CONVENIO COLECTIVO ELDON ESPAÑA, S.A. 2008 - 2010

Capítulo primero

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial y personal.

El presente Convenio es de aplicación para todos los trabajadores que prestan sus servicios para la Empresa Eldon España, S.A. Se excluye del ámbito del presente Convenio el Personal Directivo actual.

Artículo 2. Vigencia y duración.

La vigencia de este Convenio será de tres años: Desde el día 1 de enero de 2008 hasta el día 31 de diciembre del 2010, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Jaén.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones establecidas en el presente convenio se consideran como mínimas y, por lo tanto, todas las más beneficiosas se respetaran en el cómputo anual.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

Ambas partes dan por denunciado este Convenio, y para el nuevo Convenio se iniciarán las conversaciones el último trimestre de 2010, partir del día 1 de octubre.

Artículo 5. Comisión Mixta Paritaria.

En cumplimiento de la legislación vigente al respecto, se crea una comisión mixta paritaria integrada por dos miembros del Comité de Empresa, que él mismo designará, y dos miembros por parte de la representación económica.

Por cada una de las partes se nombrará un Secretario. Las convocatorias de las reuniones corresponderán a instancias de parte y en un plazo no superior a 10 días. El lugar de reunión de esta comisión será en el centro de trabajo de la empresa sitio en Martos (Jaén), Polígono Industrial, s/n.

El cometido de la citada comisión mixta paritaria consistirá en informar y asesorar a las partes interesadas sobre la interpretación y aplicación de las cláusulas y preceptos establecidos en el presente Convenio, así como las incidencias que pudieran producirse con relación al mismo. La Comisión emitirá en todo caso el

acuerdo que pueda recaer, o su dictamen en el plazo máximo de 30 días desde la presentación del asunto. A falta de acuerdo se someterá la cuestión consultada o dudosa a la autoridad laboral.

Capítulo segundo Tiempo de trabajo

Artículo 6. Jornada laboral anual.

La jornada anual será de 1.784 horas trabajadas de lunes a viernes. En todo caso se garantizarán servicios mínimos en los puentes, domingos, y festivos, en los que sean necesarios. En caso de establecerse jornada partida, el cómputo anual de horas efectivas de trabajo no podrá ser superior a lo establecido en el Convenio Provincial de Siderometalurgia.

Para los trabajadores encuadrados en el sistema de trabajo de cuarto turno, su jornada laboral será de lunes a domingo excluyendo el fin de semana de la fiesta de la Virgen de la Victoria y el fin de semana de Semana Santa (sábado santo y domingo de resurrección) y quedarán exentos de prestar servicios mínimos en puentes y festivos.

Artículo 7. Descanso.

Todos los trabajadores disfrutarán de 20 minutos de descanso para tomar el bocadillo, que será computado como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 8. Vacaciones anuales.

Anualmente todo trabajador tendrá derecho a disfrutar en concepto de vacaciones 30 días naturales.

El período establecido para disfrutar de las vacaciones estará comprendido entre el día 15 de julio y 15 de septiembre, estableciendo como prioritario el mes de agosto.

Cuando exista la necesidad por razones de mercado de que alguno o algunos trabajadores tomen sus vacaciones en la última quincena del mes de julio, el Comité de Empresa y la dirección se comprometen a organizar tales cambios con una antelación de dos meses. A estos efectos se solicitarán en primer lugar voluntarios para disfrutar las vacaciones en tal período.

A los trabajadores de fábrica y almacén que cambien sus vacaciones a la última quincena de julio, se les compensará con 12,13 euros por día laboral cambiado a julio, en concepto de plus corredor de vacaciones. Estos trabajadores tendrán preferencia de elección para el siguiente año de disfrutarlas en el 1.º turno o en el 2.º ya que las vacaciones serán rotativas.

La empresa respetará la segunda quincena de agosto.

Los 30 días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador de todos los conceptos salariales en los tres últimos meses trabajados al inicio de las mismas, como está establecido en el artículo 70 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

En el caso que se produzca una baja en el período de vacaciones, la empresa decidirá en cada caso individual la posible reposición de los días de vacaciones perdidos, consultando con el Comité de Empresa.

Artículo 9. Calendario laboral.

La Empresa en colaboración con el Comité de Empresa elaborará anualmente el calendario laboral, que será expuesto en un lugar visible.

El calendario laboral contiene el horario de trabajo, así como la distribución anual de los días laborables, festivos, descansos y otros días inhábiles, según la jornada pactada.

Artículo 10. Permanencia en el puesto de trabajo.

Los trabajadores no podrán ausentarse de sus puestos de trabajo sin causa justificada, y previo conocimiento del Mando correspondiente.

Las horas exactas de comienzo y finalización de la jornada laboral serán indicadas mediante toques de sirena, debiendo hallarse el personal en su sitio o puesto de trabajo, con la vestimenta adecuada.

Capítulo tercero Mejoras sociales y sindicales

Artículo 11. Ingresos de trabajadores.

Los ingresos de trabajadores se realizarán de conformidad a la legislación vigente y de acuerdo a la política de contratación de Eldon España, S.A., y a los acuerdos propios sobre la materia.

Artículo 12. Tablón de anuncios.

En los locales de la Empresa existirá un tablón de anuncios para que los representantes de los trabajadores y centrales sindicales, con representación en el seno de la empresa, puedan dar a conocer comunicados a los trabajadores, en todas las instalaciones de la empresa.

Artículo 13. Contratos de trabajo.

A todos los trabajadores se les entregará, una vez sellado por la oficina de empleo,

copia de su contrato de trabajo, y al Comité de Empresa la documentación sobre el mismo prevista en la Ley.

Artículo 14. Contrataciones temporales.

Duración de contratos: Los establecidos legalmente. Conforme a la nueva legislación laboral el período máximo para el contrato eventual por circunstancias de la producción será de 18 meses.

La contratación de trabajadores a través de las empresas de empleo temporal se llevará a cabo conforme a Ley.

Artículo 15. Finiquito.

Todo trabajador que vaya a firmar el recibo de finiquito, podrá solicitar si lo estima oportuno, una copia del mismo con 48 horas de antelación a la misma.

Artículo 16. Movilidad funcional.

La movilidad funcional dentro de la empresa estará limitada por la legislación vigente, sin que en ningún caso pueda producirse discriminación a ningún trabajador por su empleo y antigüedad.

Artículo 17. Jubilación.

La empresa tiene suscrito un contrato con una compañía aseguradora de primer orden para que a cada trabajador, al jubilarse de Eldon España, S.A., reciba, como aportación extraordinaria, el valor correspondiente 1.202,02 euros de la fecha del 9/06/1999.

Artículo 18. Horas a recuperar.

Las horas debidas a causa de faltas no justificadas al trabajo, se recuperarán con sujeción a la decisión que en cada caso adopte la empresa, teniendo que comunicarlo al afectado con 48 horas de antelación. En caso de que la empresa optase por el descuento en nómina, se le comunicará al trabajador y se realizará conforme a la legislación vigente.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Se definen como horas extraordinarias estructurales las siguientes:

Las necesarias por pedidos imprevistos, períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural y derivadas de la actividad que tenga previamente conocimiento el Comité de Empresa.

La empresa y los representantes de los trabajadores determinarán mensualmente las horas extraordinarias realizadas, redactándose escrito en el que se relacionen el número de horas y las personas que las hayan realizado, que posteriormente remitirán a la autoridad laboral.

Las horas extraordinarias se abonarán conforme a la Ley pero incrementándose un 75% o descanso a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria realizada, bajo mutuo acuerdo de ambas partes.

La empresa y el comité se comprometen a reducir lo máximo posible la realización de horas extraordinarias, y en caso de realizarse a distribuirlas lo más equitativamente posible.

Artículo 20. Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el órgano de representación de los trabajadores y tendrá la composición y garantías que señalan las leyes y el presente Convenio.

El Comité de Empresa será informado con antelación de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, e igualmente con antelación de 24 horas de las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave, impuesta a cualquier trabajador por la empresa, y podrá emitir informe en el plazo de 48 horas.

El crédito horario de los miembros del comité podrá ser acumulado mensualmente en el 100% a uno o varios miembros, para lo cual se comunicará a la empresa por los miembros que renuncien y los que acumulan dicho crédito.

No se computarán las horas que se consuman con motivo de la designación como miembros de comisiones negociadoras de convenios colectivos en la que sean afectados, en lo que se refiere a la celebración de gestiones oficiales, cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referida.

Artículo 21. Plan de pensiones.

La Empresa y Comité de Empresa se comprometen a crear un fondo de pensiones antes de la finalización de vigencias de este convenio. La negociación y gestión será realizada por la Dirección de la empresa, el Fondo deberá siempre estar externalizado y las cuotas irán a cargo de cada trabajador que decidiese contratarlo.

Para poner en marcha este punto es necesario que el Comité de Empresa entregue un listado de las personas interesadas en él.

Artículo 22. Formación continúa.

Tanto la Empresa como el Comité de Empresa consideran la formación continua

como factor de indudable importancia de cara a la competitividad de nuestra economía y para elevar la calidad del proceso de producción.

La formación debe lograr, de una forma continuada, elevar el nivel de capacitación profesional, incentivando el aprendizaje y estimulando a todos los trabajadores hacia su progresión profesional y personal. Para ello se elaborará un Plan de Formación, con los siguientes objetivos:

a) Elevación del nivel formativo.

b) Mejora de la competencia profesional que elimine las deficiencias en el desempeño de funciones.

c) Adecuación a las nuevas tareas y adaptación a nuevas tecnologías, métodos y sistemas de trabajo.

d) Capacitación para la promoción y progresión profesional y personal.

e) Aumentar los niveles de Polivalencia y Policompetencia.

El Plan de Formación se desarrollará mediante la organización de:

• Cursos y seminarios de capacitación y/o perfeccionamiento profesional impartidos dentro y fuera de la Empresa y dirigidos por personal cualificado para este fin, o por Entidades u Organismos dedicados a esta especialidad.

• Conferencias, orientaciones y recomendaciones realizadas por personal cualificado de la Empresa.

• Proyecciones de películas, videos y documentales especializados.

Los trabajadores que participen en las acciones de formación previstas para ellos, acreditarán méritos y calificación para futuras promociones, siempre que demuestren un óptimo aprovechamiento de las enseñanzas recibidas.

El Comité de Empresa podrá proponer cuantas acciones de formación estime necesarias para la consecución de dichos objetivos.

Artículo 23. Ropa de trabajo.

La Empresa dotará al personal de las prendas de trabajo y abrigo necesarias para el desempeño de sus funciones. La sustitución se hará según la costumbre actual de la Empresa.

Queda prohibida su utilización fuera de cualquier actividad laboral ajena a Eldon España, S.A.

Artículo 24. Seguro de viaje.

Eldon España, S.A., tiene contratado un seguro de accidentes para el personal que tenga que desplazarse tanto en el territorio nacional como en el extranjero. La póliza cubrirá hasta 120.202,40 euros en caso de fallecimiento e invalidez permanente de acuerdo con la póliza Compañía Europea de Seguros, S.A. Será responsabilidad de la persona que vaya a viajar, el cumplimentar el formulario correspondiente y seguir el procedimiento establecido para informar a la empresa aseguradora, y ésta a su vez lo devolverá como que lo ha recibido firmado y sellado.

Capítulo cuarto

Condiciones económicas

Artículo 25. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos, anuales, pagaderas el 20 de julio y el 20 de diciembre. El devengo de las mismas será semestral, desde el 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

Por cada paga extra el trabajador percibirá 30 días de salario base, más antigüedad, y 116,44 euros, en concepto de plus transporte.

Artículo 26. Productividad.

Se establece un plus anual de 555,66 euros por productividad para el personal de fábrica directo las cuales surtirán efecto al incrementar en un 5% los valores vigentes al 31/12/99 de las unidades producidas por hora de producción.

Este plus se devengará de la siguiente forma para almacén de producto terminado y montajes personalizados, a saber:

1. Almacén de producto terminado:

El plus de productividad es una prima renovable y negociable cada año, cuya consecución se establece en función de la eficiencia alcanzada y los errores cometidos a la hora de preparar las expediciones.

Una vez alcanzada la eficiencia del año anterior mejorada con el porcentaje acordado, se premiará con la prima íntegra a los empleados que hayan cometido menos errores que la media del año anterior, con la mitad de la prima a aquellos empleados que hayan cometido un porcentaje de errores igual al del año anterior más 1% y no cobrarán la prima todos aquellos empleados que no estén incluidos en los dos supuestos anteriores.

2. Servicio de montajes personalizados para venta doméstica:

El plus de productividad es una prima renovable y negociable cada año, cuya consecución se establece en función de la eficiencia alcanzada cada mes.

Una vez alcanzada la eficiencia del año anterior mejorada con el porcentaje acordado, se premiará con la prima íntegra a los empleados de dicho servicio.

La Empresa y el Comité se comprometen a estudiar un sistema de reducción de costes de calidad, durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 27. Préstamos personales.

La Empresa pondrá a disposición de una comisión, compuesta de miembros de la representación económica y de la representación social, un importe de 30.000,00 euros para préstamos a los trabajadores de la empresa, incluyendo paritaria. Las bases y condiciones de los préstamos se acordarán en dicha comisión.

El importe máximo del préstamo a un trabajador será de 3.000,00 euros.

Artículo 28. Plus de escolaridad.

Por cada hijo de edad escolar comprendida entre los 3 y los 19 años, escolarizado, el trabajador percibirá la cantidad de 117,16 euros en el mes de septiembre, debiendo previamente justificar la escolarización del menor, mediante certificado del centro donde curse los estudios.

Artículo 29. Antigüedad.

Por este concepto salarial el trabajador percibirá el 5% del salario base por cada cinco años de permanencia ininterrumpida en la empresa.

Artículo 30. Plus domingos y festivos.

Si por necesidades de organización y planificación del trabajo hubiese que trabajar los domingos y festivos, cambiando estos descansos por días laborales, se bonificará con un complemento de 36 euros para los tres años de vigencia de este Convenio.

Este artículo no es aplicable a los trabajadores encuadrados en el sistema de trabajo de cuarto turno.

Artículo 30 Bis. Plus de cuarto turno.

Por importe de 42,50 euros por día sábado o domingo trabajado en régimen de cuarto turno. Esta cantidad estará exenta de cualquier tipo de incremento durante la vigencia de este convenio.

Artículo 31. Dietas.

En concepto de dietas se fijan las siguientes cantidades:

– Media dieta, 14,17 euros (desayuno y una comida).

– Dieta completa, 27,89 euros (tres comidas).

– Dieta o pernoctación, 53,12 euros (tres comidas más alojamiento).

Artículo 32. Nupcialidad.

Aquellos trabajadores que contraigan matrimonio y permanezcan en la empresa, percibirán la cantidad de 257,51 euros por una sola vez, y si en el momento de las nupcias su antigüedad en la empresa era de al menos un año.

Artículo 33. Plus de distancia.

Se establece un plus de distancia de 12 euros mensuales para todo trabajador que tenga jornada partida. Este plus no se abonará en el período de vacaciones.

Artículo 34. Prima de asistencia.

Se establece una prima de asistencia al trabajo de 799,40 euros anual que será abonado en las doce mensualidades a partes iguales.

Artículo 35. Incapacidad transitoria (IT).

La empresa complementará hasta el 100% del salario y en todos sus conceptos a que tenga derecho el trabajador en el mes de la baja, si la I.T. es motivada por enfermedad profesional o accidente de trabajo y en el caso de hospitalización durante el tiempo que el trabajador permanezca hospitalizado.

Si la baja se produce por enfermedad común, la empresa pagará el 100% del salario bruto a partir del 6.º día (inclusive) de la baja.

En caso de IT por enfermedad común, y para la primera baja por esta causa en el año, y siempre que se aporte el segundo parte de conformación de la baja, la empresa complementará hasta el 75% de la retribución normal durante los cinco primeros días de la baja.

Artículo 36. Plus de transporte.

En concepto de plus de transporte, retribución extrasalarial se establece para todas las categorías la cantidad de 87,55 euros mensuales por doce meses, para el año 2008.

Artículo 37. Salario base.

Para cada categoría, el salario base será el siguiente:

Categorías	Salario Base 2008 (Euros)
Maestro Taller	33,47
Primera A	33,32
Primera B	31,67
Segunda A	29,99
Segunda B	29,59
Almacén A	29,99
Almacén B	29,66
Tercera A	29,17
Categorías	Salario Base 2008 (Euros)
Tercera B	28,81
Especialista	28,46
Peón	26,45
Organización1.ª	37,57
Ingeniero Técnico	37,57
Jefe Oficina de Ventas	37,57
Técnico Superior	37,57
Comercial	33,47
Técnico Medio	33,47
Responsable de Compras	30,88
Adjunto Jefe Dpto.	30,88
Administrativo1.ª	30,16
Delineante1.ª	30,16
Auxiliar Técnico de Organización	30,16
Administrativo2.ª	29,63
Auxiliar Administrativo	28,31

Artículo 38. Plus de actividad

Los trabajadores percibirán el 25% de su salario base por concepto de actividad.

Artículo 39. Categorías.

Ambas partes se comprometen establecer los medios y mecanismos para lograr la mayor integración y motivación de todos los trabajadores de Eldon España, S.A., en el proyecto común de la empresa.

La Empresa se adecuará a lo pactado en el Acuerdo Marco a nivel estatal y se definirán las categorías y los niveles, teniendo en consideración los siguientes factores:

Artículo 40. Factores de definición de las categorías y niveles profesionales.

Los factores que determinan la pertenencia a un determinado Grupo Profesional, son los siguientes:

a) Autonomía.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

b) Mando.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

– Grado de supervisión y ordenación de tareas.

– Capacidad de interpelación.

– Naturaleza del colectivo.

– Número de personas sobre las que ejerce el mando.

c) Responsabilidad.

– Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

a) Conocimientos.

– Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b) Iniciativa.

– Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

c) Complejidad.

– Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 41. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y tiempo que se detallan a continuación:

A) 15 días naturales en caso de matrimonio.

B) 3 días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento se estará a lo dispuesto a continuación:

– Hasta 300 Km., el permiso retribuido será de 4 días.

– A partir de 301 Km., será de 5 días.

– En caso de fallecimiento o enfermedad grave, con hospitalización de los tíos o sobrinos carnales del trabajador, el permiso retribuido será de 1 día.

– En caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado, residentes en el extranjero, el trabajador extenderá su permiso en dos días naturales más.

C) 2 días por traslado del domicilio habitual.

D) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando en éste supuesto conste por norma legal o por convenio un período determinado, se estará a lo que dicha norma disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

E) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos por Ley o en dicho convenio.

La retribución de estos permisos ha de comprender la totalidad de las percepciones económicas que se vayan recibiendo; es decir, deben ser abonadas por el empresario a razón del salario real que percibe el trabajador.

Además de los casos contemplados en los párrafos anteriores, los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos por cualquier otro motivo que está recogido en el Estatuto de los Trabajadores o cuantas Disposiciones Legales haya sobre esta materia.

Artículo 42. Plus nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas. La bonificación por trabajo nocturno será del 20% sobre la Retribución Bruta.

Artículo 43. Incrementos salariales anuales.

Para cada uno de los tres años de vigencia del convenio, se establece un incremento salarial por tramos, respecto al IPC real de cada año.

Así se establece el siguiente cuadro de incrementos porcentuales en función del comportamiento del IPC:

IPC hasta	2,25%	2,75%	3,25%	Hasta 4,25%	Desde 4,26%
% incremento salarios	+ 1,00%	+ 0,75%	+ 0,50%	+ 0,30%	IPC

Sin perjuicio de la aplicación definitiva del cuadro anterior para los tres años de vigencia del convenio, y la revisión salarial que corresponda una vez sea definitivo el IPC del año 2008, las retribuciones de este convenio del 2008 se han calculado incrementando un 3,25% las vigentes de 2007, por lo que la regularización del 2008 se hará teniendo en cuenta este extremo.

Artículo 44. Ayuda por cónyuge o hijos disminuidos.

La Empresa abonará a los trabajadores cuyo cónyuge o hijos padezcan minusvalía física o psíquica, reconocida por el Organismo competente, una ayuda económica complementaria anual de 1.749,84 euros dividida en doce mensualidades de 145,82 euros cada una.

Artículo 45. Premio a la iniciativa.

La Dirección y el Comité de Empresa conscientes de la necesidad de que la Calidad Total debe ser permanente realidad en esta Empresa, así como que el progreso y la productividad provienen sobre todo de la voluntad de las personas, quieren resaltar que las iniciativas y sugerencias de mejora son el signo principal de la implicación del personal. A tal efecto se creará durante este año, un procedimiento para la presentación de propuestas de mejoras en cualquier campo: Calidad, productividad, ergonomía, seguridad e higiene, flexibilidad, comunicación, formación, organización, orden, limpieza, relaciones humanas, etc., así como para la resolución, premio o felicitación, reconocimiento e información de cuantas sugerencias se presenten. De todas las resoluciones se dará copia al Comité de Empresa.

Una comisión técnica realizará la valoración del ahorro de costo.

Los premios, ya sean en especie o dinerarios, tendrán la retención prevista legalmente a efectos del I.R.P.F..

Artículo 46. Bonus sobre resultados.

Los trabajadores participarán en un 5% de los beneficios netos de la empresa (una vez auditadas las cuentas y después de impuestos).

Este porcentaje (coste total de la empresa), se distribuirá linealmente entre todos los trabajadores de la empresa que hayan trabajado más de seis meses en el año de referencia y que sigan en la empresa en la fecha de pago de la participación. Esta participación se pagará en el mes de febrero del año siguiente al año de referencia.

Artículo 47. Plus absentismo.

Por este concepto los trabajadores percibirán en el año 2008 una cantidad de 196,13 euros anuales, dividida en doce mensualidades de 16,34 euros cada una.

Este plus se minorará mensualmente en la siguiente proporción:

– Por faltar un día al trabajo en el mes, se minorará en el 25%.

– Por faltar dos días al trabajo en el mes, minorará en el 50%.

– Por faltar tres días al trabajo en el mes se perderá el derecho a percibir este plus.

A estos efectos se considerarán como falta de asistencia al trabajo todas las que se produzcan, sea cual sea el motivo de la misma, con la única excepción de las que el trabajador acredite que se han producido por uno de los siguientes motivos:

A) En el caso de que el trabajador disfrute del permiso por matrimonio que contempla este convenio.

B) En caso de que el trabajador disfrute del permiso por nacimiento de hijos que contempla este Convenio.

C) En caso de que el trabajador tenga que realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos previstos por la Ley o por este Convenio.

D) En el caso de que el trabajador tenga que ausentarse por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos contemplados en este convenio.

E) Cuando la ausencia sea motivada por un accidente laboral acaecido dentro del recinto de la empresa. No se consideran incluidas dentro de esta excepción, y por lo tanto se perderá el derecho a la percepción de la prima de acuerdo con las reglas antes mencionadas, si la ausencia es debida a un accidente producido «in itinere».

F) Cuando la ausencia sea debida fallecimiento de un familiar hasta el 2.º grado por consanguinidad o afinidad del trabajador, en los términos recogidos en este convenio.

G) Por operación del propio trabajador, de su cónyuge, de un hijo o de un ascendiente en primer grado por consanguinidad. Sólo se incluye dentro de esta excepción, en los casos de operación del propio trabajador, los días en los que éste se encuentre hospitalizado; y en el resto de los casos, únicamente el día de la operación.

El comité y la empresa manifiestan que el objetivo de esta prima es fomentar la asistencia al trabajo. El no devengo de esta prima adicional de fomento a la asistencia no perjudicará la percepción de las retribuciones ordinarias que al trabajador pudieran corresponder de acuerdo con otros artículos de este convenio aún en caso de ausencia, ni se entenderá que la justificación de la falta de asistencia pueda dar lugar al derecho al cobro de este plus salvo en los casos descritos anteriormente.

Artículo 48. Plus de turnicidad.

Se establece un plus de turnicidad como compensación a la disponibilidad al cambio de turno y como compensación por los trastornos que los cambios de horario ocasionan al trabajador.

El plus lo devengarán los trabajadores que cambien su turno una o varias veces al mes, por otro turno diferente, a requerimiento de la empresa. La empresa se compromete a realizar dicho requerimiento con una antelación mínima de 48 horas.

El importe de este plus será de 17,19 euros mensuales durante el año 2008.

Artículo 49. Incentivo a la formación.

Con el ánimo de incentivar la formación profesional, la empresa abonará la cantidad de 7,29 euros por hora de participación en cursos de formación que el trabajador realice fuera de su jornada laboral, siempre y cuando se acredite el aprovechamiento y el curso sea considerado eficaz y pertinente por la Empresa.

La persona que quiera cobrar el plus debe comunicar las características del curso por anticipado y por escrito a la dirección.

La dirección responderá por escrito aceptando o denegando la realización del curso, con copia al Comité de Empresa.

Si el Comité está disconforme con la respuesta de la dirección, el asunto se tratará en la comisión que actualmente trata los préstamos personales del artículo 27 del Convenio.

En cualquier caso, la decisión de esa comisión se hará en función de la pertinencia y conveniencia de la formación para la empresa y para el puesto de trabajo concreto desempeñado por el trabajador que lo solicita.

Artículo 50. Plus de pintura.

Se establece un plus de pintura por importe mensual de 34,37 euros mensuales. Este plus se devengará por aquellos trabajadores que presten servicios durante el

mes del devengo en la cadena de pintura.

Todos los trabajadores de la línea de pintura deben estar disponibles para desempeñar la operación de pretoque manual y garantizar una adecuada rotación de puestos.

También están afectados por este plus los operadores de la máquina de «junta de poliuretano», que se consideran parte integrante de la unidad de pintura, incluso al efecto de rotación de puestos. La operación de aplicación de junta se realizará en sincronización con el descuelgue de pintura, manteniendo la máquina operativa para tomar las piezas directamente de la operación de descuelgue.

Artículo 51. Plus de línea automática.

Se establece un plus de línea automática por importe mensual de 55,00 euros mensuales. Este plus se devengará por aquellos trabajadores que presten servicios durante el mes del devengo en las líneas automáticas de cuerpos y puertas.

Este plus valora la mayor complejidad tecnológica de las tareas de las líneas automáticas, el trabajo a ritmo de máquina para los puestos de descarga y soldadura manual, y la cooperación de todo el turno en la consecución de los objetivos de productividad, eficiencia de máquina y calidad de producto.

Capítulo quinto. Organización del trabajo

Artículo 52. Norma general.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en el presente convenio y la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La Representación Legal de los trabajadores participará en la forma que en este convenio se determina, teniendo por todo las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta; y velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se vulnere la legislación vigente.

Artículo 53. Facultades de la dirección.

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

a) La clasificación del trabajo.

b) La exigencia de los rendimientos mínimos o de los habituales.

c) La determinación del sistema encaminado a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles.

d) La adjudicación del número de máquinas de tareas necesarias para la saturación del trabajo, en la obtención del máximo rendimiento.

e) La fijación de los índices de calidad y desperdicio admisibles a lo largo del proceso industrial o económico.

f) La exigencia de una vigilancia, atención o diligencia en el cuidado de la maquinaria y útiles encomendados al trabajador.

Artículo 54. Obligaciones de la empresa.

a) Informar al Comité de Empresa acerca de las modificaciones de carácter general de la organización del trabajo.

b) Limitar, por un período razonable, la experimentación de nuevos sistemas de organización.

c) Tener a disposición de los trabajadores, la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo.

d) Estimular toda iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

Artículo 55. Sistemas de trabajo.

La organización del trabajo se adecuará en todo momento a los principios y normas del sistema de producción de Eldon España, S.A.

A nivel de la estructura productiva, la unidad organizativa básica, será la Unidad Autónoma de Producción (U.A.P.), al que se le asignan las siguientes competencias:

1) Lograr un nivel óptimo en cuanto a calidad y cantidad de unidades a producir.

2) Participar en la organización del trabajo.

3) Realizar, además de las actividades propias de producción, las de autocontrol, mantenimiento, ajuste de máquinas, equipos.

4) Mantener el área de trabajo limpia y ordenada, debiendo disponer de los medios necesarios.

5) Cumplir las Normas de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo.

6) Trabajar de forma coordinada con otras unidades en la resolución de problemas comunes.

Artículo 56. Implantación de sistemas de organización.

En la implantación de cualquier sistema se procederá de la siguiente forma:

a) La Dirección informará con carácter previo al Comité de Empresa, de la implantación que decida efectuar.

b) Se constituirá una comisión paritaria, que elaborará un informe en el que manifestará su acuerdo o disentirá razonadamente de la medida a adoptar, en un plazo máximo de 15 días.

c) Si no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.

d) De persistir el desacuerdo, la implantación del sistema se ajustará en cuanto a su aprobación, a lo previsto en la legislación laboral vigente.

e) La comisión paritaria estará formada por máximo de 2 miembros por cada una de las partes.

Capítulo sexto. Seguridad y Salud Laboral en el trabajo

Artículo 57. Normas generales.

La Dirección, el Comité de Empresa y el Comité de Salud Laboral velarán por la perfecta aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.) y desarrollarán las acciones y medidas en materia de seguridad y salud laboral que sean necesarias, para lograr el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La formación y el adiestramiento profesional en materia de salud laboral, son los elementos fundamentales para la mejora de las condiciones de trabajo.

Las técnicas preventivas estarán encaminadas a la eliminación del riesgo en sus inicios, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar, como a los elementos empleados en el proceso.

Las protecciones para la eliminación de los riesgos, se realizarán generalmente de forma colectiva y en último caso se emplearán las protecciones de tipo personal.

Artículo 58. Obligaciones de la empresa.

La Empresa está obligada a proporcionar los medios y elementos necesarios a los trabajadores, para que puedan desempeñar su trabajo en las mejores condiciones

posibles, en materia de seguridad y salud laboral (gafas, pantallas, guantes, trajes especiales, protectores auditivos, calzado, etc.).

Asimismo, está obligada al mantenimiento en perfecto estado de cuantos medios de seguridad se utilicen.

Artículo 59. Obligaciones del trabajador.

Los trabajadores están obligados a utilizar todos los medios de seguridad puestos por la Empresa, procurándolos mantenerlos en buen estado y comunicando a su jefe inmediato cualquier anomalía detectada. El no cumplir las normativas en materia de seguridad puede dar lugar a motivos de sanción.

Artículo 60. Normativas legales de aplicación.

Será de aplicación la normativa vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 61. Accidente laboral.

En caso de accidente laboral, el trabajador afectado deberá ponerlo en conocimiento del Mando correspondiente de forma inmediata, para que este tome las medidas que el caso requiera (asistencia médica, medidas técnicas, etc.).

Artículo 62. Reconocimientos médicos.

Los trabajadores de esta Empresa están obligados a pasar reconocimiento médico con la frecuencia que viene establecida legalmente.

Asimismo, deberán pasar reconocimiento cuando hayan estado en situación de IT, en cualquiera de sus casos, por un tiempo superior a 15 días laborables.

Capítulo séptimo. Régimen disciplinario

Artículo 63. Facultad disciplinaria.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en la reforma de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 64. Definición y graduación de faltas.

Se consideran faltas aquellas acciones u omisiones hechas por los trabajadores, que ocasionan daño o perjuicio, tanto material como moral, a la Empresa o a sus compañeros.

Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Artículo 65. Faltas y sanciones

Se consideran las faltas y las sanciones según la Ley vigente en cada momento.

Capítulo octavo. Disposiciones final y general

1. Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se atenderá a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral del Sector y demás legislación vigente en cada momento.