

Art. 61. *Secciones sindicales*.—Los sindicatos o centrales sindicales podrán constituir secciones sindicales en la empresa de acuerdo con la Ley y con sus estatutos.

Cuando las citadas secciones sindicales sean de sindicatos que hayan obtenido representación en las elecciones a comité de empresa podrán designar un delegado sindical que dispondrá de los mismos derechos, garantías y crédito horario que disfruten los miembros del comité de empresa.

El/la delegado/a sindical deberá ser un trabajador/a en activo en la empresa, designado de acuerdo con los estatutos del sindicato o central sindical a la que represente.

Funciones de los/as delegados/as sindicales.

1. Representar y defender los intereses del sindicato al que representa y de los/as afiliados/as del mismo en la empresa, y servir de instrumento y comunicación entre su sindicato o central sindical y la dirección de la empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, en solitario o con la empresa, comité de seguridad y salud, con voz pero sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.

4. Serán oídos/as por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as, en general, y a los afiliados/as al sindicato, en particular.

5. Serán, asimismo, informados/as y oídos/as por la empresa con carácter previo:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los/as afiliados/as.
- En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de los trabajadores/as, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores/as.
- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as y repartir propaganda sindical.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a sus respectivos/as afiliados/as al sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el/la delegado/a, un tablón de anuncios, de las mismas características que el del comité de empresa, que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores/as.

Art. 62. *Cuotas sindicales*.—A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a los sindicatos o centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador/a interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato o central sindical a que pertenece, al cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro y la entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En la empresa no podrá haber más de un 3 por 100 de trabajadores/as con contrato temporal, quedando excluidos de este porcentaje los contratos de sustitución por incapacidad temporal, vacaciones, licencias, permisos y excedencias, así como los eventuales o por obra para campañas especiales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Quedará establecido un catálogo de puestos de trabajo que recogerá las características y funciones de cada puesto de trabajo presente en la empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Las partes firmantes reconocen la necesidad de tratamiento del problema que para nuestra empresa supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto la correcta organización por parte de nuestra empresa, como las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a conseguir, de una parte, una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores/as, y de otra, un aumento de la presencia del trabajador/a en su puesto de trabajo.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la atención a los ciudadanos produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de disminuirlo dada su negativa incidencia en la eficacia de los servicios.

Dado el porcentaje de absentismo que se viene produciendo y la preocupación anteriormente expresada por todas las partes se encomienda el estudio y puesta en marcha de las medidas oportunas a la comisión de salud.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Todas las cantidades económicas establecidas en el presente convenio colectivo deberán de revisarse anualmente aplicando el incremento del IPC real anual.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

En todas las cuestiones no recogidas en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el convenio general del sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza de alcantarillado.

TABLA 2008 (4 POR 100 CON REVISIÓN DEL I.P.C. REAL A PARTIR DEL 3,5 POR 100)

CATEGORÍA	S. BASE	P. CONVENIO	PAGA VER.	PAGA NAV.	TOTAL
Director/a	3.615,11	0,00	3.615,11	3.615,11	50.611,58
Jefe/a de Administración	2.720,22	0,00	2.720,22	2.720,22	38.083,14
Jefe/a de Personal	2.720,22	0,00	2.720,22	2.720,22	38.083,14
Jefe/a Servicio	1.290,59	531,71	1.290,59	1.290,59	24.448,77
Encargado/a General	1.168,35	475,52	1.168,35	1.168,35	22.063,10
Encargado/a	1.045,90	372,94	1.045,90	1.045,90	19.117,92
Técnico Diplomado	1.290,59	531,71	1.290,59	1.290,59	24.448,76
Oficial Administrativo/a	1.238,51	137,67	1.238,51	1.238,51	18.991,20
Administrativo/a	1.228,07	137,15	1.228,07	1.228,07	18.838,79
Auxiliar Administrativo/a	1.179,19	134,73	1.179,19	1.179,19	18.125,38
Oficial Jardinero/a	1.007,14	348,20	1.007,14	1.007,14	18.278,38
Jardinero/a	957,00	210,12	957,00	957,00	15.919,36
Auxiliar Jardinero/a	917,92	210,12	917,92	917,92	15.372,26
Peón Jardinero/a	867,79	210,12	867,79	867,79	14.670,41
Encargado/a Grupo	831,87	323,97	831,87	831,87	15.533,86
Responsable Equipo	917,92	210,12	917,92	917,92	15.372,26
Cristalero/a	917,92	210,12	917,92	917,92	15.372,26
Especialista O.M.	917,92	210,12	917,92	917,92	15.372,26
Limpiador/a	867,79	210,12	867,79	867,79	14.670,41
Operario Mantenimiento	867,79	210,12	867,79	867,79	14.670,41
Mecánico/a	1.007,30	348,20	1.007,30	1.007,30	18.280,54
Conductor/a 1ª	1.007,30	348,20	1.007,30	1.007,30	18.280,54
Conductor/a 2ª	920,55	197,79	920,55	920,55	15.261,13
Peón L.V./RSU	867,79	210,12	867,79	867,79	14.670,41

Mensualidad

12

12

1

1

(03/33.990/08)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 17 de noviembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Forjanor, Sociedad Limitada" (fábrica de Villalba) (código número 2813352).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Forjanor, Sociedad Limitada" (fábrica de Villalba), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 2 de julio de 2008; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de di-

cho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 17 de noviembre de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Capítulo I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. *Objeto*.—Los preceptos contenidos en el presente convenio regulan las relaciones laborales de la empresa y trabajadores de “Forjanor, Sociedad Limitada”—Fábrica de Villalba.

Art. 2. *Ámbito territorial*.—El presente convenio colectivo afecta al Centro de trabajo de Collado Villalba.

Art. 3. *Ámbito personal*.—El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores en plantilla incluidos en convenio pertenecientes a “Forjanor, Sociedad Limitada”—Fábrica de Villalba, conforme al criterio expresado en el acuerdo marco de fecha 9 de junio de 2008.

Queda excluido el personal perteneciente a la estructura: directores, jefes de departamento, jefes de sección y jefes de taller y servicio.

Si alguna persona, actualmente fuera de convenio, deseara incorporarse a las condiciones reguladas en el convenio, podrá solicitarlo. La dirección de la empresa establecerá las condiciones en que se realizaría la incorporación, que serán informadas a la comisión de seguimiento.

Art. 4. *Vigencia*.—La vigencia de este convenio será de cinco años, comenzando el 1 de enero de 2008 y finalizando el 31 de diciembre de 2012, prorrogándose en tanto no se suscriba un nuevo convenio colectivo.

Finalizada la vigencia del presente convenio, se entenderá por denunciado sin más requisitos legales, debiendo constituirse la comisión negociadora treinta días antes de la fecha de finalización del presente convenio.

Art. 5. *Absorción y compensación*.—Las condiciones pactadas en este convenio absorberán y compensarán en su conjunto cualquier mejora que pudiera efectuarse en virtud de disposiciones legales de ámbito superior o convenio colectivo provincial de la industria siderometalúrgica para la provincia de Madrid, salvo que el conjunto de mejoras establecidas por las citadas normas superase el nivel total del convenio estimado en su conjunto.

Art. 6. *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, en su cómputo anual, no pudiéndose aplicar parcialmente.

Establecido en principio de unidad de las condiciones pactadas, en el supuesto que la autoridad laboral en el ejercicio de las facultades de que le son propias no aprobase algunos de los puntos del presente convenio, este quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

Art. 7. *Normas complementarias*.—En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

Capítulo II

Organización del trabajo

Art. 8. *Organización*.—La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Art. 9. *Clasificación profesional*.—El personal que presta sus servicios en “Forjanor, Sociedad Limitada”—Fábrica de Villalba,

será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

El objeto de este sistema de clasificación del personal en convenio será:

- Alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa.
- Facilitar la mayor integración de todo el colectivo en las tareas productivas.
- Mejorar la adecuación a los puestos de trabajo mediante la oportuna formación.
- Ocupación de cualquier puesto de trabajo, previa formación, cuando esta sea necesaria.

9.1. *Clasificación organizativa*: Todo trabajador integrado en esta nueva estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado grupo funcional y un nivel de calificación.

La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma, habiendo recibido previamente por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

9.2. *Grupos funcionales*: Todos los trabajadores estarán incluidos en uno de los grupos de técnicos especialistas, técnicos auxiliares, administrativos y operadores.

9.3. *Niveles de calificación*: Este sistema de clasificación profesional de “Forjanor, Sociedad Limitada”, planta de Collado-Villalba, se basa en el análisis de la descripción de los puestos de trabajo y sus funciones.

El análisis y su valoración se realizarán teniendo en cuenta una serie de factores comunes a los trabajos.

Todo trabajador será calificado teniendo en cuenta su nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de la empresa.

9.4. *Definición de grupos profesionales*:

1. *Técnicos especialistas*: Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas de alta cualificación en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media y con autonomía dentro del proceso. Estas tareas requieren, por su especialización, para el ejercicio de la actividad una titulación, al menos, a nivel de formación profesional de segundo grado o con experiencia reconocida. Realizan funciones de seguimiento operativo, coordinación y supervisión de las tareas realizadas por equipos de trabajo importantes a su cargo.
2. *Técnicos auxiliares*: Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente importantes grados de iniciativa, razonamiento, destreza y responsabilidad por parte de los trabajadores encargados de su ejecución comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, que requieran un nivel de Formación Profesional o experiencia reconocida. Puede comportar tareas de supervisión de equipos de trabajo.
3. *Operadores*: Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que realizan tareas de carácter operativo, utilizando equipos, máquinas y herramientas necesarias para la realización de su contenido, que requieran un nivel de Formación Profesional o experiencia reconocida, adecuado para el ejercicio de la actividad en relación con los diferentes niveles que lo integran.
4. *Administrativos*: Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que realizan tareas de tipo administrativo, preferentemente en oficinas, utilizando los equipos informáticos y procedimientos necesarios para la realización de cometido que requieran un nivel de Formación Profesional o de práctica o de experiencia reconocida adecuada y que se concretan según los distintos niveles que lo integran.

9.5. Definición familias organizativas: Con el único y exclusivo fin de facilitar la clasificación profesional de todos los puestos de trabajo de “Forjanor, Sociedad Limitada”, planta de Collado-Villalba, se ha utilizado el concepto de “Familia organizativa”, habiéndose identificado las siguientes:

- Producción (forja en caliente, forja en frío, tratamiento térmico y acabado).
- Mantenimiento.
- Ingeniería y utillaje.
- Planificación y logística.
- Calidad.
- Recursos humanos, comercial y financiero

En ningún caso, el concepto de “Familia organizativa” podrá limitar el diseño de los puestos de trabajo ni la movilidad funcional del personal.

9.6. Definición grupos profesionales y niveles de calificación: El personal de convenio estará incluido en alguno de los grupos profesionales y niveles de calificación que se indican a continuación:

GRUPO FUNCIONAL	NIVELES
TTÉCNICOS ESPECIALISTAS	1
	2
TTÉCNICOS AUXILIARES	3
	4
OPERADORES Y ADMINISTRATIVOS	5
	6
	7
	8
	9

Dicho encuadramiento se ha realizado en función del grado de conocimientos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, del nivel de autonomía con que se desarrolla el trabajo, de las responsabilidades inherentes a la función y del entorno y condiciones en que se realiza el trabajo y todo ello teniendo presente la estructura organizativa de la empresa.

9.7. Descripción del puesto de trabajo: Cada puesto de trabajo dispondrá de la correspondiente descripción de funciones, en la que se hará constar el ámbito de responsabilidad que de forma habitual tiene asignado el puesto.

En cada descripción de puesto de trabajo se harán constar los siguientes apartados:

- Denominación del puesto.
- Grupo profesional.
- Familia organizativa.
- Nivel de calificación.
- Departamento.
- Fecha de descripción.
- Puesto inmediato superior.
- Funciones principales del puesto.

9.8. Naturaleza de la función: En este apartado se reflejarán las funciones principales que se realizan en el puesto de trabajo y las responsabilidades más representativas del mismo.

La descripción de funciones de base servirá para asignar a cada puesto de trabajo el grupo profesional y el nivel de calificación que en cada caso corresponda de acuerdo con el sistema de clasificación actualmente vigente.

9.9. Encuadramiento de nuevos puestos: Ante la necesidad de creación de un puesto de trabajo, será responsabilidad del jefe de departamento el desarrollar tanto los motivos para la creación de dicho puesto como de sus características principales, cumplimentando el Anexo correspondiente para su envío a la dirección de Recursos Humanos.

La dirección de Recursos Humanos, sirviéndose del citado Anexo, procederá a la descripción del puesto de trabajo con identificación y naturaleza de funciones del puesto creado, facilitando copia de la descripción del puesto de trabajo a la representación social.

La empresa determinará el grupo profesional o funcional y el nivel de calificación en base a las necesidades de:

1. La formación básica o las aptitudes requeridas.
2. La responsabilidad o el mando ostentado.

3. La iniciativa necesaria.
4. La autonomía en el desempeño del puesto.
5. La complejidad de los cometidos

9.10. Comisión mixta: Con el fin de asegurar la aplicación del sistema de clasificación se crea una comisión mixta que será responsable de resolver las solicitudes de clasificación por modificación sustancial de funciones y de valorar aquellos puestos de trabajo de nueva creación.

Para pertenecer a esta comisión será imprescindible haber suscrito, en su día, el sistema de clasificación profesional, firmado el 12 julio de 2006.

9.11. Composición de la comisión de clasificación: Será paritaria y estará formada por tres miembros nombrados por la dirección y otros tres designados por los sindicatos que hayan suscrito el presente sistema y procedimiento de clasificación profesional.

La representación social será proporcional al nivel de representación de los sindicatos firmantes de la clasificación profesional.

Cada parte podrá ser asistida por un técnico especialista que en cada caso se considere oportuno.

9.12. Funcionamiento: La comisión mixta de clasificación se reunirá semestralmente para resolver los temas que, en relación con sus responsabilidades, se hayan presentado en dicho período.

De cada reunión celebrada por la comisión se levantará un acta recogiendo las clasificaciones realizadas con sus correspondientes niveles de acuerdo, asignados a los puestos de trabajo, así como los desacuerdos.

En caso de desacuerdo, el acta reflejará la posición de cada parte, aunque de inicio, y hasta tanto no se resuelva de forma definitiva el grupo profesional y el nivel, se aplicará los propuestos por la dirección.

Las resoluciones adoptadas por la comisión se comunicarán por escrito con la firma de la misma.

9.13. Mediación y arbitraje: En caso de desacuerdo, se estará a lo dispuesto en el convenio de empresa sobre el procedimiento de resolución mediación y arbitraje.

Art. 10. *Movilidad funcional*.—Se entiende como movilidad funcional, dentro del mismo centro de trabajo:

- Cambio de nivel, dentro del mismo grupo funcional.
- Cambio de grupo funcional dentro de su nivel.

10.1. Cambio de nivel dentro del mismo grupo funcional: La dirección de la empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven cambio de nivel, dentro del mismo grupo funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses, salvo en los casos de sustitución por incapacidad laboral transitoria y excedencia, los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de diferente nivel dentro de su grupo funcional. Si el cambio conlleva retribuciones superiores, percibirán las del puesto de destino. En todo caso, se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

Dicho traslado se notificará simultáneamente al interesado y a los representantes de los trabajadores.

La notificación a los representantes de los trabajadores incluirá:

- Causas que motivan el cambio.
- Nombre de los trabajadores afectados y destino.
- Duración estimada de los traslados.

El trabajador consolidará su encuadramiento en el nivel superior si realizase dichas funciones durante más de seis meses en un año u ocho meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por incapacidad laboral transitoria y excedencia.

Una vez concluida la duración del traslado, se reintegrará el trabajador a su nivel de origen.

Las discrepancias que, en su caso, pudieran surgir, entre la empresa y los trabajadores, en la aplicación de lo establecido se someterán al procedimiento de solución de conflictos que se establece.

Por razones organizativas, técnicas o productivas, la dirección de la empresa, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel superior dentro de su grupo funcional, de acuerdo con las normas de ascenso y promoción que existan o que se pacten.

Por razones organizativas, técnicas o productivas, la dirección de la empresa, previo acuerdo en cada caso con los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel inferior dentro de su grupo funcional. En caso de desacuerdo, se seguirá el procedimiento que se establece. En todo caso, se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen. Especialmente se garantizará a todos los efectos la categoría profesional y el grupo de cotización a la Seguridad Social a título personal.

10.2. Cambios de grupo funcional: Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo funcional y de excedentes en otro, la dirección de la empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores, podrá modificar el grupo funcional de los trabajadores, sin cambio de nivel, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador, aplicándose las normas de compensación y absorción establecida.

Transcurrido un plazo de quince días sin acuerdo en el seno de la empresa, se seguirá el procedimiento de resolución de conflictos que se establece.

Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el artículo 41.1. del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con el presente apartado.

Art. 11. *Saturación de las instalaciones.*—Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el mejor aprovechamiento de las mismas mediante el aumento del número de horas de funcionamiento de estas, se obtenga bien a través de un incremento del número de días/año (modificación de períodos vacacionales, etcétera), bien a través del incremento de horas/día, sin que ello suponga sobrepasar la jornada anual pactada, eliminando tiempos improductivos, adaptando turnos de trabajo, etcétera, con el fin de reducir costes y atender mejor a la demanda del mercado.

Cualquier propuesta de la dirección de la empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá negociarse, con carácter previo, con los representantes de los trabajadores, para lo cual la empresa facilitará al menos la siguiente información:

- Medidas concretas que se proponen.
- Causas en las que las mismas se apoyan.
- Personal afectado.

La negociación de tales medidas se llevará a cabo en el seno de la empresa en el plazo de quince días. En caso de desacuerdo, se seguirá el procedimiento de resolución de conflictos que se establece.

Art. 12. *Saturación individual del tiempo de trabajo.*—A efectos de conseguir una adecuada saturación individual, la dirección de la empresa definirá la plantilla adecuada y facilitará la cualificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo.

El tiempo de prestación de trabajo comienza y finaliza en el propio puesto y debe saturarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual, no inferior al normal.

Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán, a requerimiento de sus mandos, aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

Art. 13. *Ascensos y promociones.*—Cuando sea necesario cubrir una vacante, se procederá a publicar su convocatoria y en la misma se indicarán las características del puesto a cubrir y las exigencias que deberán reunir los candidatos.

Los ascensos deben producirse teniendo en cuenta la formación, antigüedad e idoneidad para el puesto de trabajo, así como las facultades organizativas de la empresa.

Obtenido el ascenso, puede establecerse un período de prueba determinado.

Capítulo III

Condiciones de trabajo

Art. 14. *Jornada de trabajo.*—Durante la vigencia del presente convenio, la jornada laboral anual para todos los regímenes de trabajo a tiempo completo, sean de jornada continuada o jornada parti-

Si durante la vigencia del convenio de empresa se produjeran acuerdos entre organizaciones más representativas a nivel de Estado o Comunidad Autónoma, o disposiciones legales, que implicaran una reducción de la jornada anual de trabajo respecto a la pactada en este acuerdo, sería de aplicación la nueva jornada en las condiciones que dichas disposiciones o Acuerdos establecieran.

14.1. *Calendarios:* Los calendarios de trabajo permitirán saturar las instalaciones durante todos los días de lunes a viernes, pasando a trabajar en sábados y domingos cuando las necesidades de producción y de mercado así lo demanden.

Los calendarios correspondientes se consultarán con la representación social dentro del último mes del año anterior.

La empresa podrá modificar los calendarios que se establezcan a principio de año, con un máximo de cuatro cambios dentro del año cuando afecten a instalaciones completas.

En instalaciones con máquinas podrán realizarse el número de cambios que se precisen, respetando, en todo caso, que una misma persona no tenga más cambios que los que se pueden producir en instalaciones completas.

En el número de cambios no se contabilizarán aquellos que estén motivados por causa de fuerza mayor.

Si por circunstancias extraordinarias hubiera necesidad de realizar otras modificaciones de calendario no previstas anteriormente, se negociaría con el comité de empresa.

Cada calendario deberá mantenerse un mínimo de dos meses.

Las modificaciones se comunicarán al comité de empresa y a los trabajadores afectados con un mínimo de diez días de antelación, explicando las causas de dichos cambios.

14.2. *Jornadas de disponibilidad:* Con objeto de adecuar el tiempo de trabajo a las distintas necesidades de la empresa, coyunturales, de mercado, etcétera, sin tener que recurrir a la realización de horas extraordinarias, la empresa podrá disponer respecto de cada trabajador de nueve días de disponibilidad al año. En base a estas jornadas, la dirección de la empresa podrá aumentar o disminuir la duración de la jornada anual prevista en sus calendarios laborales sin que en ningún caso el saldo acumulado por cada trabajador exceda de + / - nueve días/año con respecto a su calendario.

El aumento o disminución de las jornadas de disponibilidad a que se hace referencia en el apartado anterior, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma o trabajadores individualmente.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente dicho, será suficiente y necesario, salvo acuerdo distinto entre la dirección y la representación de los trabajadores, que se cumplan los siguientes requisitos:

- Preavisar con una semana de antelación a los trabajadores afectados y a la representación de los trabajadores, con información escrita de las razones que lo justifican, salvo que sea de imposible cumplimiento el requisito del plazo por concurrir una circunstancia de carácter imprevisto o de fuerza mayor, como pudiera ser una avería grave en las instalaciones o un corte de corriente eléctrica.
- La utilización de la bolsa de jornadas de disponibilidad, tanto cuando se trabaja más como cuando se trabaja menos, se hará en jornadas completas de ocho horas.

En la utilización de las jornadas de disponibilidad habrán de respetarse además las siguientes condiciones:

- La utilización de la disponibilidad de jornadas, ya sea por incremento o disminución en el número de jornadas, no alterará el número de días de retribución a cobrar en el mes o en el año. Con carácter excepcional si, en uso de la disponibilidad de jornadas, se deja de trabajar una jornada nocturna y se recupera en jornada diurna, al trabajador se le abonará el plus de nocturnidad.
- Cuando se trabaje en sábado o domingo con cargo a esta cuenta de jornadas de disponibilidad, se abonará el plus de trabajo en sábado o domingo.
- Con cargo a estas jornadas de disponibilidad no se podrá exigir, salvo que se pacte otra cosa con el comité de empresa, que un mismo trabajador, bien sea de jornada partida o de dos y tres turnos, trabaje más de dos sábados al mes. En estos casos habrá de respetarse el descanso mínimo intersemanal.
- Igualmente, los trabajadores cuyos regímenes de trabajo sean de cuarto o quinto turno y tengan también días de disponibi-

lidad en favor de la empresa, los recuperarán en los ciclos largos de descanso de sus respectivos calendarios, respetando cuando menos dos días continuados de descanso, así como un fin de semana por mes. Y, en ambas situaciones, respetando el tiempo de descanso legal entre jornadas, según Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

- Si algún trabajador no fuera requerido para trabajar las jornadas previamente descansadas antes de que transcurra un año desde la fecha de tal descanso, se considerará que no existe deuda de jornadas.
- Las jornadas trabajadas de más con respecto al calendario del trabajador no podrán ser retribuidas económicamente, sino que se compensarán en tiempo libre, es decir, con otras tantas jornadas trabajadas en menos, siendo señaladas por la dirección las fechas de estas jornadas de descanso con al menos una antelación de siete días.
- Si las necesidades del servicio lo permiten, y ello no incrementa el coste para la empresa, se atenderá a las solicitudes de días de descanso que el trabajador pueda plantear.
- Si, siendo el saldo de jornadas positivo a favor de un trabajador, alguna jornada trabajada de más alcanzase un año de antigüedad, se procederá a darle obligatoriamente el tiempo de descanso correspondiente. Para aplicar este principio de antigüedad se considerará que cada jornada de no trabajo con respecto al calendario previsto compensará el día de trabajo de mayor antigüedad existente en la bolsa del trabajador.

La Dirección informará mensualmente a la comisión paritaria de cada centro de trabajo de la utilización que se haga de esta cuenta de jornadas de disponibilidad, informando de las razones que la han motivado, número de trabajadores afectados, así como del saldo individualizado de cada trabajador. En la comisión de seguimiento que se celebrará en el último trimestre de cada año se analizará y valorará el proceso de funcionamiento de la disponibilidad que se haya utilizado hasta esa fecha, a fin de que la referida comisión pueda ejercitar las funciones de supervisión y control.

Art. 15. Distribución de la jornada.—El régimen de trabajo se establecerá en cada momento por la dirección en base a las necesidades organizativas y de producción de acuerdo con las normas legales vigentes y lo establecido en el presente convenio colectivo.

15.1. Regímenes de trabajo: Con carácter general, el personal podrá trabajar en cualquiera de los regímenes siguientes:

A cinco turnos; a cuatro turnos; a tres turnos; a dos turnos; a jornada partida.

En el trabajo a turnos la jornada será de ocho horas diarias continuadas de presencia, con un descanso de veinte minutos.

No obstante lo anterior, podrá acordarse con cada grupo homogéneo de trabajadores afectados, con la mediación preceptiva del comité de empresa, la reducción o eliminación de este descanso con objeto de no interrumpir el proceso productivo durante el mismo.

Cuando se abone compensación económica por no parada de instalación, se abonará en cuantía proporcional a veinte minutos.

15.2. Normas generales: El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Los trabajadores que tengan que ausentarse de su puesto de trabajo deberán solicitar la autorización del jefe de taller o servicio correspondiente.

El personal de jornada partida no ligado directamente a producción podrá disfrutar de un margen de flexibilidad de media hora respecto al horario oficial de entrada y salida que esté vigente en cada centro de trabajo, pero en todos los casos habrá de respetar cada día la duración de la jornada establecida.

En los trabajos en equipo o en turnos en los que se requiera ser sustituido, no se podrá abandonar el puesto de trabajo sin ser previamente relevado. Al trabajador que prolongue su jornada, como consecuencia de una demora en el relevo, se le abonará el importe del tiempo que haya trabajado en exceso.

Con carácter general, la jornada diaria para el personal contratado a tiempo completo será de ocho horas. No obstante lo anterior, con carácter excepcional y dentro del respeto a la jornada anual pactada, la jornada diaria para el personal de oficinas y

servicios podrá ser inferior a ocho horas, en cuyo caso el trabajador sujeto a este régimen podrá llegar y no superar el límite de los doscientos doce días de trabajo al año. En cada centro de trabajo se negociará este régimen con el comité de empresa, procurando que tenga una aplicación rotatoria en aquellos supuestos en los que, por el número de ocupantes del puesto o por el número de personas existentes en la sección, sea posible.

Siempre que sea posible, los descansos correspondientes que se generen por este sistema se disfrutarán prioritariamente en la jornada de tarde de viernes o vísperas de festivo, quedando así fijado en los correspondientes calendarios.

No se recurrirá a esta reducción horaria en aquellos departamentos o secciones en los que ya se tenga, mediante los calendarios correspondientes, garantizado el mantenimiento del servicio para todos los días laborables.

Art. 16. Vacaciones.—Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal con una antigüedad igual o superior a un año, y su disfrute será preferentemente en el mes de agosto y de forma continuada. Se tomará como referencia el número de los días laborables del mes de agosto.

No obstante lo anterior, por razones organizativas técnicas o de negocio podrán establecerse en el calendario turnos de vacaciones distintos al mes de agosto. En este caso, durante el mes de agosto se podrá trabajar dos semanas, y en caso necesario hasta tres; y las vacaciones se fijarán dentro del período 1 de julio al 30 de septiembre.

En regímenes superiores a cuatro relevos cuando se trabaje el mes de agosto completo, las vacaciones se fijarán dentro de un período más amplio que el expresado anteriormente, procurando la mayor cercanía al mes de agosto.

Para el personal de mantenimiento se establece como período oficial de vacaciones los meses de junio a septiembre, dado que durante el período oficial de vacaciones del resto de la empresa es preciso efectuar las reparaciones de las diferentes instalaciones.

En los casos anteriores, la dirección de la empresa explicará a la representación social las razones que le llevan a establecer esos regímenes de vacaciones. El asunto será objeto de consideración conjunta con la representación de los trabajadores, valorando los motivos alegados y las posibles alternativas. En caso de no llegarse a un acuerdo, la decisión de la empresa será sometida a los procedimientos de resolución de conflictos previstos en el presente convenio colectivo.

En caso de que en alguna instalación se estableciese la necesidad de trabajar durante agosto en dos, o más, años consecutivos, los turnos de disfrute de vacaciones deberán de ser rotativos.

El personal conocerá la fecha de disfrute de las vacaciones correspondientes a cada año con el calendario inicial, y en caso de cambio de calendario, con una antelación mínima de noventa días.

El personal en incapacidad transitoria que no haya iniciado las vacaciones, disfrutará las mismas tras incorporarse al trabajo; en todo caso, tendrán lugar durante el año natural, de acuerdo con las necesidades de producción y servicio de los departamentos.

En casos de fuerza mayor (avería que exige reparación, parada de instalación del cliente por falta de suministro, etcétera), a requerimiento de la empresa, el personal afectado tomará las vacaciones en el período que por tal motivo proceda, teniendo en cuenta que, en todo caso, deberá disfrutar quince días naturales, al menos, en los meses que le han sido señalados como oficiales de vacaciones.

Las vacaciones anuales deberán disfrutarse obligatoriamente antes del 31 de diciembre de cada año, excepto cuando el período de vacaciones 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 por maternidad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Art. 17. Permisos retribuidos, licencias, excedencias y otros aspectos sociales.—**17.1. Permisos retribuidos y licencias:** El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente.

HECHO CAUSANTE	TIEMPO CONCEDIDO	JUSTIFICANTES
1.- MATRIMONIO TRABAJADOR	19 días naturales	Certificado Juzgado
2.- NACIMIENTO	3 días naturales, al menos 2 laborables. Cesárea 2 días más.	Libro familia o Certificado
3.- ACOGIMIENTO Y/O ADOPCIÓN	3 Días que tendrán que disfrutarse dentro de los diez naturales a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.	Documento con la decisión administrativa o la resolución judicial.
4.- ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO:		Certificación Médica que especifique la gravedad de la enfermedad
CONYUGE e HIJOS YERNOS, NUERAS	3 días naturales	
PADRES- SUEGROS HERMANOS- CUÑADOS NIETOS-ABUELOS	2 días naturales, pudiendo, en caso justificado, en ½ jornada o días alternos	
5.- FALLECIMIENTO		Documento que acredite P A R E N T E S C O
CÓNYUGE e HIJOS YERNOS, NUERAS	5 días naturales	
PADRES- SUEGROS HERMANOS- CUÑADOS	3 días naturales	
ABUELOS y NIETOS	2 días naturales	
6.- MATRIMONIO PADRES-HERMANOS-HIJOS	1 día natural	Certificado Juzgado. Acreditación de Parentesco
7.- BAUTIZO O PRIMERA COMUNIÓN DE HIJO	1 día, si ese día, sábado, domingo o festivo le correspondiera trabajar por su calendario. La retribución no comprenderá el plus de trabajo en sábado, domingo o festivo.	Documento Acreditativo
8.- TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL	1 día	Documento acreditativo.
9.- CONSULTA MÉDICO SEG. SOCIAL por enfermedad del trabajador		Previo a la ausencia, presentar en el servicio Médico el Volante de Consulta, y posterior Justificante de <u>Asistencia</u> indicando <u>HORA</u> .
a) Consulta Especialistas prescritas por el médico de cabecera	Por el tiempo necesario	
b) Otras consultas médicas	Hasta 16 horas año	Justificante asistencia consulta indicando HORA.
c) Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	El tiempo indispensable	Justificante asistencia consulta indicando HORA.
10.- LACTANCIA por hijo menor de 9 meses	1 hora diaria, que podrá dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de jornada de 1 hora	Libro de Familia
11.- EXÁMENES (Enseñanzas regladas y con aprovechamiento)	El tiempo indispensable	Justificante asistencia indicando HORA
12.- DEBER INEXCUSABLE de carácter PÚBLICO y PERSONAL	El indispensable	Citación Previa y posterior Justificación documental

En los casos 4, 5 y 6, si hubiese desplazamiento comprendido entre 200 y 500 kilómetros de distancia, las licencias se ampliarán en un día natural; y si fuese superior a 500 kilómetros, en dos días naturales.

En los casos 4 y 5, la relación familiar se entiende hasta el segundo grado de consanguinidad.

Las licencias establecidas deberán utilizarse en el momento de producirse el hecho causante.

Quando el hecho causante se origine estando el trabajador en la empresa, dicho día será computado entre los que para cada caso se concede, sin perjuicio de abonarle el tiempo que, dentro de la jornada, dejó de trabajar.

Aquellas ausencias al trabajo no indicadas en el cuadro de licencias, serán consideradas como no retribuidas.

17.2. Derecho a reducción de jornada: El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establecen a continuación:

- Por razón de guarda legal. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una re-

ducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

17.3. Derecho a suspensión y excedencias:

17.3.1. Suspensión por maternidad: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la ma-

dre, con independencia de que esta realizara, o no, algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad del parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

- 17.3.2. Suspensión en los supuestos de adopción o de acogimiento: En los supuestos de adopción y de acogimiento la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En casos de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se disfrutará a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

- 17.3.3. Suspensión en el supuesto de riesgo durante el embarazo: En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

- 17.3.4. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en los apartados anteriores.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

- 17.3.5. Excedencia por cuidado de hijo: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La duración de esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada. Si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- 17.3.6. Parejas de hecho y convivencia: Se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que no habiéndose casado entre ellos conviven en unión afectiva estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones en las que no existe registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

- 17.4. Otros aspectos sociales: Nuestra sociedad está afrontando fenómenos sociológicos como la inmigración procedente de culturas y nacionalidades muy diversas, la internacionalización y globalización de nuestras empresas, la integración de la mujer en sectores o áreas de actividad en los que hasta el presente tenía escasa representatividad, y fenómenos similares de importante trascendencia social.

Simultáneamente, esta misma sociedad ha de procurar garantizar que no existan diferenciaciones no objetivables por razón de origen, raza o género.

A tal fin se ha dotado de un cuerpo normativo, que formula derechos y proclama principios, pero que no cobran virtualidad social y efectividad real si los distintos estamentos e interlocutores sociales no se comprometen a que cobren efectividad en los ámbitos en que ellos tienen responsabilidad para hacerlo posible.

En este sentido, la empresa y la representación social son conscientes de que los convenios constituyen un instrumento idóneo para promover, en el ejercicio de su responsabilidad social, el respeto a la pluralidad y diversidad, la igualdad entre los sexos en el ámbito laboral, paliar en la medida de lo posible las consecuencias de la violencia de género, y favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

- a) Diversidad: El respeto a la pluralidad y diversidad humana interna permite aprovechar lo mejor de cada cultura y consti-

tuye un cimiento en el que apoyar el enriquecimiento de las personas que integran la empresa y el de la propia empresa. Por ello, las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a:

- Fiabilizar y optimizar todos los procesos de gestión de las personas para continuar asegurando la absoluta ausencia de toda forma discriminación, directa o indirecta, y garantizar el respeto al principio de igualdad de oportunidades, de forma que sean siempre las competencias, cualidades y méritos de cada persona las que entren en juego a la hora de cubrir los puestos de trabajo con los candidatos más idóneos, pero evitando, también, que en nombre de la diversidad se puedan incorporar personas o tomar decisiones de evolución profesional no acordes con los perfiles requeridos por cada puesto de trabajo o función.
- Velar para que la selección de personal y la evolución profesional de las personas se basen en criterios de igualdad de oportunidades de reconocimiento de méritos y capacidades reales y de idoneidad para los puestos a cubrir, siempre con absoluta independencia de las diferencias que caracterizan a las personas: en particular, en relación con el sexo, la orientación sexual, la edad, el origen étnico o racial, las nacionalidades, las culturas y las creencias.
- Trabajar para conseguir que cada miembro de la empresa encuentre, en general, unas condiciones de trabajo que le permitan, en total armonía, poder maximizar sus habilidades, contribuyendo tanto a la consecución de los objetivos de la empresa como a su propio desarrollo profesional y personal, sin estar limitado jamás por aspectos que lo puedan hacer diferente a los demás.

- b) Igualdad entre mujeres y hombres: Aunque no existan diferencias entre las condiciones de trabajo que disfrutaran los hombres y mujeres de “Sidenor Industrial”, sí que es un hecho constatable que no existe igual grado de presencia en las distintas áreas funcionales e industriales.

Así pues, coincidiendo con la entrada en vigor de la reciente Ley de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, es voluntad de las partes firmantes seguir avanzando en la mejora de las cotas de presencia femenina y, también, de aplicar una serie de medidas que ayuden a profundizar aún más en esa igualdad efectiva, como las que en particular se refieren a la conciliación de la maternidad/paternidad con el desempeño profesional y que más adelante se desarrollan.

Por ello se acuerda crear, tras la firma del presente acuerdo marco, una comisión paritaria entre la representación de la empresa y la representación social con el objeto de identificar y aplicar diversas iniciativas que permitan profundizar en lo expresado en el párrafo anterior, en particular en lo que respecta al diseño de un conjunto de medidas que dé forma a un Plan de Igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres de la empresa, en el marco de las directrices de la ya citada Ley de Igualdad y de las prácticas y la cultura de la empresa. La composición de la citada comisión será acordada por la representación de la empresa y los sindicatos firmantes del presente acuerdo marco, antes de su constitución.

- c) Violencia de género: La empresa y la representación social se muestran altamente sensibles ante el condenable hecho social de la violencia de género.

En línea con ese sentimiento, y en aras de paliar en la medida de lo posible las consecuencias que tal hecho pueda tener sobre los trabajadores de “Sidenor Industrial” y “Forjanor” que la sufran, se determinan una serie de iniciativas que se aplicarán en aquellos casos en los que los trabajadores sean víctimas de violencia de género; es decir, que en su entorno familiar padezcan situaciones de violencia tanto propia como sobre sus hijos que convivan con ellos, acreditada conforme a lo dispuesto legalmente, ejercida por parte de una persona con quien mantengan, o hayan mantenido, una relación de parentesco o afectividad, como es el caso del cónyuge o ex cónyuge, la pareja de hecho o un familiar de cualquier grado.

Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación

del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que a continuación se expresan:

- Movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo: Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar el traslado a otro centro de trabajo y a un puesto de la misma categoría profesional o equivalente. La duración del traslado será de hasta doce meses, pudiendo prorrogarlo por períodos de seis meses, hasta completar el plazo de dos años. Si transcurrido dicho período, o las circunstancias que han dado lugar a la petición de ese traslado hubieran cesado, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a optar por volver al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo; en este último caso, la reserva del puesto de trabajo anterior se extinguirá.
- Reducción de jornada: Los trabajadores víctimas de la violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral a la reducción de jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo conforme a lo que acuerden con la empresa.
- Suspensión del contrato de trabajo: Derecho a solicitar la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, y por un período de tres meses.
- Extinción del contrato de trabajo: Si los trabajadores, por voluntad propia, decidieran extinguir su contrato de trabajo, y si así lo manifestaran, la empresa les ayudará en la búsqueda de nuevo empleo.
- Ausencias o faltas de puntualidad: Las ausencias o faltas de puntualidad, originadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, serán consideradas como justificadas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por los trabajadores a la mayor brevedad posible.

En cualquier caso, y con independencia de las medidas citadas, los trabajadores que acrediten ser víctimas de violencia de género tendrán derecho a que se estudie su caso particular y, de común acuerdo con la empresa, se apliquen aquellas medidas más adecuadas a sus circunstancias concretas, en función de las posibilidades de la empresa y de la viabilidad real de las mismas.

Art. 18. *Excedencias voluntarias*.—El personal podrá solicitar pasar a la situación de excedencia en los términos y condiciones establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 19. *Horas extraordinarias*.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria.

En casos en que sea previsible la necesidad de realizar horas extras para actividades programadas se informará previamente al comité de empresa.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, trabajos extraordinarios de mantenimiento, trabajos urgentes u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa y dentro de los límites establecidos en la legislación vigente.

La empresa se compromete a mantener su política de supresión de horas extras, estableciendo mecanismos de limitación y control según los criterios establecidos en los Acuerdos Interprofesionales.

El trabajador podrá optar por cobrar las horas extraordinarias con el valor que resulte por aplicación de las tablas de horas extraordinarias, o bien compensarlas con un tiempo equivalente de descanso retribuido, cobrando además, en este caso, la diferencia que pudiera existir entre el valor de la hora extraordinaria, según fuera esta laborable, festiva, y el valor de la hora ordinaria.

La opción por el descanso habrá de manifestarla a sus superiores inmediatos con carácter previo a la realización de las horas extras y, de ser aceptada, fijarán de mutuo acuerdo el día de su disfrute.

A las tablas de valores de pago de las horas extraordinarias se les aplicará el mismo porcentaje de incremento anual que se aplique a las tablas salariales.

Art. 20. *Creación de empleo*.—En la primera reunión de la comisión de seguimiento de cada año se indicarán cuáles son las pre-

visiones de transformación de eventuales en fijos, atendiendo a la antigüedad e idoneidad al puesto de trabajo correspondiente.

20.1. Período de prueba: La contratación del personal se llevará a efecto previas las pruebas psicotécnicas, médicas y profesionales que se estimen necesarias.

Para el personal de nuevo ingreso se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Técnicos titulados: Seis meses.
- Técnicos no titulados, administrativos y profesionales de oficio: Dos meses.
- Especialistas: Un mes.
- Peones: Quince días.

Este período de prueba no será de aplicación cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa.

20.2. Incorporaciones y adaptación al puesto de trabajo: El nivel 9 se establece para el primer mes de retribución de un operario de nueva incorporación siempre que su puesto esté encuadrado en el grupo funcional de operadores y administrativos.

Tanto las nuevas incorporaciones como los cambios de puesto tendrán un período de adaptación que irá de los seis meses a los dos años dependiendo de las aptitudes requeridas, la complejidad del puesto y la autonomía necesaria en el desempeño del trabajo.

20.3. Transformación de contratos eventuales en indefinidos: En este apartado, la postura de la empresa es mantener los acuerdos alcanzados en el Plan Social II; es decir, que al final del mismo (diciembre 2011) el número de eventuales no supere el 10 por 100 del total de la plantilla de la empresa, y que en ninguna planta se supere el 13 por 100.

20.4. Contratación de mujeres: En cuanto a la contratación de mujeres, la empresa está dispuesta a crear una comisión para tratar este tema, con el fin de que no exista en la empresa discriminación por razón de género.

20.5. Jubilación parcial: En el año 2012, fuera ya del Plan Social y de las condiciones previstas en el mismo, la empresa aceptará las solicitudes de jubilación parcial que se le presenten dentro del respeto a las garantías, condiciones y requisitos que en ese año estén legalmente vigentes.

La empresa se compromete a estudiar con la comisión paritaria del acuerdo marco que dio origen a este apartado la mejor fórmula para cumplir estos requisitos legales y posibilitar la jubilación parcial.

Capítulo IV

Condiciones económicas

Los importes de las percepciones que figuran en el presente convenio corresponden en todos los casos a cantidades brutas.

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por él mismo.

Art. 21. *Conceptos retributivos*.—Los valores actuales se incrementarán cada año en el mismo porcentaje que resulte por aplicación de lo establecido en el artículo relativo a incremento salarial.

Los conceptos retributivos que integran la política salarial regulada por este convenio, son los que se indican a continuación:

21.1. Salario nivel: Se entenderá por salario de nivel la retribución correspondiente al nivel de valoración de cada puesto de trabajo dentro de la política salarial de la empresa.

Quedan absorbidos en el salario nivel la parte de domingos y festivos, plus convenio, incentivo fijo, pluses de trabajo tóxicos, penosos y peligrosos, plus de jefe de equipo, complemento nivel, plus compensatorio, complemento puesto de trabajo forja automática, valoración puesto de trabajo, así como cualquier otro concepto salarial establecido con anterioridad al presente convenio.

En los anexos al convenio figuran las tablas salariales correspondientes.

21.2. Prima nivel: El personal percibirá el importe de la prima anual que figura en las tablas adjuntas en función del grupo de nivel al que pertenezca su puesto de trabajo.

Quedan absorbidos en la prima nivel todos los abonos efectuados en concepto de prima como prima fija de producción, prima de objetivos, así como cualquier otro concepto de prima establecido con anterioridad a esta fecha.

21.3. Complemento personal salario y prima: Se establecerá un complemento personal para aquellos trabajadores cuya retribución

actual por salario de su categoría profesional y prima sea superior a la que por los mismos conceptos perciba como consecuencia de la aplicación las nuevas tablas.

Este complemento no será absorbible ni compensable, revalorizándose anualmente en la forma que se acuerde.

En aquellos supuestos como traslados, cambios de puesto, etcétera, en los que exista una garantía económica superior al nivel asignado por el puesto que desempeña actualmente el operario, se asignará el que realmente le corresponde, a efectos de determinar el complemento de salario y prima. Esta medida será de aplicación en todos los casos en lo que como consecuencia de la nueva clasificación corresponda crear algún tipo de complemento personal. En los supuestos recogidos anteriormente, el complemento personal será absorbible en los casos de promoción que lo será total o parcialmente según proceda.

21.4. Antigüedad: El personal percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios, siendo el importe de cada quinquenio el reflejado en las tablas salariales anexas.

El devengo se efectuará en el mes en el que se cumpla el quinquenio, computado este desde la fecha de ingreso.

21.5. Complemento personal de antigüedad: Se establecerá un complemento personal para aquellos trabajadores cuya retribución anual actual por antigüedad sea superior a la que por el mismo concepto perciba como consecuencia de la aplicación las nuevas tablas.

Este complemento no será absorbible ni compensable, revalorizándose anualmente en la forma que se acuerde.

21.6. Plus de nocturnidad: Los trabajadores que presten servicios en horario de diez de la noche a seis de la mañana percibirán el plus de nocturnidad establecido en las tablas salariales anexas.

21.7. Plus de sábado, domingo y festivo oficial: El personal que trabaja en régimen de jornada ordinaria en sábado, domingo o festivo oficial, desde enero 2007, percibe las cantidades que se reflejan en las tablas salariales anexas, por día efectivamente trabajado en sábado, domingo o festivo oficial.

Este plus también se abonará cuando se trabaje en sábado, domingo o festivo oficial como consecuencia de trabajar en dichos días no estando previsto en su calendario, motivado por aplicación de jornadas de disponibilidad de presencia en cualquier régimen de trabajo. Asimismo, no se abonará dicho plus si se aplica una jornada de disponibilidad de descanso en un calendario que tuviera previsto trabajar en sábado, domingo o festivo oficial.

21.8. Compensación tiempo bocadillo: El personal, en régimen de turnos, con el que se haya acordado no interrumpir el proceso productivo y, por tanto, trabajen los veinte minutos de descanso establecidos en convenio para dichos regímenes de trabajo, percibirá una compensación económica por cada día de trabajo en función del nivel de calificación del puesto que desempeñen y cuyos importes se reflejan en las tablas salariales anexas.

21.9. Complemento pluses de festivos, nocturno y bocadillo: A aquellos trabajadores que como consecuencia de la aplicación de la clasificación profesional perciban por los conceptos de plus festivo, nocturno o bocadillo un importe inferior al valor día que por dichos conceptos venían percibiendo, se les abona un complemento hasta el citado importe diario.

Estos pluses fueron calculados con un número estimado de días de los mismos. Cualquier cambio en el número de días de trabajo de ellos dará lugar a adecuar el complemento personal al número de días efectivamente trabajados.

Este complemento no será absorbible ni compensable, revalorizándose anualmente en la forma que se acuerde. Dicho complemento dejará de abonarse cuando se produzca un cambio de sistema de trabajo con una duración superior a seis meses. A partir del séptimo mes inclusive, que ya no se abonará el citado complemento, en caso de tener que percibir, nuevamente, alguno de los pluses anteriores se abonarán de acuerdo a los importes recogidos en las tablas.

21.10. Pagas extraordinarias: A todos los trabajadores se les abonarán dos gratificaciones extraordinarias de una mensualidad de salario nivel, más antigüedad y complementos personales si los tuviera. Las fechas de abono serán efectivas durante la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

Estas gratificaciones se percibirán proporcionalmente al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales.

Del 1 de enero al 30 de junio la correspondiente a julio y del 1 de julio al 31 de diciembre la correspondiente a diciembre.

21.11. Vacaciones: Los períodos de vacaciones anuales se regulan en el calendario correspondiente.

El personal con antigüedad superior a un año disfrutará de treinta días de vacaciones, abonándose los siguientes conceptos:

- Salario nivel mensual.
- Antigüedad mensual.
- Prima.
- Complementos personales, si los hubiere.
- Plus de nocturnidad (media de los tres últimos meses).

21.12. Compensación vacaciones fuera del mes de agosto: El disfrute de vacaciones fuera del mes de agosto, conforme a lo establecido en el artículo 16 de este convenio, se verá compensado con las siguientes cantidades:

Mes	Cantidad a abonar por día de vacación, salvo sábados, domingos y fiestas laborales (euros)
Mayo	27,73
Junio	21,57
Julio	15,41
Septiembre	21,57
Octubre	27,73

A esta tabla de compensaciones se aplicará un incremento de un 5 por 100 en el año 2009 y un nuevo incremento del 5 por 100 en el año 2012.

Los días de jornada ordinaria que el personal del cuarto turno o similar trabaje en sábados, domingos y festivos durante el mes de agosto tendrán la consideración de laborales a efectos del cálculo de su compensación en vacaciones anuales. El número de días a compensar como máximo será el de los días laborales establecidos para cada año en el calendario base (de lunes a viernes) para el mes de agosto.

Esta compensación sustituye a cualquier beneficio de cualquier índole, incluido el mayor número de días de vacaciones, que pudieran estar establecidos anteriormente por regímenes especiales de vacaciones o por trabajar en el mes de agosto. Si en algún caso existiera una compensación económica superior, se mantendrá en lugar de esta.

Por mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores en cada planta podrán establecerse períodos de vacaciones de carácter general que no coincidan exactamente con el mes de agosto. En este caso, no procederán las compensaciones establecidas anteriormente para los días trabajados correspondientes a ese período fuera del mes de agosto.

21.13. Compensación por pérdida o reducción, como consecuencia de cambios en calendario, de las percepciones por trabajar en sábado, domingo o festivo: En los supuestos en que por cambio de calendario se produzca una pérdida o reducción de las retribuciones que el trabajador percibía como compensación por trabajar en sábado, domingo o festivo durante cierto tiempo en que hubiera permanecido percibiendo dichos complementos (tiempo de permanencia), dicha reducción será aminorada con una percepción económica transitoria, calculada en base al promedio mensual de las compensaciones percibidas en los meses realmente trabajados en el año anterior, cuya duración y cuantía se establece a continuación:

Reducción: Diferencia compensación Antigua/nueva	Tiempo de Permanencia Mínimo	Bolsa: Compensación, sobre promedio mensual año anterior	Forma de trabajo
< 10%	Cualquiera	No procede	-
>= 10 %,	>= 12 meses	3 meses	Abonos mensuales de la diferencia hasta agotar bolsa
< 100%	<12, >6 meses	1,5 meses	
100%	6 meses	3 meses	

A efectos de valorar si existe diferencia entre las retribuciones anteriores y las nuevas, se compararán las percepciones de los 12 meses anteriores al cambio con las 12 nuevas que corresponderían de acuerdo con la nueva situación.

Tanto en los casos de supresión como en el de reducción de las percepciones por sábados domingos y festivos, en ningún caso se tendrán en cuenta para la generación de nuevos derechos de compensación, períodos que hayan servido para establecer compensaciones anteriores. En todo caso, ante nuevos períodos de supresión o reducción de dichas percepciones, el trabajador podrá optar por agotar la compensación pendiente de cobro de la situación anterior o por la generada en el nuevo proceso, pero nunca ambas al no ser acumulables.

21.14. Horas extras laborables/festivas: Los valores de las horas extraordinarias para los distintos niveles de puestos de trabajo son los que se recogen en las tablas salariales anexas.

Los valores actuales de las horas extraordinarias se incrementarán cada año en el mismo porcentaje que se aplique a las tablas salariales.

Son festivas las horas extras realizadas en sábado, domingo o festivo oficial. Para el personal a cuarto o quinto turno, se consideran como festivas las realizadas en sus días de descanso semanal.

21.15. Horas puesta a punto: Corresponden a las realizadas por preparación y puesta en marcha de instalaciones y máquinas productivas. Se efectúa en la jornada laborable previa al arranque de la instalación, en horario de cuatro a seis de la mañana. Esta jornada especial no es computable a efectos de los límites legales de horas extras, aunque se abonen con sus valores.

El tiempo trabajado en esta función se retribuye con los siguientes conceptos:

- Valor de hora extra festiva.
- Complemento por nocturnidad.

21.16. Guardia en festivos: Compensación por permanecer en guardia localizada en sábados, domingos y festivos que trabaje el cuarto turno en los departamentos de fabricación y/o mantenimiento. Los valores se indican en Anexo.

21.17. Horas de formación: Las horas de formación promovidas por la empresa y realizadas fuera de la jornada de trabajo, a partir de la fecha de firma del presente convenio, se abonarán al precio de 12 euros brutos/hora. Este valor se incrementará en un 4 por 100 en el año 2010 y otro 4 por 100 en el 2012.

21.18. Prestación enfermedad empresa: Es el subsidio por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, con cargo a la empresa que corresponde al trabajador en los días comprendidos entre el cuarto y decimoquinto, ambos inclusive, de la baja.

21.19. Complemento enfermedad/accidente: Son los pagos derivados de la aplicación del artículo 26 del presente convenio.

Art. 22. *Incrementos salariales.*—Condiciones económicas: Durante la vigencia del presente convenio, el incremento salarial a aplicar a las tablas salariales será el siguiente:

- Año 2008: IPC real más un 1 por 100, más 200 euros no consolidables.
- Año 2009: IPC real más un 1 por 100, más 200 euros no consolidables.
- Año 2010: IPC real más un 1 por 100, más 200 euros no consolidables.
- Año 2011: IPC real más un 1 por 100, más 200 euros no consolidables.
- Año 2012: IPC real más un 1 por 100, más 200 euros consolidables.

El abono de los 200 euros no consolidables de los años 2008, 2009, 2010 y 2011 se realizará con la paga extraordinaria de diciembre de cada año.

A los trabajadores de reciente incorporación y que, por tanto, no hayan estado de alta durante todo el año se les abonará la parte proporcional al tiempo de alta.

Esta cantidad de 200 euros se incluirá en el salario bruto que se toma como referencia para el cálculo del neto garantizado del personal cuyo contrato se extinga por aplicación del Plan Social II, aunque su salida de la empresa se produzca en fechas previas a la fecha de pago de la referida cantidad. El personal que pase a la situación de jubilación parcial lo percibirá en la proporción correspondiente en el contrato a tiempo parcial.

En enero de 2012 se consolidarán 200 euros en salarios de salarios de nivel, sin que repercuta adicionalmente en otros conceptos retributivos que se calculen en términos porcentuales sobre la base de referencia de dichos salarios de nivel (antigüedad, prima, etcétera).

En enero de cada año se aplicará el IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho año más el 1 por 100 adicional arriba acordado, y una vez finalizado el año y se conozca el IPC real se aplicará la revisión que corresponda por la posible desviación entre dicho IPC previsto y el IPC real, con carácter retroactivo a enero de cada año. Solo procederá la revisión si es al alza, es decir, si el IPC real resulta ser superior al IPC previsto, y no procederá la revisión a la baja en caso de darse la situación contraria, de que el IPC previsto aplicado resultase ser superior al IPC real.

Art. 23. *Fecha y forma de pago (recibo de salarios).*—La liquidación y el abono de los haberes devengados se efectuará, para todo el personal de la empresa, por meses vencidos el último día de cada mes mediante transferencia bancaria.

Capítulo V

Beneficios sociales

Art. 24. *Complemento incapacidad laboral transitoria.*—La empresa completará a todo el personal las prestaciones económicas de la Seguridad Social de acuerdo con los siguientes criterios:

- En caso de accidente de trabajo: Hasta el 100 por 100 de todos los conceptos retributivos del puesto de trabajo, excepto horas extras y/o pluses no asignados por régimen de trabajo.
- En caso de enfermedad común o accidente no laboral:
 - Quince primeros días: 70 por 100 de la base reguladora del mes anterior a la fecha de la baja en la primera y segunda bajas. En las sucesivas bajas, el abono del complemento será a partir del cuarto día.
 - Del día decimosexto al sexagésimo: Se abonará un complemento en función del absentismo medio por enfermedad que resulte en cada centro de trabajo en los seis meses anteriores al mes de la baja con arreglo a la tabla siguiente:

TABLA COMPLEMENTOS ENFERMEDAD

% de absentismo	Garantía 1 al 60 día
< 1,50	Hasta 95 por 100
1,51-1,75	Hasta 92,5 por 100
1,76-2	Hasta 90 por 100
2,01-2,50	Hasta 87,5 por 100
2,51-2,75	Hasta 85,5 por 100
> 2,75	Hasta 80 por 100

Estos porcentajes se aplicarán a todos los conceptos retributivos del puesto de trabajo, excepto horas extras y/o pluses no asignados por régimen de trabajo.

A partir del día sexagésimo primero: Hasta el 100 por 100 de los conceptos indicados en el párrafo anterior.

Hospitalización e intervención quirúrgica: En este caso, se completará hasta el 100 por 100 de los mencionados conceptos durante los días que dure la hospitalización.

El servicio médico podrá verificar el estado de incapacidad laboral transitoria del trabajador para justificar su falta de asistencia al trabajo mediante la realización del oportuno reconocimiento. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión del abono del complemento.

Art. 25. *Seguro colectivo de vida y accidentes.*—La empresa suscribirá con una compañía de seguros una póliza que garantice tanto al personal en activo como al afectado por el plan social las siguientes coberturas:

- Con la firma del convenio:

COBERTURAS	INDEMNIZACION
Fallecimiento por muerte natural	21.995 euros
Fallecimiento por accidente (Acumulable)	15.281 euros
Invalidez Permanente Absoluta	21.995 euros
Lesiones Permanentes	Según baremo

- Las coberturas mencionadas tendrán en enero de 2010 un incremento del 5 por 100, y en enero de 2012, otro incremento de un 5 por 100.

Además, la empresa suscribirá un seguro de ocupantes para cuando se utilice el vehículo propio para gestiones de la empresa. Para que cobre virtualidad se habrá de notificar previamente la salida a la persona que se designe en cada centro.

Art. 26. *Incapacidades.*—A los trabajadores en activo que les sea reconocida oficialmente una incapacidad permanente total a partir de la fecha de firma del presente convenio, les será extinguido su contrato de trabajo, percibiendo de la empresa por tal causa la indemnización que para cada caso se indica a continuación:

Edad en Años	Maestros y Advtos./Técnicos	Profesionales Oficio	Especialistas y Peones
> 55	48.215 euros	45.804 euros	44.197 euros
50 – 54	52.233 euros	49.822 euros	48.215 euros
45 – 49	53.840 euros	51.430 euros	49.822 euros
40 – 44	54.644 euros	52.233 euros	50.626 euros
< 40	55.448 euros	53.840 euros	52.233 euros

Estos importes tendrán, dentro del período de vigencia del presente convenio, los incrementos que a continuación se indican:

- En enero de 2010: 5 por 100.
- En enero de 2012: 5 por 100.

Art. 27. *Ropa de trabajo.*—La empresa proveerá a sus trabajadores de la ropa adecuada una vez al año. Esta ropa será renovada siempre que se demuestre que se ha deteriorado por razón del trabajo.

En aquellos trabajos cuyas características así lo aconsejen, según determinación del comité de seguridad y salud laboral, se entregarán las prendas necesarias.

Capítulo VI

Derechos sindicales

Art. 28. *Representación de los trabajadores.*—Las partes firmantes del presente convenio, en el marco del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical que conforman los derechos sindicales, acuerdan las siguientes condiciones:

Comité de empresa: Los miembros de comité de empresa y los delegados sindicales, como representantes leales de los trabajadores, tendrán las competencias y garantías que la Ley establece, incrementadas en las siguientes:

- Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los distintos miembros del comité de empresa y delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o en varios de sus componentes, sin rebasar el número total legalmente establecido, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.
- Al amparo de lo dispuesto en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la dirección y representación social de “Forjanor, Sociedad Limitada”-Fábrica de Villalba, han acordado que el número de delegados de prevención en dicha empresa será de cuatro. Dichos delegados de prevención serán designados por las secciones sindicales constituidas y ratificados por el pleno del comité de empresa y serán quienes se encarguen de realizar las funciones específicas en materia de prevención.

Sindicatos: La empresa considera a los sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresa.

Los derechos sindicales que la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce y garantiza con carácter general serán incrementados en “Forjanor, Sociedad Limitada”-Fábrica de Villalba, en los siguientes:

- Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos que estén representados en la empresa, se les podrá descontar de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

Los trabajadores interesados en el referido descuento deberán dirigir a la dirección de la empresa un escrito indicando la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota y la cuenta corriente de la entidad bancaria a la que debe ser transferida.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios, salvo indicación en contrario, durante períodos

de un año, y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado.

Capítulo VII

Seguridad y salud laboral

Art. 29. *Principios generales.*—29.1. Seguridad y salud: La empresa, teniendo en cuenta los principios organizativos que emanen de la Directiva Marco de la Unión Europea, y los mismos principios a que se hace referencia en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, estima por razones técnicas, sociales y económicas que el sistema que satisface plenamente estos principios es el de la seguridad integrada, asumiendo, por tanto, esa línea organizativa dentro de la filosofía del control total de pérdidas para preservar la seguridad y salud de los trabajadores.

29.2. Comité de seguridad, salud y medio ambiente de cada centro de trabajo: En aras a conseguir estos objetivos existirá también en cada centro de trabajo un comité de seguridad y salud como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Este comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por los representantes de la empresa en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.

Los delegados de prevención serán designados por el comité de empresa de entre los representantes que integran el comité.

Competencias: El comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa; a tal efecto, en su seno, se debatirán los proyectos en materia de planificación, organización y desarrollo de las actividades de protección y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de las medidas de emergencia en el seno de la empresa y velar por su eficacia.
- Velar por la adecuada atención por parte de las mutuas de nuestros trabajadores accidentados.

Facultades: En el ejercicio de sus competencias, el comité de seguridad y salud estará facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto visitas mensuales y rotativas a los diferentes servicios y talleres de la empresa.
- Conocer normas, procedimientos y cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad físicas de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer los planes de implicación y motivación dirigidos a jefes, mandos y trabajadores.
- Conocer los planes de formación con los temarios y objetivos concretos en el área de la prevención y de la capacitación industrial que se pretendan poner en marcha tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales.
- Conocer las aplicaciones de las propuestas de trabajo adaptado que hayan hecho mutuas y servicios médicos en aquellos casos en los que los trabajadores no hayan obtenido el pertinente parte de baja y, sin embargo, presenten alguna incapacidad para desarrollar algunas tareas.
- Conocer la gestión que las mutuas estén haciendo de la incapacidad temporal por enfermedad en aquellos centros de trabajo que la tengan concertada con las mutuas (adelanto de pruebas diagnósticas, intervenciones quirúrgicas, y otro tipo de atenciones, etcétera).

- Las demás funciones y competencias atribuidas al comité por la legislación vigente.

Garantías: Para el ejercicio de estas competencias y facultades podrán hacer uso del crédito sindical que ya disponen como representantes legales de los trabajadores. No serán imputables a dicho crédito de horas mensuales retribuidas, las reuniones del comité de seguridad y salud convocadas por el empresario, y las destinadas a visitas e inspecciones planeadas a los distintos departamentos.

Reuniones del comité de seguridad, salud y medio ambiente:

- El comité de seguridad y salud se reunirá mensualmente para tratar asuntos de su competencia y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.
- Los delegados de prevención podrán participar con los técnicos de prevención y mandos en las inspecciones y visitas planeadas, de acuerdo con el programa establecido.
- Además de las visitas mensuales y rotativas, podrá visitar todo puesto de trabajo que el comité de seguridad y salud estime conveniente, así como donde sea requerida su presencia por parte del trabajador a través de su mando, aunque no estén presentes todos sus miembros.
- Será objeto de visita todo puesto de trabajo en el que haya habido un accidente grave.
- El comité de seguridad y salud igualmente podrá reunirse con carácter extraordinario cuando se produzcan situaciones especiales cuyo estudio y análisis no pueda demorarse hasta la reunión ordinaria.
- Esta reunión extraordinaria tendrá lugar a petición de la representación empresarial o por mayoría de los delegados de prevención.
- La convocatoria se realizará con un preaviso mínimo de veinticuatro horas entre la petición y la celebración.
- Para el desarrollo de sus funciones, la empresa proporcionará a los delegados de prevención, los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Información en materia de seguridad y salud:

- Se entregará periódicamente al comité de seguridad y salud información sobre:
 - Las mediciones periódicas (anualmente).
 - Modificaciones realizadas y mejoras conseguidas en máquinas e instalaciones (trimestralmente).
 - Índices de los accidentes.
- Los trabajadores serán convenientemente informados por la empresa.
 - Sobre aquellas materias empleadas y desarrollo del proceso productivo que pueda entrañar riesgo para la salud de los trabajadores.
 - De los estudios que se crea necesario realizar en su entorno de trabajo y sobre su estado de salud, así como de las medidas preventivas que dichos trabajadores deberán cumplir para minimizar el efecto de los riesgos, objeto de los estudios antes citados.
- Las medidas a adoptar en los supuestos de emergencia.

Formación en materia de seguridad y salud: La empresa, en colaboración con los delegados de prevención, promoverá la más completa formación en materia de prevención de riesgos a todos los trabajadores, tanto de los que afecten a su puesto de trabajo como de los generales.

Principios de la prevención de riesgos: Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

- Su generación.
- Su emisión.
- Su transmisión

Siempre que no se logre la disminución de dichos riesgos por otros procedimientos, se utilizarán los medios de protección personal.

La empresa informará al comité de seguridad y salud de los medios de protección personal que se vayan incorporando al catálogo existente.

La elaboración de los planes generales de prevención conllevará como mínimo:

- Elaboración del mapa de riesgos y su evaluación.
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- Los objetivos de prevención, fijando prioridades.
- La determinación de los recursos humanos y económicos para su realización.
- Los plazos o fases para su desarrollo.
- Un plan complementario de formación.

En las condiciones y con el procedimiento previsto por la Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

29.3. Gestión ambiental: Se elaborará un plan de gestión ambiental en cada centro de trabajo, donde se analicen el almacenamiento y su tratamiento, así como las emisiones y vertidos al exterior, la depuración de aguas y la posible sustitución gradual de energías y materias por otras más limpias.

Los miembros de comité de seguridad y salud recibirán información sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los planes de gestión ambiental, para los que deberá contar con una formación e información suficiente a cargo de la empresa.

El delegado de prevención podrá actuar también en cada centro de trabajo como delegado medioambiental.

Competencias:

- a) Colaborar con la empresa en la mejora de la acción medioambiental, promoviendo y fomentando la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- b) Ser consultado respecto de la puesta en marcha de nuevas tecnologías y desarrollo de los sistemas de gestión que la empresa pudiera establecer, de los que pudiera derivar riesgo medioambiental, así como las decisiones sobre el transporte de mercancías peligrosas.
- c) Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa medioambiente en la empresa, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.

Facultades:

- a) Recibir de la empresa la información aportada a la Administración en relación con planes y medidas de adaptación medioambiental, emisiones, vertidos, generación de residuos, uso del agua y de la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.
- b) Recibir de la empresa información sobre las iniciativas y solicitud de autorizaciones o licencias que la empresa pudiera solicitar en materia medioambiental.
- c) Solicitar de la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y hacer propuestas de mejora de la gestión medioambiental de la empresa.
- d) Acompañar a los diversos cuerpos de inspección ambiental que pudieran visitar la empresa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estime oportunas.

Formación en temas medioambientales: La empresa le proporcionará los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Garantías:

- a) Para el ejercicio de sus competencias dispondrá del mismo crédito horario de que ya goza para ejercer como delegado de prevención.

29.4. Sigilo profesional: Los miembros del comité de seguridad, salud y medio ambiente quienes, por la naturaleza de sus competencias, puedan entrar en relación con materias de carácter reservado y confidencial, observarán sigilo profesional, asesorándose con la empresa respecto a la confidencialidad de lo tratado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines que los que motivaron su entrega.

Además, se dan aquí por reproducidas las disposiciones que sobre esta materia establece la propia LPRL.

Comisión paritaria de seguridad, salud, y medio ambiente para toda la empresa: La dirección acepta constituir para el ámbito de toda

la empresa una comisión paritaria de seguridad, salud, y medio ambiente con las siguientes:

Competencias:

- a) Participar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva y en la formación e información a los trabajadores.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- d) Conocer la evolución de los indicadores de accidentalidad.
- e) Conocer las mejores prácticas operativas de los distintos centros de trabajo con la finalidad de promover su divulgación y aplicación general.
- f) Apoyar y proponer las campañas de divulgación, motivación y mentalización de la prevención que se pongan en marcha para lograr el objetivo "0" accidentes.

Reuniones: Esta comisión paritaria se reunirá una vez al trimestre.

Capítulo VIII

Formación profesional

Art. 30. *Criterios y actuaciones.*—La actuación de la empresa en este campo estará orientada por los siguientes criterios:

- Adecuar la capacitación y cualificación de las personas a las necesidades de los puestos y funciones a desarrollar. Especial atención a los cambios tecnológicos y la mejora continua.
- Empleabilidad. Desarrollo de conocimientos y habilidades que permitan mejorar oportunidades de empleo interna y externamente.
- Potenciación del aprendizaje como método de formación práctica y próxima al puesto de trabajo.
- Plan anual de formación, presupuesto, estructura y recursos.
- Participación social en la elaboración del plan y su seguimiento por el comité de empresa.
- Ambas partes, conscientes de la importancia de la formación, potenciarán esta fuera de las horas de trabajo cuando no sea posible su realización dentro de la jornada laboral.
- La empresa participará en los programas de formación de las Administraciones Públicas y utilizará cualquier otro tipo de apoyo a la formación de otras instituciones.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Art. 31. *Potestad de sancionar.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 32. *Graduación de faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo su importancia, transcendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Art. 33. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

- g) La embriaguez y/o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

Art. 34. *Faltas graves*.—Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del artículo 35.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa, o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebramiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez y/o consumo de drogas habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Art. 35. *Faltas muy graves*.—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en 10 ocasiones durante seis meses o en 20 durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja de enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebramiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

- h) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- j) El acoso sexual.
- k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene debidamente advertida.
- l) Las derivadas de los artículos 33.d) y 34.1) y m).
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiera sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- n) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

Art. 36. *Régimen sancionador*.—Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

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

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

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Art. 37. *Sanciones*.—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

- Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes.
 - Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año.
 - Despido disciplinario.

Art. 38. *Prescripción*

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo X

Interpretación y vigilancia

Art. 39. *Interpretación y vigilancia del convenio*.—Con el fin de interpretar las dudas que se planteen y de vigilar el cumplimiento de este convenio, las partes firmantes acuerdan la creación de la comisión de información, interpretación y seguimiento, cuya composición, competencias y contenido son los que se indican a continuación, siendo imprescindible para pertenecer a ella, haber suscrito el presente convenio.

Comisión de información, interpretación y seguimiento: Órgano de interpretación y seguimiento del cumplimiento de lo pactado en el acuerdo marco de fecha 20 de junio de 2008.

Dicha comisión designará los miembros que compongan la comisión de resolución de conflictos; procederá al nombramiento y revocación de árbitros de mutuo acuerdo; y asumirá todas aquellas competencias que ambas partes, de común acuerdo, estimen oportunas en relación con el estudio y análisis de la evolución y problemática de la empresa (homologación, valoración, evolución trimestral de los resultados a efectos de la consecución del incentivo no consolidable, etcétera.).

Estará integrada por parte de la empresa, por miembros de la dirección encabezados por el presidente, o persona en quien delegue.

La composición de la representación social será proporcional al nivel de representación de los sindicatos firmantes, hasta un máximo de 15 miembros.

Comisión de resolución de conflictos: Los miembros de esta comisión serán designados por la comisión de información, interpretación y seguimiento.

Sus funciones serán:

- Conocer en primera instancia de los conflictos de interpretación del acuerdo marco, así como de aquellos que superen el ámbito de las comisiones paritarias de los convenios colectivos de los centros, formalizándose por escrito ante las mismas por los promotores del conflicto.
- Conocer en segunda instancia de los conflictos colectivos sometidos a las comisiones paritarias de los convenios colectivos y que no hayan obtenido solución en las mismas.

Comisiones paritarias de los convenios colectivos de los centros: Asumen competencias en materia de resolución de conflictos colectivos que pudieran suscitarse en su ámbito, con excepción de los derivados exclusivamente de la interpretación del citado acuerdo que corresponderán a la comisión de resolución de conflictos.

Asumen las competencias de resolución de conflictos individuales de trabajo que se suscitan en su ámbito.

Árbitros: Se crea la figura del árbitro, que conocerá en última instancia de los conflictos de trabajo, tanto individuales como colectivos que no hayan tenido solución en las otras comisiones.

Estos árbitros serán designados y reconocidos de mutuo acuerdo por la comisión de información y seguimiento.

Art. 40. *Procedimiento de solución de conflictos.*—Los conflictos de trabajo tanto colectivos como individuales, que durante la vigencia del presente convenio pudieran suscitarse en el seno de la empresa, serán sometidos obligatoriamente a los órganos que se crean y a través de los procedimientos que a continuación se desarrollan:

Conflictos colectivos de trabajo:

Ámbito objetivo: El procedimiento de solución de conflictos que a continuación se regula serán de aplicación a los siguientes conflictos de trabajo:

- Conflictos de interés en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.
- Conflictos de interpretación o aplicación del acuerdo marco de fecha 20 de junio de 2008.
- Conflictos de interpretación o aplicación del convenio o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia.
- Conflictos de interpretación o de aplicación de decisión o práctica de empresa.

La comisión de resolución de conflictos será presidida por un mediador, miembro del colegio arbitral, que en cada conflicto, si no se resolviese en comisión, acabará presentando una propuesta de solución por escrito. El mediador no intervendrá en el posterior arbitraje si éste fuera necesario.

Un miembro de la representación social y un representante de empresa de la planta podrán participar en calidad de asesores a la comisión de resolución de conflictos.

En los conflictos individuales será obligatorio acudir a la comisión paritaria del centro de trabajo, cuyo trámite cumplirá la función de conciliación previa (artículo 63 Ley de Procedimiento Laboral). Una vez evacuado este trámite, quedará a opción de las partes acudir a la jurisdicción laboral o al arbitraje.

Sujetos legitimados: Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que de conformidad con la legislación vigente se encuentren facultados para promover los conflictos colectivos.

Procedimiento: El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la comisión paritaria de convenio colectivo de los centros. Por acuerdo en el seno de las mismas se podrá solicitar la actuación mediadora de la Inspección de Trabajo.

La comisión paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60 por 100 de cada una de las partes que las componen. Esta decisión producirá el efecto de un convenio colectivo.

En el caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la comisión paritaria y, en todo caso, si transcurriesen seis días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, dicha comisión levantará acta, facilitando copia a los interesados y dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, a la comisión de resolución de conflictos en un plazo máximo de veinticuatro horas.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por el 60 por 100 de cada una de las partes integrantes de la comisión de resolución de conflictos. Este acuerdo tendrá fuerza de convenio colectivo.

De no alcanzarse el acuerdo y, en todo caso, transcurridos seis días hábiles desde el planteamiento del conflicto ante dicha comisión sin que se hubiese adoptado ninguna solución, ésta levantará el acta correspondiente a la que unirá todos los antecedentes en información que disponga, procediendo a su remisión al árbitro que corresponda en un plazo máximo de veinticuatro horas.

Para el ejercicio de su función, el árbitro podrá recabar toda la información que estime necesaria.

Se garantizarán en el procedimiento la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción.

El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a las partes en conflictos en el plazo máximo de diez días hábiles desde el inicio de su actuación.

El laudo arbitral, de carácter vinculante y obligado cumplimiento, tendrá fuerza de convenio colectivo.

La iniciación de los procedimientos de solución de conflictos colectivos, interpuestos por los representantes de los trabajadores, implicará el no ejercicio del derecho de huelga motivada por dichos conflictos colectivos durante su tramitación.

Cuando el procedimiento de conflicto colectivo se inicie a instancia de la empresa, y los trabajadores ejerzan el derecho de huelga, no se suspenderá dicho procedimiento.

Conflictos individuales de trabajo:

Ámbito objetivo: Este procedimiento de resolución de conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los conflictos individuales de trabajo que se susciten en relación con cualquiera de las materias contempladas en el presente convenio.

Sujetos legitimados: Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio que consideren lesionados sus derechos en las materias anteriormente referidas.

Procedimiento: El conflicto individual se formalizará por escrito ante la comisión paritaria del convenio colectivo. Quedará resuelto por acuerdo adoptado por mayoría de cada una de las partes integrantes de la comisión. Este acuerdo será notificado a los interesados.

De no alcanzar acuerdo y, en todo caso, transcurridos cinco días hábiles desde la formalización del conflicto sin que se hubiere adoptado ninguna solución, la comisión levantará el acta correspondiente, facilitando copia a los interesados y dando traslado de la misma, junto con toda la información de que disponga el árbitro designado a tal fin, en un plazo máximo de veinticuatro horas.

Para el ejercicio de su función, el árbitro podrá recabar toda la información que estime necesaria. Se garantizarán en el procedimiento la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción.

El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a las partes en conflicto en el plazo máximo de diez días hábiles desde el inicio de su actuación. Tendrá carácter vinculante y de obligado cumplimiento.

Resolución de conflictos: Los conflictos que tengan un ámbito que no sea superior al de Comunidad podrán someterse a los procedimientos de resolución de conflictos específicos establecidos en dicho ámbito por acuerdos interprofesionales. A tal efecto, la comisión paritaria de este acuerdo marco someterá a la comisiones paritarias de dichos acuerdos los documentos que sean oportunos.

Art. 41. *Cláusula de género.*—Al efecto de no realizar una redacción demasiado compleja, en el texto de este acuerdo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

Capítulo XI

Disposiciones finales

Quedan sin vigor todos los artículos y normas de convenios y acuerdos anteriores al acuerdo marco de 20 de junio de 2008 que se opongan al mismo o lo modifiquen.

Conformes los representantes de la dirección y los representantes de los trabajadores de "Forjanor, Sociedad Limitada"—Fábrica de Villalba, con el texto, tablas y Anexos recogidos en este documento, lo firman en Collado-Villalba, a 8 de julio de 2008.—Por la dirección de la empresa (firmado).—Por la representación social (firmado).

TABLAS SALARIALES AÑO 2008 INICIO

Valor inicial: 3 por 100. IPC prev. 2 + 1

Jornada año + vac: 1.745,45455

	SALARIO BASE			PRIMA DE NIVEL				ANTIGÜEDAD			PLUS SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS		PLUS NOCTURNIDAD		ROTACIÓN BOCADILLO	HORA EXTRA LABORABLE	HORA EXTRA FESTIVO	D.T.O. HORA MES	D.T.O. HORA PAGA EXTRA
	DÍA	MES	AÑO	HORA LAB.	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	HORA	DÍA	HORA	DÍA	20' (DÍA)				
N01	69,28	2.078,25	29.095,50	0,83	4,01	120,44	1.445,26	1,65	49,42	691,86	12,00	96,00	1,25	9,99	4,08	17,60	19,87	13,85	2,52
N02	63,57	1.907,10	26.699,44	0,76	3,69	110,62	1.327,44	1,52	45,49	636,88	11,73	93,82	1,22	9,77	4,08	17,36	19,21	12,70	2,31
N03	60,45	1.813,60	25.390,34	0,72	3,50	105,06	1.260,67	1,44	43,20	604,81	11,73	93,82	1,20	9,62	4,08	16,36	18,72	12,08	2,19
N04	57,86	1.735,67	24.299,41	0,69	3,35	100,47	1.205,69	1,41	42,22	591,06	11,45	91,64	1,18	9,47	4,08	16,18	18,49	11,55	2,11
N05	55,52	1.665,54	23.317,58	0,66	3,21	96,22	1.154,63	1,37	41,24	577,32	11,45	91,64	1,16	9,31	4,08	16,03	18,32	11,08	2,02
N06	53,70	1.611,00	22.553,93	0,64	3,11	93,27	1.119,29	1,35	40,58	568,15	11,18	89,46	1,13	9,01	4,08	15,75	18,00	10,71	1,95
N07	52,66	1.579,83	22.117,56	0,63	3,04	91,31	1.095,72	1,33	39,93	558,99	11,18	89,46	1,11	8,86	4,08	15,65	17,89	10,51	1,91
N08	51,10	1.533,07	21.463,01	0,61	2,96	88,69	1.064,31	1,29	38,62	540,66	11,18	89,46	1,09	8,71	4,08	15,56	17,77	10,19	1,85
N09	49,80	1.494,11	20.917,55	0,59	2,88	86,40	1.036,81	1,25	37,64	526,92	10,91	87,27	1,07	8,55	4,08	15,47	17,67	9,93	1,81

Salarios año 2008

Guardia en festivos: Horas de presencia en fábrica, 74,06 euros/día; 16,92 euros/hora.

Hora de formación (fuera de jornada laboral):

Año 2008** (euros)	Año 2010 (4 %) (euros)	Año 2012 (4 %) (euros/hora)
12,00	12,48	12,98

Disfrute vacaciones fuera período oficial (necesidad empresa):
Importe a abonar día/vacación, salvo sábados, domingos y fiestas laborales.

	Año 2008 (euros)	Año 2009 (5%) (euros)	Año 2012 (5%) (euros/día)
Mayo	27,86	29,25	30,72
Junio	21,67	22,75	23,89
Julio	15,48	16,25	17,07
Septiembre	21,67	22,75	23,89
Octubre	27,86	29,25	30,72

** A partir de la fecha de firma del convenio (julio 2008).

(03/35.850/08)