORAS			PUENTES Y OTROS FESTIVOS	
	Categorías	Columna 1	Columna 2	Columna 3 C/32	Columna 4 C/23
01	OFICIAL DE 1.ª J. EQU.	13,692	56,572	120,084	120,084
01	OFICIAL DE 1.ª	13,692	56,572	111,884	111,884
02	OFICIAL DE 2.ª J. EQU.	12,567	55,579	115,505	115,505
02	OFICIAL DE 2.ª	12,567	55,579	107,962	107,962

F. CONSTR. MECÁNICAS, S.A.		TABLA DE SALARIOS			
---oOo---		Desde: 01 hasta 31.12.2012		CONVENIO COLECTIVO	
Recursos Humanos		Revisada a : ---.---.---		Año: 2010	
* RETRIBUCIÓN DIARIA DEL PERSONAL OBRERO *					
Claves	SALARIOS PARA 8 HORAS			PUENTES Y OTROS FESTIVOS	
	Categorías	Columna 1	Columna 2	Columna 3 C/32	Columna 4 C/23
03	OFICIAL DE 3.ª	12,110	53,630	104,654	104,654
04	ESPECIALISTA	11,486	52,238	98,203	98,203
La Columna 1 sirve para calcular los Domingos, Festivos (a razón de 6,56 horas/día), Antigüedad, Jefe de Equipo, Excepción, Altura y Nocturno.					
Los Permisos Retribuidos, se calculan sobre la Columna 2.					
Las Gratificaciones Reglamentarias y Extraordinaria, se calculan sobre la Columna 2 a razón de 6,56 horas/día.					
Los Puentes C/32 y Otros Festivos C/23, se abonarán por el valor diario de las Tablas Salariales, Columnas 3 y 4.					

Anexo II

DIETAS POR SALIDA

Valor día natural	Euros
Dietas por salida	45,51 (incluye manutención y alojamiento)
Dieta esporádica	56,92 (primeros 21 días)
Dieta en la provincia	12,37 (dieta de comida)

Anexo III

HORAS EXTRAORDINARIAS

		Valor hora extra (euros)
Personal obreros	Día laborable	17,83
	Día festivo	20,70
Personal empleados	Día laborable	20,85
	Día festivo	24,44

El valor de la hora extra se incrementa en 2 €, para compensar la eliminación del sistema de prima que en este convenio se elimina.

Valor horas de guardias (personal mantenimiento):

Día laborable: 2,23 euros.

Personal obreros:

Día festivo: 5,59 euros.

Día laborable: 3,35 euros.

Personal empleados:

Día festivo: 7,81 euros.

Anexo IV

PLUS DE TURNICIDAD

Tipo de turno-valor jornada (euros):

Personal obreros:

Turnos de 6 a 14: 7,35.

Turnos de 14 a 22: 7,35.

Turnos de 22 a 6: 11,98.

(Para los trabajadores sujetos a dos turnos que realicen la jornada nocturna de manera voluntaria, se les abonará por noche realmente trabajada la cantidad de 6,34 euros), con independencia del plus de turnicidad que le corresponda.

Personal empleados:



Turnos de 6 a 14: 8,37.

Turnos de 14 a 22: 8,37.

Turnos de 22 a 6: 11,75.

CLAVES NÓMINA-EMPLEADOS ANEXO V (E)

CI/	Denominación	Valor hora	Unidades	Observaciones
AH	Antigüedad hora	(S1/200) *% Ant.		
01	Horas ordinarias	(S3/200)+AH	200 H/Mes	
02	Complemento enfermedad	(S3/200)+AH	3 primeros días	
03	Días enfermedad 60%	60% Cont. Gles.	Días 16 a 20	
04	Días enfermedad 75%	75% Cont. Gles.	Días 21 en adelante	
07	Plus Profesionalidad	S/Convenio		
08	Horas extraordinarias	Ver anexo	N.º horas extra	
10	Horas de excepción	S2/200	%*H/trabajadas mes	
11	Horas de t. Nocturno	S2/200	25%*Horas de noche	
12	Compens. Jornada y partic.	Valor fijo individual	152 H/Mes	Se abona en vacaciones
14	Plus de turnicidad	Ver anexo	H/trabajadas mes	
16	Dietas por salidas	Ver anexo		
19	Promedios	Valor fijo individual	200 H/ Mes	
20	Premios	Variable		
22	Solape	S/Convenio	Por hora ord. trabajo	
26	Prima producción normalizada	Ver anexo VI		
28	Bonificación	Valor fijo individual	200	Increment. las c/ 42 y 43
30	Prestaciones del 4 al 15	60% Cont. Grales.	Días 4 al 15 de enferm.	
33	Ajuste cl. negativas	Variable		
35	Horas de vacaciones	Prom. 3 meses	8hxDia laborable	Max. 176
36	Indemnización Acdd. Trabajo	75% Base AT. EP.	Días de Accid.	El día 1.º no entra
39	Prima de asistencia	Ver anexo VI		
40	Viajes	S/Precio billete	Días trabajo	Desplaz. al trabajo
42	Gratificación reglamentaria	(S4/200)+AH	200	Junio/noviembre
43	Gratificación extraordinaria	(S4/200)+AH	200	Abril
43	Gratificación extraordinaria	S/Convenio		Noviembre
44	Viajes computables	Variable		
46	Complementos varios	Valor fijo individual		
49	Permiso retribuido	(S3/200)+AH	Horas de permiso	
50	Complemento función	Ver anexo VI		
51	Desempeño personal	Valor fijo individual	200	
52	Plus de distancia	0,08 euros/Km	Días de trabajo	
60	Cuotas Seg. Social	S/Ley		
64	Seguro	Valor fijo mensual		
67	Retenciones judiciales	S/Sentencia		
75	Anticipos	Variable		
79	IRPF	S/Ley		

CLAVES NÓMINA-OBROSEROS ANEXO V (O)

CI/	Denominación	Valor hora	Unidades	Observaciones
AH	Antigüedad hora	(S1/8) *% Ant.		
RD	Retribución dominical	[(S1/8)+AH]/ 6		

CI/	Denominación	Valor hora	Unidades	Observaciones
01	Horas ordinarias	(S2/8)+AH+RD	Horas de salida	
03	Indemnización enfermedad	60% Cont. Gles.	Días 16 a 20	
04	Indemnización enfermedad	75% Cont. Gles.	Días 21 en adelante	
07	Plus Profesionalidad	S/ Convenio		
08	Horas extraordinarias	Ver Anexo	Horas Extra	
10	Horas de excepción	S1/8	%*Horas 01	
11	Horas de t. Nocturno	S1/8	25%*Horas de noche	
12	Varios (altura, agua, etc.) S1/8+AH	50%*Horas de altura		
13	Plus Jefe de Equipo	[(S1/8)+AH]*20%	01+(01/6)+10+11+12	
14	Plus de turnicidad	Ver anexo	Horas 01	
16	Dietas por salidas	Ver anexo	Días de salida	
20	Premios	Variable		
21	Complto. prima máquina	0,429 euros	Hora ordinaria trabajo	
22	Solape	S/Convenio	Hora ordinaria trabajo	
23	Otros festivos	S/Convenio		
26	Contratos	Valor fijo individual	7,75 * DT	
27	Diferencia cambio categoría	Valor fijo individual	H/ 01	
28	Prima Soldadura	Ver anexo		
29	Prima producción normalizada	Ver anexo VI		
30	Prestaciones del 4 al 15	60% Cont. Gles.	Días 4 al 15 de Enferm.	
32	Compensación días de ptes.	S/Convenio	Horas de puente	
33	Ajuste cl. negativas	Variable		
35	Horas de Vacaciones	Prom. 3 meses	8hxDía laborable	Máx. 176 horas
36	Indemnización Accd. Trabajo	75% Base AT. EP.	Días de Accid.	El día 1.º no entra
39	Prima asistencia	Ver anexo VI		
40	Viajes	S/Precio billete	Días trabajo	Desplaz. al trabajo
42	Gratificación reglamentaria	01-RD+13	196,80/Semestre	Junio/noviembre
43	Gratificación extraordinaria	01-RD+13	196,80/Anual	Abril
44	Viajes computables	Variable		
46	Complementos varios	Valor fijo individual		
48	Horas fiesta abonables	(S1/8)+AH+RD	6,56* Día	Mas P. Jefe Equipo
49	Permiso retribuido	(S2/8)+AH+RD	Horas de permiso	Mas P. J. Equipo
50	Complemento función	Ver anexo VI		
52	Plus de distancia	0,08 euros/Km	Días de trabajo	
60	Cuotas Seg. Social	S/Ley		
64	Seguro	Valor fijo mensual		
67	Retenciones judiciales	S/Sentencia		
75	Anticipos	Variable		
79	IRPF	S/Ley		

Anexo VI

REGULADOR DEL CAMBIO Y SUSTITUCIÓN DEL SISTEMA DE INCENTIVOS (ARTÍCULO 15, CLAVES 29 Y 26)

Las partes están de acuerdo que, dada la situación actual de la empresa, el sistema de incentivos regulado en el artículo 15 del IV Convenio Colectivo de la empresa, es poco viable, y por tanto, muestran su conformidad con la eliminación del mismo y su sustitución por el sistema que se pasa a regular en el presente anexo.

Los trabajadores percibirán, como regla general, por la eliminación del sistema de incentivos, una retribución anual de 3.520 € brutos, concepto salarial que percibirán en 11 mensualidades.



La clave 29 en nómina de obreros y clave 26 en nómina de empleados, donde se retribuía la prima derivada del sistema de incentivos que se elimina, se cambiará de denominación, pasando a identificarse como prima de producción normalizada. En dicha clave, se percibirá en 11 mensualidades, la cantidad de 258 € brutos.

La clave 39 pasará a denominarse prima de asistencia, tendrá un valor mensual de 62 € brutos y se devengará por día completo, efectivamente trabajado. El valor día de esta prima estará determinado por el número de días laborables que tenga el mes, que a su vez viene determinado por el calendario laboral firmado por las partes. A efectos de esta prima se considerará como día trabajado los días de permiso sindical y los días de permiso retribuido.

Los operarios que realicen labores de soldador, y por el tiempo estricto en que desempeñan las citadas labores, percibirán en la clave 28, que se denominará prima soldadura, el equivalente aun un 10% regularizado del valor horario del concepto de prima de producción normalizada y prima de asistencia.

Asimismo, se mantendrá el 52% sobre el valor de la prima de asistencia y prima de producción normalizada, que percibirán los mandos de taller que ejerzan cometidos de responsabilidad y aquellas personas que a la firma del presente convenio la vinieran percibiendo, se percibirá en la clave 50 que se denominará complemento función.

Lo percibido en concepto de prima de producción y prima de asistencia, se percibirá en 11 meses, y no tendrá ninguna repercusión ni se tendrá en cuenta para el cálculo de cualquier otra retribución regulada en el presente convenio colectivo. Únicamente se tendrá en cuenta para el cálculo del promedio para la retribución de vacaciones.

Período transitorio:

Se establece un período transitorio de 9 meses de duración a partir de la firma del presente convenio colectivo, para la comprobación y análisis del funcionamiento de este nuevo sistema.

Los conceptos y cantidades percibidas como prima de producción normalizada y prima de asistencia no se consolidarán hasta finalizado el citado período de 9 meses, y siempre que se decida continuar con el funcionamiento de este sistema.

Comisión de Seguimiento:

Durante el período transitorio se creará una Comisión de Seguimiento, formada por dos miembros de cada una de las representaciones. Esta comisión de seguimiento analizará con periodicidad mensual la implantación de esta nueva fórmula, y especialmente que se mantengan los rendimientos de los operarios y/o calidad de los productos fabricados, comprometiéndose ambas partes a poner en práctica e impulsar las medidas de corrección necesarias, para que no se produzca menoscabo en los rendimientos y productividad del taller, y la calidad de los productos fabricados.

Para la consecución de estos fines, se analizarán posniveles de producción existentes actualmente, con el propósito de mantener los mismos. El mantenimiento de estos niveles de producción será verificado por los mandos de taller, que comunicarán a la comisión cualquier anomalía que detecten, para que sea estudiada por la comisión, que adoptará las medidas correctoras oportunas.

Una vez finalizado el período transitorio de 9 meses, en el caso de que existiese una disminución en el rendimiento especialmente grave y significativo, las partes se comprometen a negociar un nuevo sistema, que deberá estar aprobado antes del 31 de diciembre de 2012, manteniendo durante la negociación y hasta alcanzar un acuerdo, las percepciones del sistema que en este anexo se regula.

Si como consecuencia de las retribuciones que se pactan para sustituir al sistema de incentivos vigente, los trabajadores en alta a la firma del presente convenio, hubieran generado desde septiembre de 2010 hasta el momento de su entrada en vigor, una mayor retribución que la percibida en concepto de participación (clave 29 y 26) no se generarán atrasos salariales, si bien se realizará la cotización a la seguridad social por dichas diferencias retributivas.