



CONVENIO COLECTIVO LABORAL TEKA SANITARY SYSTEMS, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Teka Sanitary Systems, S.A. (antes, Casa Buades, S.A.), Código de Convenio n.º 90007182011986, que fue suscrito, con fecha 17 de diciembre de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 10 de marzo de 2011. El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL TEKA SANITARY SYSTEMS, S.A.

Capítulo I. Normas generales.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa Teka Sanitary Systems, S.A. y los trabajadores, incluidos en sus ámbitos personal y territorial.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa Teka Sanitary Systems, S.A. existentes en la actualidad en España, o que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio se aplicará a todo el personal de la empresa Teka Sanitary Systems, S.A. contratados para prestar servicios, de forma preferente, en centros de trabajo radicados en España, cualquiera que sea su forma de contratación, sin





que suponga discriminación de unos trabajadores sobre otros.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día primero del mes siguiente al de su firma, salvo en aquellas cuestiones en las que expresamente se haya pactado una vigencia distinta, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Finalizado el período de vigencia del Convenio, este se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas por el mismo. La denuncia deberá producirse mediante comunicación escrita que deberá dirigirse simultáneamente a la Autoridad Laboral y a la otra parte firmante del Convenio, con una antelación de un mes a la fecha de finalización de su vigencia, o en su caso, de cada uno de los años de prórroga.

Producida en tiempo y forma la denuncia, se iniciará la negociación del siguiente Convenio con sujeción a lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II. Naturaleza de las condiciones pactadas.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones económicas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto y computadas globalmente y por su valor anual, se establecen con el carácter de mínimas.

De ser promulgada Ley, que mejore algún articulado del Convenio, se aplicará lo que proceda, de acuerdo con los plazos y condiciones fijadas por la mencionada Ley.

Artículo 7. Derecho supletorio.

A las disposiciones acordadas en este Convenio se les concede prevalencia sobre todo cuando no contradigan lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes, estando en todo lo no previsto en este Convenio, a lo estipulado en dicho Estatuto y demás disposiciones vigentes.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Ambas partes se declaran conformes y están vinculados a todo lo que figura en el presente texto, de tal forma que en caso de no aprobarse algún artículo por la Autoridad Laboral competente, no será aplicado el convenio y tendrán ambas



partes la obligación de reconsiderarlo en su conjunto hasta llegar a un acuerdo.

Artículo 9. Garantías personales.

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales o por la propia aplicación de las mejoras incluidas en el presente Convenio.

Artículo 10. Competencia desleal.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, no podrán prestar servicios fuera de la jornada laboral de su empresa, en empresas del mismo ramo, o distintas empresas que pudieran tener relación profesional con la nuestra. Tampoco podrán realizar trabajos en empresas de distinto ramo, si no son declarados de alta en la seguridad social.

Artículo 11. Cumplimiento de las condiciones pactadas.

Queda convenido que durante la vigencia de las condiciones pactadas de este Convenio no se producirá anomalía laboral alguna con respecto a las materias y condiciones en el mismo pactadas, siempre y cuando las partes cumplan con los compromisos contraídos.

Capítulo III. Comisión Paritaria de Interpretación.

Artículo 12. Comisión mixta de interpretación y vigilancia.

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión mixta paritaria de interpretación y seguimiento del Convenio.

La Comisión estará integrada paritariamente por tres representantes de cada parte, representantes legales de los trabajadores y empresa firmantes del Convenio. Con idénticos criterios existirán tres suplentes por cada representación. La Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias sean de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes, y contarán con voz pero sin voto.

La Comisión elegirá cada año, de entre sus miembros con voz y voto, un Presidente y un Secretario. Tanto la Presidencia como la Secretaría serán ostentadas de forma alterna por la representación sindical y empresarial, no pudiendo coincidir simultáneamente en una misma representación ambos cargos.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de la misma.





La interpretación de las normas y preceptos del presente Convenio serán de la competencia de la Comisión Mixta que se crea, sin menoscabo de las funciones específicas que por imperativo legal le están encomendadas a los Organismos Administrativos y Jurisdiccionales.

Son funciones específicas de la Comisión:

- A) La interpretación y seguimiento del desarrollo del presente Convenio.
- B) El seguimiento sobre la aplicación de dicha normativa.
- C) Mediar en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente les sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa sectorial aludida.
- D) Entender, de forma necesaria y previa a la vía administrativa y judicial, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo. Igualmente todas aquellas reclamaciones en materia de clasificación profesional y categorías profesionales, tanto individuales como colectivas, habrán de ser interpuestas con carácter necesario y previo ante esta Comisión. Este trámite será inexcusable y previo para cualquier reclamación que ante la Autoridad Administrativa o Jurisdiccional pueda plantearse.

Las funciones de la Comisión Mixta no estarán nunca en pugna con las encomendadas por disposiciones legales a las Autoridades Laborales o al Tribunal de Orden Social. La Comisión Mixta celebrará reuniones cuando las cuestiones pendientes así lo exigieran.

Capítulo IV. Principios informadores.

Artículo 13. Deberes y dedicación.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán como deberes básicos los siguientes:

Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en el Estatuto de los Trabajadores.





Contribuir a la mejora de la productividad.

Cuantos se deriven, en su caso, de sus respectivos contratos de trabajo.

Asimismo los trabajadores se obligan a cooperar con la Dirección de la empresa para mantener su pericia profesional y formación a la altura de los servicios que les correspondan, aceptando la realización de las pruebas y cursos necesarios y los que se establezcan, así como los controles e inspecciones que se determinen.

Todo ello siempre dentro del marco legal y actuando de buena fe por ambas partes, siendo la información un elemento básico.

Artículo 14. Salvaguarda de los intereses de la Compañía.

Los trabajadores, durante el ejercicio de sus funciones, se comprometen a salvaguardar los intereses de la empresa como propios, tomar las medidas necesarias para la protección de bienes que ésta les confíe y evitar todo acto u omisión, doloso o culposo, negligente o imprudente que pueda redundar en contra de dichos bienes, del prestigio de la Compañía o de sus resultados económicos.

Artículo 15. Organización práctica del trabajo.

La organización, dirección y control de la actividad laboral es facultad de la empresa o de las personas en quien ésta delegue, con sujeción a las normas legales y convencionales que resulten de aplicación.

La organización practica del trabajo, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa que informará y consultará al Comité de Empresa en la toma de decisiones, que por ley y convenio afecten a sus competencias, en un plazo de 15 días, salvo que la urgencia de la decisión no lo permita.

En los casos de urgencia antes citados, subsistirá el derecho del Comité a ser informado de las decisiones adoptadas. La información y consulta al Comité de Empresa o la emisión de informes por el mismo, será previa a la implantación de la decisión empresarial en los casos legalmente establecidos. Dentro de la información y documentación al Comité figura la siguiente:

Recibir información, que será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas, sobre el programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

De los documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos. Emitir informe, con carácter previo de la ejecución por





parte de la empresa de las decisiones adoptadas por esta, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de Organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Conocer los modelos de contratos de trabajo suscritos que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves.

Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Artículo 16. Absentismo.

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra Empresa supone el absentismo, y entienden que su reducción implica un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo. A tal efecto se acuerda establecer una prima de absentismo que queda regulada en el artículo 51 del convenio.

Capítulo V. Clasificación profesional y condiciones económicas.

Artículo 17. Clasificación y remuneración de los puestos de trabajo.

La clasificación y remuneración de los puestos de trabajo se detalla en el anexo n. 1 de este Convenio.

Capítulo VI. Sistemas y normas de trabajo.

Artículo 18. Normas sobre el trabajo con incentivo.



Los trabajadores que no alcancen el valor del puesto de trabajo por causas imputables a ellos mismos percibirán solo el del trabajo realizado que pueda corresponderles por su rendimiento.

Artículo 19. Sistema racionalizado con incentivo.

Para el control del incentivo se aplica el sistema Bedeaux, siendo la actividad normal 60 y la óptima 80, que corresponde en incentivo, a un incremento de un 40% de la normal.

La actividad normal 60 se entiende como salario garantizado diario por jornada trabajada a rendimiento normal, salvo para los casos previstos en el artículo anterior.

Artículo 20. Actividades.

Se aplica la escala Bedeaux en la que el cero corresponde al reposo absoluto, y el valor 80, a la llamada actividad óptima, definida como: «La máxima a que trabaja un operario normal, capacitado para el puesto y debidamente entrenado, durante la jornada laboral con el descanso incluido sin quebrantamiento permanente de sus facultades físicas o mentales.»

La actividad normal se fija en tres cuartos de la óptima y corresponde al valor 60.

Artículo 21. Producción exigible y óptima.

Producción exigible es la que puede exigirse empleando el tiempo normal.

Producción óptima es la que puede conseguirse empleando el tiempo óptimo.

Artículo 22. Garantías de medición.

Con objeto de que los trabajadores tengan garantías de la correcta medición de los tiempos asignados a los diferentes trabajos, la Empresa mantendrá formados a 3 representantes de los trabajadores, elegidos por el Comité de Empresa, en las técnicas de fijación de tiempos y valoración de precios en los puestos de trabajo.

El mandato de dichos representantes será de 4 años, salvo que fueran revocados de forma expresa por un nuevo Comité de Empresa, en cuyo caso, este podrá proponer a la Empresa el que forme a otros trabajadores. En caso de discrepancia en la fijación de incentivos y medición de trabajos y tiempos, intervendrá necesariamente y como trámite previo a cualquier otro, el trabajador formado, con objeto de emitir juicio técnico en representación de los trabajadores. Si persistiese la falta de entendimiento se someterá la cuestión a un árbitro que será designado de mutuo acuerdo entre la empresa y comité de empresa y, si este arbitraje no es aceptado, se acudirá a la jurisdicción competente para su





definitiva resolución. Los citados representantes tendrán facilidades, sin merma alguna de sus normales percepciones económicas.

Artículo 23. Trabajos a destajo.

Los trabajos que se realicen a destajo, se verán sujetos a las siguientes condiciones:

a) La Empresa, en la medida de lo posible, acomodará a todo el personal mayor de 50 años y a todos aquellos que por enfermedad o invalidez parcial hayan visto mermadas sus facultades, en todas las vacantes que se produzcan para aquellos puestos de trabajo que pudieran resultar más adaptados a sus condiciones físicas.

a.1) Los trabajadores comprendidos entre la edad de 58 a 63 años y todos aquellos que por enfermedad o invalidez parcial hayan visto mermadas sus facultades, en tanto no sean acomodados a puestos de trabajo más adaptados a sus condiciones físicas, percibirán sus salarios a razón de la actividad promedio de los últimos treinta y seis meses, siéndoles exigible una actividad igual a 70, si la superaban. Caso de no llegar, percibirán la actividad que obtengan.

Los trabajadores mayores de 63 años percibirán sus salarios a razón de la actividad promedio de los últimos treinta y seis meses, siéndoles exigible una actividad igual a 60. Caso de no llegar percibirán la actividad que obtengan.

a.2) En todos los casos que puedan producirse derivados de los apartados a) y a.1) será preceptivo el informe de Servicios Médicos. Se exceptúan en todo caso, aquellos trabajadores que manifiesten su voluntad de permanecer en las condiciones del puesto de trabajo, o por renuncia del puesto de trabajo ofrecido.

b) Ningún trabajador con edad inferior a 18 años podrá realizar trabajos a destajo, salvo en el caso de ostentar la categoría de especialista.

c) Cuando los trabajos a destajo puedan tener una duración hasta dos horas se le abonará con el valor promedio que venía obteniendo habitualmente el trabajador.

d) Cuando el trabajador sea cambiado de una sección a otra tendrá el tiempo de aprendizaje que corresponda al nuevo puesto según los períodos de adaptación establecidos. Durante este tiempo, se le abonará el jornal promedio que tuviera en la sección de procedencia.

e) Todo trabajo que no tenga precio será abonado a jornal promedio del trabajador.

f) Todos los puestos de trabajo estarán provistos del material que sea necesario para empezar un trabajo a destajo.



g) Se intensificará la labor para que todos los puestos de trabajo vayan provistos de una hoja normalizada para cada trabajo con el precio, operaciones, métodos y descripción de las herramientas y materiales que se necesiten para realizar el trabajo.

Artículo 24. Productores con incentivos no racionalizados.

Al personal que ocupe un puesto de trabajo no calificado en el sistema de incentivos directos se le primará a una actividad media equivalente a 70 puntos Bedeaux señalándose un condicionamiento de trabajo.

Para obtener la diferencia existente hasta la prima óptima será establecido un condicionamiento de trabajo por estimación del Jefe de Sección y en caso de discrepancia intervendrán los representantes de medición de acuerdo a lo establecido en el artículo 22 de este Convenio. En el caso de no observar el productor la actividad primada por causas imputables a él mismo, sólo percibirá el salario que pueda corresponderle de acuerdo con su rendimiento. Para garantizar la correcta aplicación de este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de este Convenio.

Artículo 25. Revisión de precios destajo y prima.

Podrá procederse a la revisión de los precios de destajo y prima por las siguientes causas:

Mejora en métodos de trabajo o modificación de sus instalaciones.

Error en el cálculo de los precios.

Rediseño de las piezas.

Cambio de método operatorio.

Nuevas herramientas o utillajes, o modificación de las existentes.

Nuevos medios de alimentación de máquinas o auxiliares.

Cambios de máquinas o instalación.

Cualquier modificación en la materia prima utilizada para la obtención de la pieza.

Error de transcripción.

Se excluyen de este artículo los trabajos realizados por el encargado de la Sección o algunos ayudantes.

Cuando sea solicitada la revisión de un control se seguirá abonando al mismo



precio, hasta que se efectúe la revisión solicitada. Si pasadas las 24 horas de su petición la Sección de tiempos no hubiera atendido dicha revisión, procederán los miembros de los representantes instruidos en medición de Tiempos a efectuar la oportuna revisión, que una vez efectuada remitirán los datos a Sec. Tiempos, a los efectos que procedan. De existir variantes, que resulten de la revisión efectuada, serán aplicadas desde la fecha de solicitud de la revisión. La Sección de Métodos confeccionará impreso para canalizar las peticiones de Revisión de Control. Las peticiones de revisión deben ser formuladas por duplicado con entrega de un formulario al Jefe de su sección y otro en Sección de Tiempos.

Artículo 26. Tiempos de espera y tiempos de paro.

Tendrán consideración de tiempos de espera aquellos en que por causa imputable a la Empresa y ajenos a la voluntad del trabajador, debe permanecer este inactivo. En estos casos el trabajador afectado percibirá el jornal promedio.

Se conceptuarán como tiempos de paro los que sufre el trabajador por causa no imputable a la Empresa. Existirá una provisión de seis horas anuales, no acumulables, en las que el trabajador percibirá la retribución que le corresponde por jornal promedio.

Las horas que excedan este cupo de seis al año, no son remuneradas.

Artículo 27. Trabajos nuevos.

En los casos de trabajos nuevos o instalaciones reformadas, el personal de la Empresa estará obligado a trabajar durante el tiempo necesario para permitir su adaptación al nuevo puesto de trabajo, y determinar el tipo de los nuevos destajos percibiendo durante dicho tiempo el salario que normalmente viniera obteniendo.

En las secciones de trabajo manual, concretamente en la Sección de Esmerilado, cuando se hubiese determinado después del período de adaptación el precio del destajo de una pieza de nueva fabricación, se concederá a todo el personal que tuviera que realizarla en el futuro, por primera y única vez durante los dos primeros días en que efectúen la realización de este nuevo trabajo, se le abone la producción normal exigible con el valor hora promedio del productor y proporcionalmente las producciones que se obtengan, superiores o inferiores, a la normal citada. A partir del tercer día inclusive, el productor percibirá únicamente la producción realizada.

Capítulo VII. Clasificación profesional y movilidad.

Artículo 28. Trabajos de categoría superior.

Cuando exista vacante y se traslade a un trabajador a un puesto de categoría



superior, en dos meses consolidará dicha categoría a todos los efectos. A efectos económicos, desde el primer día. Del traslado de un trabajador a una categoría superior a la suya será informado el Comité de Empresa.

Artículo 29. Clasificación del personal.

Se revisarán anualmente todos aquellos puestos de trabajo que por evolución técnica y de maquinaria necesiten de una mayor capacitación profesional y que represente un aumento de categoría profesional.

Artículo 30. Calificación de los puestos de trabajo.

Se acuerda poner en marcha el proceso de Calificación y Valoración de Puestos de Trabajo.

La penosidad, toxicidad y peligrosidad de los trabajos quedará comprendida en la valoración de los puestos de trabajo y en la fijación de los valores con incentivos.

Artículo 31. Traslados del personal.

Los traslados podrán obedecer a las siguientes causas:

a) Petición del interesado, en solicitud por escrito y motivada. En caso de acceder a la petición, la Dirección asignará el salario al trabajador, de acuerdo con lo que corresponda a la categoría que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Mutuo acuerdo entre trabajador y Empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

c) Por no reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña. La Dirección, oídos los oportunos informes de los servicios médicos y/o Comité de Empresa, procederá al traslado del interesado a otro puesto más acorde con sus facultades. Las condiciones económicas del traslado se regirán, dentro del obligado respeto a las que debe disfrutar en atención a su categoría profesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

d) Necesidades justificadas de organización. En este caso se aplicará como único criterio de selección la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta la antigüedad en la sección categoría o Empresa respectivamente. En todos los casos, a excepción del descrito en el apartado a), se respetará el salario de la categoría profesional que ostenta aplicándose en cuanto a las demás condiciones económicas las que rijan para el nuevo puesto.

e) Para los cambios provisionales se aplicarán criterios de rotación, dentro de las





posibilidades de organización de la Sección respectiva. Se considera cambio provisional el inferior a 3 meses.

f) Los cambios de puesto de trabajo se efectuarán de forma racional y de acuerdo con las necesidades de cada momento.

g) Los cambios de puestos de trabajo se efectuarán preferentemente dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador.

h) Cuando sea de aplicación, los cambios de puesto de trabajo se realizarán en primer lugar entre personal que se ofrezca voluntario dentro del grupo profesional requerido.

i) Cuando se realice un cambio a un puesto de trabajo de menor creación, o de contenido totalmente distinto, o que no se haya desempeñado con anterioridad por el trabajador, se le facilitará un período de adaptación en función de la dificultad del puesto.

j) Cuando el traslado se produzca en personal mayor de 50 años se valorará su facultad física para realizarlo y se atenderá a los informes médicos del individuo, si los hubiere.

En cuanto a la información para el Comité de Empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 15.

Artículo 32. Vacantes y ascensos.

Cuando exista una vacante o plaza de nueva creación en la plantilla de personal administrativo o de oficio, que pueda significar el ascenso de categoría profesional, la provisión de dicha plaza se efectuará de acuerdo con los siguientes turnos por el orden que se fija: Por concurso-oposición entre el personal de la empresa de la categoría inmediatamente inferior. En igualdad de condiciones se adjudicará la plaza al trabajador con mayor antigüedad en la Empresa.

Si efectuado el concurso entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior, la plaza vacante no resultara cubierta, se convocará nuevo concurso entre todo el personal de la Empresa. Si tampoco se cubriera la vacante se consumirá el turno pasando a libre elección. En todo caso se estará a lo dispuesto en todo momento por la legislación vigente. La Dirección de la Empresa facilitará la mayor difusión de las vacantes a cubrir y enviará copia de la misma al Comité de Empresa.

Artículo 33. Aprendizaje.

El contrato de aprendizaje, en su caso, se regulará por las disposiciones vigentes en cada momento para este tema, así como para los contratos formativos.





Artículo 34. Registro de personal.

Anualmente se publicará el Registro General de Personal de acuerdo con lo establecido en la Ley vigente.

El citado registro será publicado dentro del primer semestre del año, y las reclamaciones que contra el mismo fuesen formuladas, serán cursadas por mediación del Comité de Empresa ante la Dirección, quien resolverá sobre las mismas en un plazo de 15 días.

Capítulo VIII. Tiempo de trabajo.

Artículo 35. Trabajos en horas extraordinarias, domingos, festivos y noches.

Únicamente se realizarán horas extraordinarias en los casos excepcionales previstos por la Ley y en cualquier caso con el máximo establecido por dicha Ley.

Cuando se tenga que trabajar en horas extraordinarias durante domingo o día festivo, la Empresa avisará al personal que debe realizar el trabajo con 48 horas de antelación al comienzo del mismo. Se exceptúan de esta obligación del aviso anticipado, todos aquellos trabajos extraordinarios que deban efectuarse con carácter de urgencia, motivado por averías o fuerza mayor, que por la premura del tiempo no puedan ser avisados con dicha antelación.

Artículo 36. Jornada de trabajo y horarios.

La jornada de trabajo, que será de 1.784 horas anuales, estará distribuida a razón de 40 horas semanales de acuerdo con los horarios siguientes:

Talleres: De lunes a viernes.

1.º Turno: De 6 a 14 horas*.

2.º Turno: De 14 a 22 horas.

3.º Turno: De 22 a 6 horas.

Oficinas: De 7 a 15 horas.

* Exclusivamente para aquellos trabajadores afectados por la derogación del Convenio de Transportes (ver Disposición final única), el primer turno de trabajo tendrá una flexibilidad en las horas de entrada/salida del turno, siendo posible la entrada entre las 06:00 y las 06:30 y la salida entre las 14:00 y las 14:30 horas, completando las ocho horas de jornada diaria.

Se matiza especialmente que, a efectos de cumplimiento de horario, se entiende





que tanto al inicio como al final de la jornada debe encontrarse el trabajador en su puesto de trabajo. Las distintas Delegaciones Comerciales de la Empresa, establecerán el horario adecuado a las conveniencias Comerciales de la zona donde ejerzan sus actividades. Dentro de la jornada laboral diaria de cada turno de trabajo (talleres y oficinas) se emplearán 20 minutos diarios para la merienda, de los cuales 15 minutos se consideran como trabajo efectivo a cargo de la Empresa, y siendo los cinco minutos restantes a cargo de los trabajadores.

Flexibilidad horaria: la jornada anual de 1.784 horas incluye una «bolsa» de hasta 40 horas por trabajador de las que puede disponer la empresa a través de la redistribución de jornada.

Artículo 37. Turnos de trabajo.

Con el fin de que puedan turnarse en el cuidado de los hijos, la Empresa procurará adaptar a los trabajadores (cónyuges) en diferentes turnos de trabajo, dentro de las posibilidades de trabajo, salvo renuncia de los interesados.

Capítulo IX. Herramientas, uniformidad y vestuarios.

Artículo 38. Vestuarios.

- a) Se habilitará un armario para cada trabajador que lo solicite.
- b) Los vestuarios estarán provistos de jabón homologado, jabón desengrasante, agua caliente y un procedimiento adecuado para secarse las manos.
- c) Los vestuarios se mantendrán en las máximas condiciones de higiene y seguridad.

Estas instalaciones estarán condicionadas al uso obligatorio de las mismas.

Artículo 39. Prendas de trabajo.

La Empresa facilitará a todo el personal que lo solicite una prenda de verano y otra de invierno, siendo obligatorio el uso de las mismas. Dicha ropa será adecuada a la temporada fijada para su uso.

Para el personal de oficinas se dará una sola prenda anual. Las características de las mismas irán a criterio de la Empresa, teniendo en cuenta el informe que previamente habrá emitido el Comité de Salud Laboral, de acuerdo con la normativa legal vigente. El departamento de Personal podrá incluir la entrega de más de una prenda anual, en aquellos casos en que la naturaleza del trabajo así lo requiera. Se procurará que la entrega de ropa para el verano sea la primera quincena de mayo y para el invierno la primera quincena de octubre.

Artículo 40. Control de herramientas y elementos de protección.



Para el control de herramientas y elementos de protección, se establecerán fichas individuales en las que se señalarán las entregadas a cada productor, así como los cambios y sustituciones.

El trabajador deberá dar cuenta a la Dirección de cualquier anomalía que observe en las herramientas y elementos de protección a su cargo. Periódicamente se efectuará inventario de comprobación de las prendas de trabajo, herramientas y elementos de protección propiedad de la Empresa que obren en poder de los productores. Los que encuentren a faltar en el momento del inventario, serán descontados al productor a razón del valor que resulte de acuerdo con el tiempo de servicio.

Capítulo X. Salud laboral.

Artículo 41. Salud laboral.

En todo lo referente a esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre (BOE de 10 de noviembre de 1995). Así como todas las Normativas que se vayan aprobando, tanto externas como internas.

Artículo 42. Revisiones médicas y servicio médico de empresa.

Cualquier trabajador tendrá derecho a una revisión médica anual, quedando bajo criterio facultativo la variación en la periodicidad de las mismas, en base al estudio y mapa de riesgos de los puestos de trabajo.

En todos los demás aspectos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia. Los servicios médicos instruirán un grupo de 2 a 3 socorredores, por turno de trabajo para mejor funcionamiento de los servicios. Se establecerá un plan de formación adecuado para las personas que hayan de llevar a cabo la función de socorredores.

Artículo 43. Personal femenino.

Bajo recomendación médica se proporcionará a la mujer embarazada un trabajo no a destajo, cobrando el jornal promedio de los últimos tres meses.

Si las condiciones de trabajo no fueran las más adecuadas a su estado, pasará a una sección donde las condiciones no le sean nocivas.

Cuando el período de vacaciones de un trabajador coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Capítulo XI. Formación.

Artículo 44. Formación permanente.

La formación permanente en la empresa debe suponer la definición de un sistema de certificaciones profesionales que permita la promoción profesional y la inserción en los módulos profesionales y otros niveles de formación técnico profesional.

Cada año se realizará un plan de formación conjuntamente con representantes del Comité y Dirección, nombrados a tal efecto, con el fin de estudiar las necesidades y canalizar las ayudas exteriores brindadas para ello. Queda sentado el principio de que la formación que se facilite lo será de acuerdo con las necesidades de la empresa y que estará abierta a todo el personal.

Artículo 45. Periodos de adaptación.

Se detallan en el anexo n. 2.

Se procurará flexibilizarlos al máximo, a fin de adecuarlos a las necesidades que puedan ir surgiendo de la evolución normal de la Empresa.

Capítulo XII. Asuntos sindicales.

Artículo 46. Comité de empresa.

Los derechos, funciones y garantías del Comité de Empresa y sus miembros serán las que en cada momento determina la legislación vigente al respecto.

El crédito de horas sindicales mensuales de que dispone el Comité de Empresa, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, será acumulable en uno o varios de sus miembros siempre que no excedan el número total de horas que prevea al respecto dicho Estatuto. La acumulación se efectuará entre miembros del mismo sindicato o coalición correspondiente. Para efectuar dicha acumulación se efectuará comunicación por escrito a la Dirección de Personal con una antelación mínima de 3 días laborables antes de su utilización, salvo casos de fuerza mayor, con la conformidad del miembro cedente y el beneficiario. La interpretación de este artículo se hará, en todo caso, de acuerdo entre el Comité de Empresa y la



Dirección de Personal.

Capítulo XIII. Asuntos económicos.

Artículo 47. Periodos de pago.

En el mes de enero, de acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, se confeccionará el calendario de pagos que tendrá carácter provisional hasta la publicación del Calendario Laboral y la firma del Convenio Colectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, ambas partes convienen en que el pago se producirá dentro de los cinco primeros días naturales de cada mes, salvo que concurren circunstancias excepcionales.

Artículo 48. Anticipos.

Cualquier trabajador tendrá derecho a un anticipo semanal a cuenta del trabajo ya realizado sin que exceda del 90% de aquel.

Los anticipos se abonarán el jueves de cada semana. En el caso de que el jueves fuera festivo, el anticipo se abonará el miércoles. Los anticipos podrán ser solicitados hasta el martes a las 9:30 horas de la misma semana. Pasada dicha fecha, se atenderán en la semana posterior.

Artículo 49. Retraso de devengos.

Si por avería o por otra causa no pudiera realizarse el cálculo de los devengos en las fechas previstas, la empresa procederá al pago de un anticipo a cuenta.

Artículo 50. Bienios y trienios.

Los bienios y trienios, con un tope máximo de cinco, empiezan a contar desde la fecha de ingreso del trabajador en la Empresa.

A cada bienio o trienio se le asigna el equivalente a 13,01 euros mensuales.

Artículo 51. Pagas extraordinarias y prima de absentismo.

Se calcularán de la siguiente forma:

a) Gratificación de verano. 30 días sobre salario convenio más antigüedad según la tabla de salarios que figuran en el anexo n.º 3.

Esta gratificación se abonará en proporción al tiempo de trabajo efectivo durante el primer semestre del año. Esta gratificación se abonará, como tope, el día 15 de julio.





b) Gratificación de Navidad. Una mensualidad sobre salario real más antigüedad.

Se entiende por salario real a efectos de paga extraordinaria el devengado en la jornada laboral normal con exclusión de las horas extraordinarias y demás devengos. Esta gratificación se abonará en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado durante el segundo semestre del año. Para el cálculo de la paga de Navidad de operarios, se emplearán como base los meses de septiembre, octubre y noviembre. Se abonará, como tope, el día 20 de diciembre.

c) Gratificación de Pascua. 7 días sobre salario real estándar de un mes.

Esta gratificación se abonará en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado durante el primer trimestre del año. Su pago se efectuará la semana anterior a dicha festividad. La paga de operarios se abonará a razón de 5 días a promedio, más 1 festivo, más la parte proporcional a 7 días de la antigüedad estándar del mes.

Nota: A efectos de trabajo efectivo, se considera únicamente el realizado dentro de los períodos señalados no incluyéndose en los mismos las situaciones de ILT por enfermedad.

d) Prima sobre absentismo. Se acuerda establecer una prima de absentismo en un grupo único por importe de 425,90 euros.

Tendrán derecho a cobrar esta prima las personas que hubiesen trabajado realmente durante la jornada anual estándar.

Se calculará mes a mes y se pagará en la nómina del mes de julio, en función del número de meses en que cada persona generó el derecho. Se considerará tiempo de trabajo, a estos efectos, las siguientes situaciones:

ILT por accidente de trabajo.

ILT por enfermedad exclusivamente en los casos y condiciones establecidos en el artículo 63 del Convenio.

Horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa, justificadas por el sindicato correspondiente.

Se tendrá derecho a recuperar faltas, previo acuerdo con el jefe de la sección. Las cantidades de esta prima que se dejen de abonar, por absentismo, se ingresarán en la cuenta de la Sección Cultural y Deportiva.

En los casos medibles del artículo 59 se incentivará, no perdiendo el derecho a la parte mensual de la prima de absentismo, a aquellas personas que no superen el 50% de disfrute del tiempo de permiso establecido en convenio para cada caso





concreto.

Artículo 52. Plus de nocturnidad.

El trabajo realizado por el tercer turno, entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se abonará con un recargo del 30% sobre el total devengado en las horas comprendidas en el período antes indicado.

Artículo 53. Horas extras.

Las horas extras se abonarán con un recargo del 75% sobre el salario real.

La normativa que regirá sobre las mismas y la fórmula a emplear se detallan en el anexo n. 3.

Artículo 54. Salario domingos y festivos.

Se indican en el anexo n. 3 del Convenio.

Artículo 55. Valores puesto de trabajo.

Según lo especificado en el anexo n. 1.

Artículo 56. Retribución.

Las retribuciones del personal son las detalladas en los anexos números 1 y 3 del presente Convenio quedando incluido en ambas tablas el plus de distancia.

Los domingos y festivos se percibirán de acuerdo con lo especificado en el anexo n.º 3 así como también las pagas extraordinarias y cuyo calculo se ajustara a la normativa del artículo 51.

Los aumentos salariales, durante la vigencia del presente convenio, se ajustarán al siguiente detalle:

Año 2010: No se produce incremento salarial alguno.

Año 2011: Con efectos del 1 de enero de 2011 se incrementarán las tablas de salarios vigentes a 31/12/2010 en el IPC real del año 2010 (publicado por el Instituto Nacional de Estadística) más un 0,2%.

Año 2012: Con efectos del 1 de enero de 2012 se incrementarán las tablas de salarios vigentes a 31/12/2011 en el IPC real del año 2011 (publicado por el Instituto Nacional de Estadística) más un 0,4%.

Año 2013: Con efectos del 1 de enero de 2013 se incrementarán las tablas de salarios vigentes a 31/12/2012 en el IPC real del año 2012 (publicado por el





Instituto Nacional de Estadística) más un 0,6%.

Revisión:

A partir del año 2011, y para todos los años que restan de vigencia, la cláusula de revisión sólo operará al alza.

Artículo 57. Desplazamiento vehículo propio.

Los desplazamientos que voluntariamente realice el trabajador con su vehículo para servicio de la empresa, se abonarán, a partir de la firma del convenio, a razón de 0,28 euros por kilómetro.

La actualización de este importe, a partir de 2011, se hará en función de las variaciones porcentuales que haya sufrido el convenio en ese año, en el tema económico, regularizando su importe a 31/12 de cada año. El valor así determinado, en ningún momento generará atrasos.

Capítulo XIV. Asuntos sociales, licencias, permisos y vacaciones.

Artículo 58. Seguro colectivo de vida y seguro de accidentes.

Existe un Seguro Colectivo de Vida y Seguro de Accidentes establecido por la Empresa como complemento de previsión, en base a las siguientes condiciones:

- a) Para poder acogerse al beneficio del Seguro Colectivo de Vida y Accidentes debe llevarse como mínimo un año de antigüedad en la Empresa.
- b) La fecha de antigüedad se computará a partir del 1.º del mes siguiente a la fecha de entrada.
- c) Las fechas de adhesión al seguro serán el 1 de julio y el 1 de enero, según sea personal que alcance un año de antigüedad en el primer o segundo semestre del año.
- d) Las cuotas del Seguro de Vida y Accidentes serán satisfechas por la Empresa en su totalidad.
- e) El personal que cese en la Empresa y el que se jubile por razón de edad reglamentaria o voluntaria, cesaran en el disfrute de los derechos a percibir por el Seguro de Vida y Accidentes.

Se creará una Comisión para estudiar y, en su caso, mejorar las actuales coberturas y causas del Seguro Colectivo de Vida y Accidentes.

Artículo 59. Licencias con derecho a abono a salario real.





Se consideraran faltas al trabajo con derecho a abono a salario real, los casos que se especifican:

- a) Fallecimiento: Tres días naturales. Padres, hijos y cónyuge, así como cualquier otra persona que conviva con el interesado.
- b) Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales, excepto domingos.
- c) Boda de padres, hijos o hermanos: Un día natural.
- d) Contraer matrimonio: 15 días naturales.

El interesado (Estos días podrán ser disfrutados cuando el solicitante lo quiera, con posterioridad a la boda, dentro del año. En tiempo de vacaciones da derecho a que se tomen los días de licencia después de estas).

- e) Nacimiento de hijos: Tres días laborales. (Sin contar sábados).

f.1) Accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; así mismo cualquier persona que conviva con el interesado: Dos días naturales. (Con posibilidad de flexibilización de horario.)

f.2) Pequeñas intervenciones quirúrgicas o asistencia imprevista al servicio de urgencias en horas de trabajo de padres, hijos, cónyuge y el interesado, así como cualquier persona que conviva con el interesado: Hasta un día laborable. (En los casos que afecte al interesado este permiso se puede ampliar hasta tres días.)

Cuando afecte al interesado, para la duración de la concesión del permiso se estará a lo que determine el informe facultativo del Servicio Médico de Empresa.

- g) Cambio de domicilio: Un día laborable. El interesado.

h) Asistencia, del interesado e hijos menores de 15 años, por prescripción facultativa a especialistas médicos, incluyéndose también los casos de análisis de sangre y radiografías: Hasta 22 horas anuales

En este caso, cuando trabajen en la empresa varios miembros de la misma familia sólo tendrá derecho uno de ellos, a su elección. Tendrá esta misma consideración la visita previa al médico de cabecera, cuyo resultado sea la prescripción mediante volante de visita a especialista, análisis de sangre o radiografías. Para la aplicación de este apartado se confeccionará un impreso/justificante que se deberá cumplimentar en cada caso. Los casos que puedan dar lugar a dudas así como los que, razonablemente, necesiten superar el tope marcado, serán resueltos de acuerdo entre Comité de Empresa y Dirección de Personal. Para el





personal desplazado de municipio, si el tiempo de desplazamiento desde la empresa hasta el centro médico, o viceversa, coincide con la primera o última media hora de la jornada laboral, éste será abonable aunque no se realice el desplazamiento.

Los casos contemplados en este artículo son de aplicación al personal que en el momento de producirse el hecho causante este en situación activa dentro de la empresa.

Cuando en los apartados a), b), e) y f) el trabajador tenga que desplazarse fuera de la Isla, tendrá derecho a dos días naturales más de los establecidos.

En el apartado a) dos días de licencia deberán ser laborables, no considerándose como tal los sábados.

Todas las licencias relacionadas deberán ser debidamente justificadas para su abono. Se considerarán como lazos legales de parentesco en todos los puntos de este artículo, todos los casos de parejas que convivan, aun sin estar legalmente casados.

Artículo 60. Permisos no abonables.

Se entiende por permiso no abonable, aquel que por cuestiones justificables, de carácter personal necesite un período máximo de 30 días naturales para resolverlo.

En este caso el permiso no podrá ser computado como excedencia ni existirá ninguna pérdida de los derechos adquiridos. Cualquier permiso o licencia deberá ser debidamente justificado. En caso de permiso no abonable, la Empresa dará la baja al trabajador con respecto a la TGSS. La decisión de la Empresa, a la hora de conceder el permiso, será inapelable.

Artículo 61. Excedencia por maternidad/paternidad y cuidado de familiares.

Tendrá derecho a excedencia por maternidad o paternidad, cualquier madre o padre que la necesite, y de acuerdo con los periodos y condiciones establecidos en el artículo 46, apartado 3) del Estatuto de los Trabajadores.

En referencia al apartado 6) del artículo citado del ET se acuerda que, así mismo se podrá solicitar excedencia en el supuesto de hijos o familiares a cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad, que se encuentren incapacitados por enfermedad grave o disminución física, y por un periodo no superior a tres años. En este caso tendrá las características de excedencia forzosa sólo el primer año de excedencia.

Artículo 62. Vacaciones.

Las vacaciones anuales para conocimiento del personal en general deben estar señaladas antes del 1 de mayo de cada año.

Las vacaciones anuales serán de 22 días laborables.

Las vacaciones se abonarán a razón de salario real estándar. El cálculo para operarios se hará a razón de 22 días a promedio, más antigüedad estándar, más el promedio mensual de domingos y festivos. Por cada bienio o trienio que tenga el trabajador al iniciar las vacaciones, la empresa le abonará en concepto de Premio de Antigüedad un día de salario real más antigüedad. El salario y premio de vacaciones serán proporcionales a los días de trabajo realmente trabajados, desde el 1 de enero anterior a la fecha de su disfrute, computando a estos efectos, como días trabajados, los de ausencia por enfermedad o accidente, pero no las ausencias injustificadas. El personal que al inicio de las vacaciones se encuentra en situación de baja por Accidente de Trabajo, al ser dado de alta disfrutará las vacaciones, señalándose las fechas del disfrute de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa, dentro del mismo año natural.

La Empresa dentro del año en curso, facilitará el disfrute y cobro de las vacaciones en fecha distinta de la acordada en convenio, en las siguientes situaciones:

- a) En caso de enfermedad común con hospitalización, con cargo a la Seguridad Social, y por el tiempo en que esté efectivamente internado en establecimiento hospitalario, mas una convalecencia posterior de 15 días, en propio domicilio.
- b) En caso de intervención quirúrgica precedida de hospitalización, se contarán los días de hospitalización anteriores y posteriores a la intervención, mas una convalecencia posterior de hasta 15 días, en propio domicilio.
- c) En los casos de parto, se contarán únicamente los días de hospitalización.
- d) Los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización se consideran excluidos.
- e) En los casos de accidente no laboral, se estará a lo detallado en los apartados a), b) o d). Se incluyen dentro de este beneficio los casos de fracturas importantes (brazos, piernas, columna, cráneo y costillas) que inmovilicen o limiten seriamente la movilidad o autonomía funcional de las personas.
- f) Todas estas situaciones, tendrán como limite la cantidad de vacaciones acordadas por convenio, y deberán ser justificadas con documento de la Seguridad Social.
- g) Los casos detallados en los apartados anteriores a), b), d) y e) sólo tendrán



esta consideración cuando coincidan con los días de vacaciones acordados por convenio.

h) Las Delegaciones comerciales podrán disfrutar las vacaciones anuales en la fecha que consideren más conveniente a sus fines comerciales, dentro de las costumbres de la provincia donde estén establecidas. Deben quedar establecidas las fechas del disfrute de las vacaciones anuales, antes del 1 de mayo de cada año.

i) Las vacaciones y puentes de trabajo serán negociados en su distribución en el primer trimestre de cada año natural.

Calendario de vacaciones para el año 2011:

Febrero: Día 28.

Abril: Días 26, 27, 28, 29.

Verano: Del 1 de agosto al 19 de agosto (ambos inclusive).

Octubre: Día 31.

Diciembre: Días 5, 27, 28, 29, 30.

Las vacaciones para los siguientes años de vigencia del presente convenio se establecerán por acuerdo de la Empresa y el Comité de Empresa

Capítulo XV. Prestaciones y acción social.

Artículo 63. Bajas por enfermedad.

En caso de baja de enfermedad que se produzca una hospitalización de, al menos 48 horas naturales, o en caso de proceso quirúrgico que requiera la mencionada hospitalización u hospitalización domiciliaria, según criterio del Servicio Médico de Empresa, la Empresa abonará la diferencia hasta el 100% del salario real durante un período máximo de 60 días.

En los casos de que el obrero por falta de camas en la Residencia Sanitaria, fuese trasladado a hospitalización domiciliaria, se considerará comprendido en este apartado, previa presentación del oportuno justificante en el que debe hacerse constar la causa del traslado. Se incluye dentro de este apartado los casos de fracturas importantes, que inmovilicen o limiten seriamente la movilidad o autonomía funcional de las personas. En caso de dudas en la aplicación de este artículo, se requerirá informe del Servicio Médico de Empresa. Se excluyen de este artículo los casos de maternidad. El personal que estuviera de baja por IT durante el período de vacaciones, percibirá el 100% de su salario correspondiente al mismo.





Artículo 64. Bajas por accidente de trabajo.

Se abonará al personal que cause baja por accidente de trabajo el 100% de sus haberes, que debería percibir normalmente trabajando.

Después de tres meses en situación de IT por accidente de trabajo seguirá manteniéndose el promedio del último mes en activo.

Artículo 65. Sección cultural y deportiva.

La Empresa tiene fundada una Sección Cultural y Deportiva, cuyo objeto es contribuir a la formación cultural, deportiva y al esparcimiento del personal, y fomentar el trato cordial entre los compañeros de trabajo y familiares.

Para atender a sus necesidades económicas la Sección cuenta con las cuotas mensuales del personal y la aportación de la empresa. Con ello, tratará de alcanzar los máximos fines culturales y deportivos que sus medios económicos permitan. La aportación de la empresa, consistente en 1.479,48 euros mensuales, se compone de los siguientes conceptos históricos: *Aportación voluntaria (1.101,86 euros), *Premios Gabriel Buades (150,25 euros) y los antiguos *Premios de puntualidad (227,37 euros mes). Asimismo la empresa colabora con una aportación mensual igual a la que realizan los trabajadores, consistente en 0,90 euros por persona y mes. Dada la contribución de los trabajadores, estos deberán estar representados en la misma con dos miembros del Comité de Empresa. Anualmente, y de acuerdo con sus medios, la Sección Cultural y Deportiva determinará la distribución de los importes a conceder por becas o para facilitar el desarrollo del deporte.

Para la distribución de las becas de estudios, se formará una comisión de 4 miembros, de los cuales 2 pertenecerán al Comité de Empresa en representación de los trabajadores. La comisión podrá conceder becas de guardería o preescolar a aquellos trabajadores que lo soliciten y cuya situación socio-familiar así lo aconseje.

Como ayuda económica a los trabajadores, se asignarán 60,10 euros mensuales por cada hijo minusválido reconocido por el INSS que tenga a su cargo. Dicha minusvalía, reconocida por el INSS, deberá ser superior al 50%. A todas aquellas minusvalías que sean inferiores a este porcentaje, no se les reconocerá el derecho.

Las personas que en la actualidad estén cobrando dicha ayuda, seguirán percibiéndola mientras no cambien las circunstancias que les dieron derecho a ello. Cualquier caso diferente a lo especificado, podrá ser estudiado por la Comisión, si su situación socio-laboral así lo aconseja.

Artículo 66. Faltas.



A efectos laborales, se entiende por faltas toda acción y omisión que suponga quebranto de los derechos de cualquier índole impuestas por las disposiciones laborales vigentes y en particular por la reglamentación de trabajo para la Industria Sidero-Metalúrgica, si bien expresamente se hace constar la condición de derogada de dicha norma.

Artículo 67. Cese voluntario.

La Empresa abonará a sus trabajadores que voluntariamente cesen en la empresa las siguientes cantidades según la edad:

| | |
|---------------|----------------|
| A los 59 años | 6.310,63 euros |
| A los 60 años | 5.409,11 euros |
| A los 61 años | 4.207,08 euros |
| A los 62 años | 3.305,57 euros |
| A los 63 años | 2.404,05 euros |

Artículo 68. Hermandad $\frac{1}{4}$ de siglo.

La Empresa, para premiar a los productores pertenecientes a la Hermandad $\frac{1}{4}$ de Siglo, formada por el personal que lleva como mínimo 25 años de servicios ininterrumpidos en la Empresa, establece un premio que se concederá en el momento de su cese voluntario en la misma. Este premio tendrá como bases las que a continuación se detallan:

Primero. Normativa.

- a) Será indispensable estar en situación de alta en la Empresa para su percepción.
- b) Importe mínimo del premio (por 25 años ininterrumpidos de servicios) 901,52 euros.
- c) Por cada año adicional de antigüedad, se concederán 90,15 euros.
- d) El tope máximo a percibir será de 1.953,29 euros.
- e) Las cantidades a que sea acreedor un miembro de la Hermandad serán percibidas a la fecha de su cese voluntario considerándose como edad mínima, a partir de los 59 años.
- f) La empresa deberá tener concertada una Póliza de Seguro que garantice, a los trabajadores en activo y que ostenten al menos una antigüedad en la empresa de 25 años ininterrumpidos, un capital de 1.953,29 euros, a percibir por si mismos o por sus herederos legales o por los beneficiarios expresamente designados. El capital garantizado se satisfará por la compañía aseguradora, en los supuestos de muerte o invalidez en el grado de incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo, cualquiera que sea la causa que las motive, esta última en virtud de



Resolución del Organismo Oficial competente.

Disposición adicional primera. Acumulación de horas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 36 en relación a la «bolsa» de flexibilidad horaria, la empresa podrá proponer y acordar con sus trabajadores, de forma totalmente voluntaria e individualizada y sin coacción alguna, la participación en planes de acumulación y distribución de horas anuales.

De todo ello el comité de empresa estará informado y mediará en caso de posibles conflictos.

Disposición adicional segunda. Formación profesional.

Las partes firmantes del presente convenio, acuerdan crear una comisión paritaria de formación que se dedicara a tareas de formación profesional, al estudio y puesta en práctica de medidas para favorecer la formación profesional, al estudio y puesta en práctica de medidas para favorecer la formación y el reciclaje de trabajadores dentro del marco de este convenio.

Disposición adicional tercera. No discriminación.

No podrá existir discriminación de las personas, ni positiva ni negativa, en razón de su sexo. Se atenderá, por tanto, a la capacidad de las personas para desempeñar una labor o puesto de trabajo, sin que tenga influencia en ello su condición masculina o femenina.

Disposición adicional cuarta. Premio a las sugerencias por mejora de métodos.

Tiene carácter de sugerencia toda idea original que conduzca a mejorar un proceso del trabajo productivo, bien de seguridad, productividad o calidad mediante modificación, supresión o simplificación de alguna fase del proceso.

Sistema. El trabajador presentara por escrito las sugerencias al Comité de Empresa el cual las hará llegar al Jefe de Fabricación.

Premio. Cuando la puesta en práctica de la sugerencia reporte una economía medible, a juicio de la Dirección, se establecerá un premio único e irrepetible que consistirá en un 15% del ahorro efectivo producido en una anualidad, con el tope de una mensualidad de salario real. En casos especiales, en los que se produjeran ahorros muy significativos, se estudiarían conjuntamente entre empresa y comité la mejora de este premio.

Ámbito. Están excluidos del presente artículo las personas para las que el estudio de mejoras constituyan parte integrante de sus obligaciones (Dpto. Métodos,



Organización, Jefes, Encargados, etc.).

Disposición adicional quinta. Igualdad de oportunidades, no discriminación y género neutro.

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar y hacer respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Las partes firmantes del presente Convenio de forma consciente y decidida asumen el texto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el Título IV de la misma que regula el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin ningún tipo de fisura, tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, categorías profesionales, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando, en la medida de lo posible y de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley de Igualdad en el apartado 11 del artículo 14 de la misma en esta materia.

Disposición adicional sexta. Medidas laborales sobre acoso moral y acoso sexual

1. Declaración de principios. Las partes afectadas por el presente Convenio asumen el compromiso de velar por que impere en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual y/o acoso moral.

La dignidad de la persona, los derechos que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y



opresores, es responsabilidad conjunta de todas las personas que conforman la empresa. Por ello ésta, junto con los representantes de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de estos como personas.

Por todo ello, las partes firmantes del convenio manifiestan su compromiso por velar en el mantener de entornos laborales positivos, prevenir los comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose debidamente, ya aún con mayor vehemencia si dicha conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica.

2. Definiciones:

Acoso moral: Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Acoso sexual: A tales efectos se entenderán como actos de acoso sexual todas aquellas conductas de tal naturaleza, en las que exista intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima, desarrolladas en el ámbito de la empresa, que resultan ofensivas y no deseadas por quien las sufre, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

3. Medidas preventivas. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones





adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Los trabajadores tienen derecho a presentar denuncia si se produce acoso sexual, denuncias que serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente. Si el trabajador lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

En los supuestos en que un trabajador incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado disciplinariamente de acuerdo a la gravedad de la falta cometida.

La empresa establecerá los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Las partes firmantes asegurarán que todos los trabajadores conozcan de la existencia del procedimiento de actuación.

Disposición final única. Derogación Convenio de Transportes.

Desde el momento de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, quedan derogados y sin efecto alguno la totalidad de los acuerdos de fecha 17 de junio de 1.991 alcanzados entre la representación de la empresa Casa Buades, S.A. y el Comité de Empresa y conocidos como «Convenio de Transportes», a excepción de la aportación empresarial al «plan de jubilación» que se mantiene en los términos establecidos. El resto de medidas acordadas en dicho «Convenio de Transportes», que pierden su vigencia con la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se entienden compensadas con carácter global por las mejoras introducidas en este último.

Anexo 1. Valores hora puesto de trabajo-2007.

Precios provisionales. Nota general. Tablas de valor puesto de trabajo.

A partir del 1-6-87 quedan nulas todas las primas y gratificaciones de trabajo, por haber sido incluidas en los nuevos valores hora que establece el actual Convenio.

Precios provisionales: Son aquellos que se establecen cuando un trabajo presenta dificultades anormales que obliguen a reconsiderar los tiempos y precios.

El precio que puede ser establecido por esta circunstancia, precisa la aprobación de la Sección de Tiempos, y solamente sirve para dicho trabajo o partida. Para mejor detalle se indica que de repetirse nuevamente la misma clase de trabajo y presentar anomalías, es necesario establecer un nuevo precio provisional, con la aprobación de la Sección de Tiempos pues no es válido ningún precio provisional





anterior.

Nota. Adaptaciones complementarias: En todas las Secciones de la Empresa se detallarán aquellas piezas o griferías que por las circunstancias concurrentes en su día (estado de las piezas, cantidad a fabricar, frecuencia por el operario en dicho trabajo, etc.) precise el trabajador de un período de adaptación complementario. A tal fin, serán relacionados en cada sección aquellos casos que puedan constituir objeto de este estudio para su aprobación por el Departamento Técnico.

Sección Láser y Tampografía. Grupo 1: Quitar rebabas, Pintado, Pegado, Esmerilado plásticos, Tampografía, Soldadura ultrasonido, Marcado láser, Presecado horno. Grupo 6: Jefe de equipo.

Sección Tratamientos. Grupo 1: Carga de bastidores, Despintar, Servicios Auxiliares, Limpieza Tricloro, Chorreado. Grupo 2: Disco de satinar. Grupo 3: Descolgar y verificación. Grupo 4: Pintar. Grupo 6: Jefe de equipo.

Subsección Esmerilado y Pulido. Grupo 1: Limpieza aspiradores. Grupo 3: Pulido máquina automática, Maquinista, Robot de esmerilado. Grupo 4: Recuperación, Esmerilado Mape, Pulir y repulir manual, Soldadura Argón. Grupo 6: Jefe de equipo de Esmerilado y Pulido, Repulido y verificado, mantenimiento y preparador.

Sección Montaje. Grupo 1: Montar y verificar estanqueidad y caudal, Recuperación, Empaquetado, Máquinas automáticas, Maquinas SMB, Carretillero, Marcado electrolítico, soldadura semiautomática, maquina termostática. Grupo 2: Soldadura manual. Grupo 4: Preparación y Distribución material. Grupo 6: Jefe de equipo.

Sección Expediciones. Grupo 2: Precintador Báscula, Control Muelle, Paletizar, Preparador pedidos, Embalador, Carretillero Ubicador. Grupo 5: Polivalente expediciones. Grupo 6: Supervisor jefe de equipo.

Sección Almacenes. Grupo 1: Peón almacenes. Grupo 2: Auxiliares almacenes, clasificador piezas. Grupo 5: Almaceneros.

Sección Servicios. Limpieza, portería y transporte (ordenanza). Grupo 5: Transporte y reparto.

Sección Control de Calidad. Las funciones de Control 100% Recepción, Inspección rechaces y devolución las realizará personal con categoría de verificador; y se asignará grupo en función de la categoría profesional que alcance cada persona. Grupo 10: Se asignará a la categoría de Verificador 1.^a Grupo 9: Se asignará a la categoría de Verificador 2.^a

Profesionales de oficio. Los profesionales de oficio se registrarán por los valores de los

Grupos 6, 7, 8 y 11 del convenio, dependiendo de su categoría profesional. Los oficiales de las secciones de Maquinaria y Mantenimiento quedarán con valores fijos actividad 80. Los oficiales de Tornos serán situados dentro de la escala de valores correspondiente a su categoría.

Prima de disponibilidad. El personal operario (Profesionales) de Mantenimiento en base a las características de su servicio, que les hace estar disponibles a cualquier hora y en cualquier día para suplir todo tipo de eventualidades que puedan surgir, percibirá como compensación una prima de 0,31 euros por hora trabajada.

Esta prima, que será considerada a todos los efectos económicos, excepto para la nocturnidad, es característica de la sección, no de la persona. Es decir, que la percibirá la persona que esté en Mantenimiento, dejándola de percibir al cambiar de sección.

Prima de precisión. El personal operario (Profesionales) de la sección de Maquinaria percibirá, en base a las especiales características de precisión y ajuste de su trabajo, una prima de 0,31 euros por hora trabajada.

Esta prima tendrá las mismas características que la descrita en el apartado anterior.

Grupos de valores hora y actividad.

| Grupo | Ámbito | Actividad 60 | Actividad 80 |
|-------|--|--------------|--------------|
| 1 | Noyos, Bombos, Tornos base, Metalist., Prensa corte, Plásticos, Imp. y aux. RK, Gálvano, Tratmto (carga), Montaje, Peón, Control 100% sección. | 5,22 | 7,31 |
| 2 | N+R, Desbaste, Arena, Tornos, Prensas forjar, Soldar, Pasta pulir, Satinar, Expediciones, Almacén, Control 100% volante. | 5,40 | 7,56 |
| 3 | Recup. metal, Prep. noyos, Maq. RK, Verif. tratmto., Insp.Gral. | 5,47 | 7,66 |
| 4 | Fund., Esm. y Pul. Man., Argón, Prep. plast., Pintar y baños., Corte, Refinería. | 5,62 | 7,87 |
| 5 | Polivalentes y p. expedic. | 5,91 | 8,27 |
| 6 | Oficiales 1. ^a | 6,76 | 8,99 |
| 7 | Oficiales 2. ^a | 6,56 | 8,72 |
| 8 | Oficiales 3. ^a | 6,38 | 8,49 |
| 9 | Verificadores 2. ^a | 6,28 | 8,35 |
| 10 | Verificadores 1. ^a | 6,49 | 8,63 |
| 11 | Oficial 1. ^a especialista. | 7,04 | 9,36 |

Los grupos 1 al 5 corresponden a la categoría de Especialista.



Los grupos 6, 7 y 8 a Oficial 1.^a, 2.^a y 3.^a respectivamente. Los grupos 9 y 10 a Verificador 2.^a y 1.^a respectivamente. El grupo 11 a Oficial 1.^a Técnico.

Anexo 2. Al texto del convenio colectivo sindical que afecta a la empresa Teka Sanitary Systems, S.A.

La continua modificación de los métodos de trabajo y la programación de trabajos inherentes a la estructura específica de nuestra Empresa, imponen una movilidad a nuestra plantilla, que incluso puede ser en algunos casos considerable. En su consecuencia, aparte del derecho de la Empresa a promover dichos cambios, se debe conceder al personal afectado unos períodos de adaptación-formación, y dictar normas complementarias que regulan todo ello, así como salvaguardar los perjuicios económicos que por las razones expuestas pudieran afectar al trabajador.

Se clasifican en los siguientes conceptos:

1. Período de adaptación y régimen económico para el personal de nueva entrada.
2. Período de adaptación y régimen económico para el personal que presta sus servicios en la Empresa y sufre movilidad.

Se exceptúan los siguientes casos:

1. Personal profesional de oficio. No entra en ninguno de los términos expresados en este anexo.
2. Personal de nueva entrada, que hubiese trabajado con anterioridad en la Empresa y en la misma especialidad a que es destinado. No entra tampoco en ninguno de los términos expresados en este anexo.
3. El personal de nueva entrada o que presta sus servicios en la actualidad, en el caso de ser destinado a cualquier puesto de trabajo no relacionado en la relación que figura en este anexo, es debido a que para dichos puestos de trabajo no se requiere ninguna especialidad, y su período de adaptación formación es tan solo de uno a tres días como máximo. En este caso el productor percibirá el valor normal señalado al puesto de trabajo desde el momento de su incorporación al mismo.

Lo detallado en los apartado 1 y 2 necesita ser regulado con mayor detalle por unas normas, las cuales citamos a continuación.

Normas para el primer concepto. Se establecen las siguientes normas para el personal de nueva entrada:





a) Cuando el trabajador entra en la Empresa y es destinado a cualquier sección, seguirá el proceso de formación-adaptación señalado en la escala detallada en el anexo n.º 2.

b) Si el personal de nueva entrada antes de terminar su período de formación-adaptación fuese trasladado de sección, conviene distinguir:

1. Cuando su traslado es por un período no superior a quince días. Entonces el productor sufre una interrupción en su fase inicial y percibe durante dichos días el jornal promedio que venía obteniendo en las fases de formación que se hallaba en el puesto donde inicio su adaptación.

2. Cuando el cambio es superior a quince días, debe iniciarse el período de formación-adaptación correspondiente al nuevo puesto de trabajo destinado, según la escala detallada.

Normas para el concepto número dos. Se establecen las siguientes normas para el personal que presta sus servicios en la Empresa:

a) Cuando el productor pasa a ocupar un puesto distinto del habitual, puede ser para:

1. Ocupar puesto nuevo dentro de la misma o distinta sección, pero que le es habitual, o que requiera poca adaptación. En este concepto se calcula el tiempo máximo de una semana.

Para casos detallados en este apartado, el productor percibirá durante dicha semana el promedio jornal que venía obteniendo. Transcurrido dicho período percibirá el producto de su trabajo como destajista, y en el caso de ser puesto de trabajo con valor asignado, obtendrá el valor del mismo al precio normal.

2. Cuando el productor pase a ocupar dentro de la misma sección o distinta, nuevo puesto de trabajo, y para el cual no tiene especialización. Para los casos comprendidos en este apartado se distinguen:

a) Cuando el período de adaptación es de treinta días. Para estos casos el productor percibirá durante dicho período el promedio del jornal que venía obteniendo. Transcurrido dicho período, el personal destajista percibirá el producto de su trabajo. En el caso de puesto de trabajo con valor asignado, percibirá el valor asignado, percibirá el valor del mismo al precio normal y a partir de los treinta días.

b) Cuando el período de adaptación es superior a treinta días. En este caso el productor percibirá durante el período de treinta días, el promedio del jornal que venía obteniendo. Transcurrido dicho período de treinta días, se someterá a las fases de adaptación posteriores a los 30 días iniciales, que están señalados y





debiendo de seguir el proceso estipulado, en todos sus términos.

Esta norma se adopta igualmente para el personal destajista, como para el personal que pueda pasar a ocupar puesto de trabajo con valor asignado.

Normas varias.

1. Todo productor una vez finalizado el período de adaptación, pasará a percibir el producto de su trabajo.
2. El período de adaptación puede ser acordado a petición del productor interesado, por haber adquirido la especialidad en tiempo inferior al señalado.
3. Cuando el trabajador dentro de la sección donde presta sus servicios, efectúa trabajos en diversos puestos de la misma, consecuencia de circunstancias dictadas por el trabajo, deberá percibir el valor de cada uno de los puestos de trabajo ocupados durante la Jornada y por el tiempo correspondiente al servicio prestado en cada una de ellas.
4. Dados los avances tecnológicos, implantación de nuevos utillajes instalación de nueva maquinaria, los períodos de adaptación señalados, serán revisados cada tres meses.

Cuando por los motivos expuestos así se procediera, se comunicará al Comité de Empresa para su conocimiento.

Caso de existir disconformidad, se procederá a su revisión por la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio.

Periodos de formación para el personal de nueva entrada en sección de Fundición.

| Puesto de trabajo | Periodo de formación | Observaciones |
|-------------------|--|--|
| Coquilla. | 1. ^a y 2. ^a semana. | Valor puesto de trabajo 70% bonif. sobre valor asignado a la producción. |
| | 3. ^a semana | 50% bonif. sobre valor asignado a la producción. |
| | 4. ^a , 5. ^a y 6. ^a semana. | 40% bonif. sobre valor asignado a la producción. |
| | 7. ^a , 8. ^a y 9. ^a semana. | 25% bonif. sobre valor asignado a la producción. |
| | 10. ^a , 11. ^a y 12. ^a semana. | 10% bonif. sobre valor asignado a la producción. |
| Hornos. | 1. ^a y 2. ^a semana. | Valor normal puesto de trabajo. 80% bonif. sobre valor asignado a la producción. |
| Noyos. | 1. ^a y 2. ^a semana. | Valor normal puesto de trabajo. 70% bonif. sobre valor asignado a la producción. |

| | | |
|-----------------------|-------------------|--|
| | 3.ª semana. | 50% bonif. sobre valor asignado a la producción |
| | 4.ª semana. | 40% bonif. sobre valor asignado a la producción. |
| Desbaste. | 1.ª y 2.ª semana. | Valor normal puesto trabajo 60% bonif. sobre valor asignado a la producción. |
| | 3.ª semana. | 35% bonif. sobre valor asignado a la producción. |
| | 4.ª y 5.ª semana. | 10% bonif. sobre valor asignado a la producción. |
| Rascado. | 1.ª y 2.ª semana. | Valor normal puesto de trabajo. 40% bonif. sobre valor asignado a la producción. |
| | 3.ª semana. | 30% bonif. sobre valor asignado a la producción. |
| | 4.ª semana. | 20% bonif. sobre valor asignado a la producción. |
| Corte coladas. | 1.ª y 2.ª semana. | Valor normal puesto de trabajo. 70% bonif. sobre valor asignado a la producción. |
| | 3.ª semana. | 60% bonif. sobre valor asignado a la producción. |
| | 4.ª semana. | 30% bonif. sobre valor asignado a la producción. |
| Verificación salidas. | 1.ª semana. | Valor normal puesto de trabajo. |

Periodos de formación para el personal de nueva entrada en sección de Tornos.

| Puesto de trabajo | Periodo de formación | Observaciones |
|------------------------|----------------------|--|
| Taladradoras. | 1.ª y 2.ª semana. | Valor normal puesto de trabajo. 25% bonif. sobre valor asignado a la producción. |
| Transfers, SW y CNC. | 1.ª y 2.ª semana. | Valor normal puesto de trabajo. 30% bonif. sobre valor asignado a la producción. |
| Caballería y Revolver. | 1.ª y 2.ª semana. | Valor normal puesto de trabajo. 50% bonif. sobre valor asignado a la producción. |
| | 3.ª semana. | 25% bonif sobre valor asignado a la producción. |
| | 4.ª semana. | 10% bonif. sobre valor asignado a la producción. |

Periodos de formación para el personal de nueva entrada en sección de Prensas.

| Puesto de trabajo | Periodo de formación | Observaciones |
|------------------------------|----------------------|---------------------------------|
| Prensa de troquelar en frío. | 1.er día. | Valor normal puesto de trabajo. |

| | | |
|----------------------------------|-------------------------|---|
| | 2.º, 3.er día. | 50% bonif. sobre el valor asignado a la producción. |
| | 4.º, 5.º, 6.º día. | 20% bonif. sobre el valor asignado a la producción. |
| Prensa de troquelar en caliente. | 1.º, 2.º, 3.º, 4.º día. | Valor normal puesto de trabajo. 60% bonif. sobre el valor asignado a la producción. |
| | 5.º y 6.º día. | 40% bonif. sobre el valor asignado a la producción. |
| | 7.º, 8.º y 9.º día. | 20% bonif. sobre el valor asignado a la producción. |

Periodos de formación para el personal de nueva entrada en sección de Mantenimiento y Maquinaria: No existen períodos de formación para el personal de nuevo ingreso en estas Secciones, toda vez que, es condición indispensable para pertenecer a las mismas ser profesional de oficio, en algunas de las especialidades que requieren dichas secciones.

Para los accesos a las diferentes categorías de profesionales de oficio existentes en estas secciones u otras, servirá de referencia el estudio de puestos elaborado en común, que será el requisito mínimo a cumplir para poder tener opción a ellas y fuese propuesto por su jefe de sección.

Periodos de formación para el personal de nueva entrada en sección de Pulimento.

| Puesto de trabajo | Periodo de formación | Observaciones |
|------------------------------|---------------------------------|---|
| Pulidora Automática y Robot. | 1.ª semana. | Percibirán el valor normal del puesto de trabajo. (Personal exterior) o valor promedio (personal interno trasladado). |
| Esmerilador banda MAPE. | 1.ª, 2.ª, 3.ª y 4.ª semana. | Percibirán el puesto normal puesto de trabajo (Personal exterior) o valor promedio (Personal interno trasladado). |
| | 5.ª, 6.ª, 7.ª y 8.ª semana. | Percibirán la producción realizada más el 60% bonif. sobre el valor asignado a la producción. |
| | 9.ª, 10.ª, 11.ª y 12.ª semana. | Percibirán la producción realizada más el 40% de bonif. sobre el valor asignado a la producción. |
| | 13.ª, 14.ª, 15.ª y 16.ª semana. | Percibirán la producción realizada más el 25% bonif. sobre el valor asignado a la producción. |
| | 17, 18, 19 y 20 semana. | Percibirán la producción realizada más el 10% de bonif. sobre el valor asignado a la producción. |
| Pulidor p. Manual. | 1.ª, 2.ª, 3.ª y 4.ª semana. | Percibirán valor normal puesto de trabajo (personal exterior) o valor promedio (personal interior trasladado) |



| | | |
|--|-------------|---|
| | 5.ª semana. | Percibirán la producción realizada más el 50% bonif. sobre el valor asignado a la producción. |
| | 6.ª semana. | Percibirán la producción realizada más el 40% bonif. sobre el valor asignado a la producción. |
| | 7.ª semana. | Percibirán la producción realizada más el 30% bonif. sobre el valor asignado a la producción. |
| | 8.ª semana. | Percibirán la producción realizada más el 20% bonif. sobre el valor asignado a la producción. |
| | 9.ª semana. | Percibirán la producción realizada más el 10% bonif. sobre el valor asignado a la producción. |

Periodos de formación para el personal de nueva entrada en sección de Galvano.

| Puesto de trabajo | Periodo de formación | Observaciones |
|---|----------------------|---------------------------------|
| Colgar y Descolgar piezas en Percheros. | 2 días. | Valor normal puesto de trabajo. |

Periodos de formación para el personal de nueva entrada en sección de Almacenes:

Almaceneros, ayudantes de almacén. El ingreso del personal en Sección Almacenes para solicitar plazas de Almacenero o Ayudante de Almacén, estará sujeto a: Aprobación de los exámenes requeridos para cubrir la plaza.

A partir del momento en que sea admitida en la Sección percibirá el valor señalado para dicho puesto de trabajo.

Peones especializados. El ingreso de personal en categoría de peones especializados, al servicio de almacenes, será cubierto previa condición que se señala:

Saber leer y escribir.

Conocimiento de las operaciones elementales de aritmética. A partir del momento en que sea admitida en la Sección percibirá el valor hora señalado para dicho puesto de trabajo.

Periodos de formación para el personal de nueva entrada en sección de Montaje:

Montar y verificar/Recuperación: 4 semanas.

Jefe de equipo: 5 semanas. Empaquetado: 1.ª semana, Valor puesto de trabajo. 2.ª semana, 60% bonif. sobre valor asignado a la producción. 3.ª semana, 50% bonif. sobre valor asignado a la producción. 4.ª semana, 30% bonif. sobre valor asignado a la producción. 5.ª semana, 20% bonif. sobre valor asignado a la producción.



Periodos de formación para el personal de nueva entrada en sección de Servicios:

No procede la existencia de períodos.

Periodos de formación para el personal de nueva entrada en sección de Plásticos.

| Puesto de trabajo | Periodo de formación | Observaciones |
|---|----------------------|---|
| Inyectado plásticos. | 4 semanas. | Percibirá el salario correspondiente al valor normal puesto de trabajo. |
| Esmerilado, Mecanizado, Pulido, Pintado, Tampografiado. | 2 semanas. | Percibirá el salario correspondiente al valor normal puesto de trabajo. |

Periodos de formación para el personal de nueva entrada en sección de Expediciones.

| Puesto de trabajo | Periodo de formación | Observaciones |
|--|----------------------|--|
| Jefe de Equipo, Supervisor. | | Se determinará en el momento oportuno porque está supeditado al grado de formación del operario elegido. |
| Precintador, Báscula, Control Muelle, Paletizar. | 15 días | Valor normal puesto de trabajo. |
| Preparador pedidos, Carretillero-Ubicador. | 7 días | Valor normal puesto de trabajo. |
| Embalador. | 10 días | Valor normal puesto de trabajo. |

Anexo 3. Tabla salarial.

Personal con salario fijo mensual y jornada completa.

| Situación al 1-01-2010 | Salario mes | Gratificaciones | | | | Total año |
|--------------------------------|-------------|-----------------|--------|----------|---------|-----------|
| | | Pascua | Verano | Navidad | Absent. | |
| Personal Administrativo: | | | | | | |
| Jefe de 1 | 1.626,51 | 379,52 | 881,34 | 1.626,51 | 425,90 | 22.831,39 |
| Jefe de 2 | 1.548,52 | 361,32 | 833,73 | 1.548,52 | 425,90 | 21.751,71 |
| Oficial 1 | 1.265,34 | 295,25 | 774,21 | 1.265,34 | 425,90 | 17.944,78 |
| Oficial 2 | 1.103,50 | 257,48 | 732,59 | 1.103,50 | 425,90 | 15.761,47 |
| Auxiliar | 1.000,47 | 233,44 | 692,31 | 1.000,47 | 425,90 | 14.357,76 |
| Viajante | 1.221,16 | 284,94 | 774,21 | 1.221,16 | 425,90 | 17.360,13 |
| Personal Titulado y Directivo: | | | | | | |
| Gerente | 2.339,40 | 545,86 | 999,62 | 2.339,40 | 425,90 | 32.383,58 |
| Ingeniero o Lic. | 2.206,95 | 514,96 | 999,62 | 2.206,95 | 425,90 | 30.630,83 |



| | | | | | | |
|---------------------------|--------------------|--------|--------|----------|--------|-----------|
| Perito o Diplom. | 2.008,33 | 468,61 | 938,71 | 2.008,33 | 425,90 | 27.941,51 |
| Medico | 2.206,95 | 514,96 | 999,62 | 2.206,95 | 425,90 | 30.630,83 |
| Practicante | 1.162,33 | 271,21 | 774,21 | 1.162,33 | 425,90 | 16.581,61 |
| Maestro Ind. | 1.391,28 | 324,63 | 833,73 | 1.391,28 | 425,90 | 19.670,90 |
| Tecnico Especialista | 1.332,54 | 310,93 | 774,21 | 1.332,54 | 425,90 | 18.834,06 |
| Técnicos de Organización: | | | | | | |
| Jefe de 1 | 1.626,51 | 379,52 | 881,34 | 1.626,51 | 425,90 | 22.831,39 |
| Jefe de 2 | 1.548,52 | 361,32 | 833,73 | 1.548,52 | 425,90 | 21.751,71 |
| Analista Orden. | 1.331,54 | 310,69 | 833,73 | 1.331,54 | 425,90 | 18.880,34 |
| Tecnico 1 | 1.265,34 | 295,25 | 774,21 | 1.265,34 | 425,90 | 17.944,78 |
| Tecnico 2 | 1.103,50 | 257,48 | 732,59 | 1.103,50 | 425,90 | 15.761,47 |
| Programador J.E. | 1.265,34 | 295,25 | 774,21 | 1.265,34 | 425,90 | 17.944,78 |
| Operador Orden. | 1.103,50 | 257,48 | 732,59 | 1.103,50 | 425,90 | 15.761,47 |
| Grabador | 1.000,47 | 233,44 | 692,31 | 1.000,47 | 425,90 | 14.357,76 |
| Auxiliar | 1.000,47 | 233,44 | 692,31 | 1.000,47 | 425,90 | 14.357,76 |
| Técnicos de Taller: | | | | | | |
| Jefe Coordinac. | 1.548,52 | 361,32 | 833,73 | 1.548,52 | 425,90 | 21.751,71 |
| Maestro Taller | 1.331,54 | 310,69 | 774,21 | 1.331,54 | 425,90 | 18.820,82 |
| Maestro Taller 2 | 1.257,96 | 293,52 | 774,21 | 1.257,96 | 425,90 | 17.847,11 |
| Encargado | 1.235,88 | 288,37 | 745,01 | 1.235,88 | 425,90 | 17.525,72 |
| Cap. Especialistas | 1.118,17 | 260,91 | 727,60 | 1.118,17 | 425,90 | 15.950,62 |
| Personal Subalterno: | | | | | | |
| Listero | 1.029,93 | 240,32 | 692,31 | 1.029,93 | 425,90 | 14.747,62 |
| Almacenero | 978,41 | 228,30 | 692,31 | 978,41 | 425,90 | 14.065,84 |
| Chofer | 1.088,76 | 254,04 | 692,31 | 1.088,76 | 425,90 | 15.526,13 |
| Portero | 971,07 | 226,58 | 692,31 | 971,07 | 425,90 | 13.968,70 |
| Telefonista | 923,23 | 215,42 | 692,31 | 923,23 | 425,90 | 13.335,62 |
| Ordenanza | 971,07 | 226,58 | 692,31 | 971,07 | 425,90 | 13.968,70 |
| Técnicos Laboratorio: | | | | | | |
| Jefe Sección | 1.548,52 | 361,32 | 833,73 | 1.548,52 | 425,90 | 21.751,71 |
| Analista 1 | 1.265,34 | 295,25 | 774,21 | 1.265,34 | 425,90 | 17.944,78 |
| Analista 2 | 1.103,50 | 257,48 | 732,59 | 1.103,50 | 425,90 | 15.761,47 |
| Analista 3 | 1.000,47 | 233,44 | 692,31 | 1.000,47 | 425,90 | 14.357,76 |
| Técnicos de Oficina: | | | | | | |
| Del.Proyectista | 1.427,19 | 333,01 | 833,73 | 1.427,19 | 425,90 | 20.146,11 |
| Delineante 1 | 1.265,34 | 295,25 | 774,21 | 1.265,34 | 425,90 | 17.944,78 |
| Delineante 2 | 1.103,50 | 257,48 | 732,59 | 1.103,50 | 425,90 | 15.761,47 |
| Calcador | 1.000,47 | 233,44 | 692,31 | 1.000,47 | 425,90 | 14.357,76 |
| Auxiliar | 1.000,47 | 233,44 | 692,31 | 1.000,47 | 425,90 | 14.357,76 |
| | Salario día | | | | | |
| Personal Operario: | | | | | | |
| Oficial 1 Técnico | 25,50 | 178,50 | 765,00 | 765,00 | 425,90 | 10.115,90 |
| Oficial 1 | 25,50 | 178,50 | 765,00 | 765,00 | 425,90 | 10.115,90 |



| | | | | | | |
|-----------|-------|--------|--------|--------|--------|----------|
| Oficial 2 | 25,01 | 175,07 | 750,30 | 750,30 | 425,90 | 9.929,70 |
| Oficial 3 | 24,24 | 169,68 | 727,20 | 727,20 | 425,90 | 9.637,10 |
| J.equipo | 23,95 | 167,65 | 718,50 | 718,50 | 425,90 | 9.526,90 |
| Espta. | 23,67 | 165,69 | 710,10 | 710,10 | 425,90 | 9.420,50 |
| Peon | 23,35 | 163,45 | 700,50 | 700,50 | 425,90 | 9.298,90 |

Tabla salarial de valores mínimos de referencia para personal con salario diario y jornada completa (válida para el cálculo de domingos, festivos y gratificación de verano).

Cálculo horas extras. El valor hora extra para personal que trabaja a incentivo estará compuesto por los conceptos calculados de la siguiente manera:

- El valor obtenido en la hora de trabajo en que se realiza la hora extra.
- El resultante de dividir por las horas anuales los siguientes conceptos:

Antigüedad anual estándar.

Salario Domingos y Festivos anual estándar. Paga de Pascua estándar. Paga de Verano estándar. Paga de Navidad estándar. Paga de vacaciones estándar. Premio de vacaciones estándar.

La suma de los dos conceptos anteriores se incrementará en un 75%.

El cálculo de los conceptos de Navidad, Vacaciones y Premio de Vacaciones se efectuará tomando como base el promedio de destajo del año anterior y el promedio mensual de horas. Los cálculos se efectuarán tomando como base la situación existente el día 1 de enero en todos los conceptos y se mantendrán fijos durante todo el año, sin más variaciones que los aumentos que se deriven del Convenio. El valor hora extra para empleados será el resultado de dividir los siguientes conceptos salariales por las horas anuales:

Salarios Convenio estándar/año.

Complemento/salario estándar/año. Antigüedad estándar/año. Paga de Pascua estándar. Paga de verano estándar. Paga de Navidad estándar. Paga de vacaciones estándar. Premio de vacaciones estándar. Retribuciones voluntarias que tengan carácter fijo.

El resultante será incrementado en un 75%.

Forma de cálculo:

Horas extras taller.



| | |
|--|--------------------------------------|
| $(Ant. \times 14,25) + (V. Fest. \times 37) + (V. Fest. \times 66) + (Promo. dest. \text{ año anterior} \times 2 \times \text{Promedio horas mes}) + (Promedio destajo \text{ año anterior} \times \text{Promedio horas (165 mes)} + Ant + V. Fest. \times 5,5)$ | $\times (\text{Bienios y trienios})$ |
| 30 | |

Horas anuales:

Horas extras empleados:

$$(\text{Jorn.Std.} + \text{R.V. Std.}) \times 13 + (\text{Ant.} \times 14,25)$$

