



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEON

#### *DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID*

#### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARROYO, S.A. (Código 47000892011991).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa ARROYO, S.A. (Código 47000892011991), suscrito el día 13 de julio de 2017, de una parte, por los representantes de la citada empresa y, de otra, por el representante de los trabajadores de la misma, con fecha de entrada en este Organismo el día 18 de julio de 2017, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 22 de abril de 1999, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 21 de noviembre de 1996, por la que se desarrolla la Estructura Orgánica y se definen las funciones de los Servicios Territoriales de Industria, Comercio y Turismo y de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio (BOCYL de 8 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

#### ACUERDA

PRIMERO.- Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO.- Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 1 de septiembre de 2017.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.- Fdo.: Carolina Quintana Ordóñez





## ARROYO, S.A.

### CONVENIO COLECTIVO 2017-2018

**ARTÍCULO 1º - Ámbito Funcional** - El presente convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la empresa ARROYO, S.A. y sus trabajadores.

En compensación a las ventajas económicas y sociales dimanadas del presente convenio, todo el personal se compromete a seguir cumpliendo con su deber dentro de la obligada disciplina en los niveles óptimos establecidos de rendimiento, productividad y responsabilidad profesional.

**ARTÍCULO 2º - Ámbito Personal** - El convenio afectará a la totalidad del personal de ARROYO, S.A. con las excepciones siguientes:

A quienes ocupen puestos de Dirección, entendiéndose por tal: Director, Jefe de Ventas, Jefe de Post-Venta y Jefe de Administración.

**ARTÍCULO 3º - Ámbito Territorial** - El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo de ARROYO, S.A. existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia en esta provincia.

**ARTÍCULO 4º - Ámbito Temporal** - El convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1º de Enero de 2017 y su vigencia será de dos años, es decir hasta el 31 de Diciembre de 2018.

El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su periodo de vigencia.

Una vez denunciado el convenio colectivo o solicitada su revisión, continuará no obstante, aplicándose lo acordado en el presente hasta tanto se haya concluido un nuevo acuerdo.

**ARTÍCULO 5º - Absorción y Compensación** - Todas las mejoras resultantes del presente convenio colectivo serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal.

Quiere esto decir que cualquier mejora que se pueda establecer por disposición legal no tendrá repercusión mientras las condiciones pactadas en el presente convenio sean superiores o mejores desde el punto de vista de la aplicación de la norma más beneficiosa, aplicada en su conjunto y en cómputo anual.

**ARTÍCULO 6º - Comisión Mixta** - Para la vigilancia, cumplimiento e interpretación de cuanto se establece en el presente convenio colectivo se crea una Comisión Paritaria formada por los miembros del Comité de Empresa y tres de la Empresa.

Esta Comisión Paritaria será la que se reunirá, en su caso, para dar solución de manera efectiva a las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (artículo 85.3.c) Estatuto de los Trabajadores).





Igualmente esta Comisión Paritaria será la que establezca los sistemas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 48 de la Ley de Igualdad 3/2007, así como las decisiones a tomar en estos supuestos.

Las decisiones dimanadas de acuerdos tomados por ambas partes, tendrán carácter ejecutivo siempre que la jurisdicción competente no falle en contrario.

**ARTÍCULO 7º - Organización del Trabajo** - La organización del trabajo es, de acuerdo con las leyes, facultad que corresponde única y exclusivamente a la Empresa.

La Dirección de la Empresa tiene facultades para establecer o modificar cuantas normas de funcionamiento considere conveniente en orden a racionalizar el trabajo, implantación de nuevos métodos y organización, análisis de rendimiento, establecimiento y distribución de plantillas, análisis y designación de tareas, cambios y adaptaciones de cada trabajador a los distintos puestos de trabajo, así como cualquiera otra relacionada con lo que genéricamente pueda considerarse como organización de trabajo respetando en todo caso lo establecido en esta materia por el Estatuto de los Trabajadores y especialmente lo recogido en el Capítulo 1 del Título II referido a los deberes de la representación colectiva, así como a la normativa vigente al respecto.

**ARTÍCULO 8º - Clasificación Profesional** – En la Clasificación Profesional nos remitimos a lo establecido por el Convenio del Sector para la Industria Siderometalúrgica de Valladolid.

Las categorías profesionales consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas.

Quienes a la entrada en vigor de este convenio ostenten una categoría superior a la establecida, la mantendrán.

Cuando un trabajador ocupe un puesto de trabajo ostentando una categoría determinada o percibiendo una remuneración superior a la que corresponde por la clasificación establecida, se entenderá que la disfruta a título personal, sin vinculación alguna a dicho puesto y por tanto sin que tal actuación dé derecho alguno a quien ocupe posterior o simultáneamente el mismo cargo u otro similar. Sin perjuicio de que el personal realice normalmente su trabajo habitual, vendrá obligado a prestar sus servicios dónde y cómo sea ordenado por sus mandos en caso de necesidad y siempre de acuerdo con las disposiciones legales sobre trabajos de superior o inferior categoría.

**ARTÍCULO 9º - Jornada Laboral** - La jornada laboral pactada en cómputo anual para 2017 y 2018 es de 1729 horas de trabajo efectivo. El horario de trabajo que regirá en 2017 y 2018 será de lunes a viernes de 8 a 13 horas y de 15 a 18 horas.

Durante la jornada de la mañana se hará un descanso de 15 minutos.

Durante la semana de ferias el horario será de 8 a 13 horas.

Anualmente se acordará en el mes de noviembre por parte de la empresa y la representación de los trabajadores el calendario laboral del año siguiente, donde se recogerán los horarios y descansos diarios establecidos, así como los distintos turnos, vacaciones y puentes si los hubiere. El calendario deberá exponerse en un lugar visible en el centro de trabajo.





## ARTÍCULO 10º - Vacaciones -

A) Las vacaciones para todos los trabajadores serán igual al número de días laborables del mes de Agosto del año en curso.

B) En los casos de prestación de servicios por periodo inferior a un año, se disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado.

El disfrute de las vacaciones será durante el mes de agosto, estableciéndose los turnos de guardia correspondientes que aseguren la producción durante ese mes.

Los componentes del turno de guardia disfrutarán sus vacaciones durante el mes de Julio.

En todo caso la Dirección de la Empresa, previo acuerdo con el Comité de Empresa, atendiendo a las necesidades de la producción u otras causas justificadas podrá establecer alguna excepción en lo relacionado con el período de disfrute de las vacaciones.

C) El período de disfrute de las vacaciones se ampliará hasta el 31 de marzo del siguiente año.

**ARTÍCULO 11º - Licencias** - La Empresa concederá a sus trabajadores licencias retribuidas en los casos y por el número de días siguientes:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Un día laborable por traslado de enseres por cambio de domicilio.

C) Tres días laborables por fallecimiento del cónyuge e hijos, ampliable a cinco días naturales si fuese necesario desplazarse.

D) Dos días laborables en caso de fallecimiento de padres, hijos políticos, hermanos, cuñados y nietos de uno u otro cónyuge, ampliable a cuatro días naturales si hubiese desplazamiento. Dos días naturales por fallecimiento de abuelos de uno u otro cónyuge, ampliable a cuatro días naturales si hubiese desplazamiento. Se podrá elegir el día de inicio del disfrute.

E) Dos días naturales en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos de uno u otro cónyuge ampliable a cuatro días naturales si hubiese desplazamiento, extensible a los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Se podrá elegir el día de inicio del disfrute.

En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que no precise reposo domiciliario de parientes de primer grado, la licencia será de un día natural.

F) Tres días laborables por nacimiento de hijo o adopción de hijo, ampliable en un día más en caso de desplazamiento.

G) Un día natural por matrimonio de familiares hasta el 1º grado de uno u otro cónyuge.

H) El tiempo necesario con la debida justificación para asistir cuando sea requerido





por el Juzgado en calidad de testigo.

I) El tiempo indispensable para los trámites de renovación, excluida la recogida, del carnet de identidad.

J) Asistencia a funerales de miembros de la plantilla. En los de 1º grado el Comité de Empresa.

k) El tiempo indispensable para renovar el carnet de conducir.

L) El tiempo necesario para efectuar donaciones de sangre hasta un máximo de cuatro horas.

M) El tiempo necesario para concurrir a exámenes y tutorías aquellos que cursen estudios.

N) El tiempo necesario para acudir a consulta médica en horario de trabajo.

O) Consulta medicina general y especialistas con hijos menores de 10 años, y padres mayores de 65 años: máximo de 10 horas al año retribuidas, con acreditación médica, donde figure hora y fecha de consulta, siempre que coincida con el horario de trabajo.

P) Consulta medicina general y especialistas con hijos disminuidos psicofísicos: por el tiempo necesario, con acreditación médica, donde figure hora y fecha de consulta, siempre que coincida con el horario de trabajo.

Q) El tiempo necesario si coincide dentro de la jornada de trabajo para realizar los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Se deberá presentar acreditación médica con expresión del día y la hora.

-El trabajador deberá avisar con la posible antelación a su mando inmediato al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso.

-Para la obtención de la licencia por matrimonio es preciso que el trabajador la solicite, al menos, con diez días de antelación, y se podrá acumular a las vacaciones.

-El trabajador deberá presentar justificante del motivo alegado para el disfrute de la licencia o permiso concedido o que se conceda.

-Todo lo relacionado con esta materia y lo no regulado expresamente por el presente convenio lo será por las disposiciones legales vigentes.

-Todo trabajador que acredite fehacientemente su inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho en la Administración correspondiente, podrá beneficiarse de los mismos derechos y en las mismas condiciones, en materia de permisos y licencias, que se pudieran disfrutar por efectos del matrimonio.

**ARTÍCULO 12º - Formación** - Durante los años 2017 y 2018 los cursos de formación organizados e impartidos por la Empresa se desarrollarán durante la jornada de trabajo. Si excepcionalmente fuese necesario hacerlo fuera de la jornada, la Empresa compensará a los asistentes. En el caso de cursos de formación exteriores que coincidan con horario de trabajo, no se descontará el salario, siempre que se avise con una semana de antelación y se





considere la idoneidad de la formación para el trabajo que se desempeñe y se acredite la realización de dicha formación.

## **ARTÍCULO 13º - Baja por Incapacidad Temporal (I.T.)**

A) En los supuestos de I.T. por accidente de trabajo, la Empresa completará las percepciones salariales hasta el 100 por 100 desde el primer día de la baja.

B) En los supuestos de I.T. por enfermedad común y accidente no laboral:

- En la primera enfermedad del año la empresa abonará los tres primeros días al 60% de la base de cotización del mes anterior. A partir del cuarto día y hasta el quince, ambos inclusive la empresa abonará el cien por cien de su salario fijo.
- A partir de la segunda enfermedad del año, la empresa abonará a partir del cuarto día y hasta el quince, ambos inclusive, el cien por cien de su salario fijo.
- Si la baja se prolonga por más de veintiún días, la empresa completará a partir de este momento las percepciones salariales hasta el cien por cien de su salario fijo.
- En aquellos casos en los que la I.T. requiera hospitalización y siempre que esté cubierto el correspondiente periodo de cotización y carencia a la Seguridad Social, la empresa abonará la prestación complementaria a que se refiere el párrafo anterior a partir del día en que se produzca la señalada hospitalización, previo justificante correspondiente.
- En todos estos casos, el trabajador deberá presentar puntualmente en la empresa los partes de baja y confirmación.

C) El abono del complemento, y su percepción por parte del trabajador, supone que en todo momento la Empresa está facultada para efectuar la comprobación del estado del trabajador, del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto, y de una conducta normal correspondiente a su estado. Esta comprobación médica deberá hacerse por facultativo designado por la Empresa y de acuerdo con los miembros del Comité de Empresa.

D) Cesará el trabajador de devengar la prestación complementaria a que se refiere este artículo, en cualquiera de los siguientes casos:

- 1.- Con el parte médico de alta.
- 2.- No presentar los partes de baja o confirmación en los plazos y términos legalmente establecidos.
- 3.- Por diagnóstico resultante de reconocimiento médico efectuado por decisión de la Empresa, de acuerdo con el cual no exista o haya cesado el estado derivado del accidente o enfermedad que constituía el motivo de la baja, con independencia de que a los efectos de la Seguridad Social el trabajador no haya sido dado de alta.
- 4.- Que el trabajador no esté cumplimentando el tratamiento prescrito, así como la ejecución de actos o actividades contraindicadas para su curación.





5.- Negativa al ejercicio por parte de la Empresa de los medios de comprobación de su situación.

E) La decisión de la Empresa de no satisfacer al trabajador en baja la correspondiente prestación complementaria como consecuencia del ejercicio de su facultad de comprobación, será ejecutiva. No teniendo el carácter de sanción disciplinaria.

**ARTÍCULO 14º - Seguro** - Se pacta la contratación de una póliza de seguro colectivo de vida y accidente para todo el personal de la empresa, excepto para aquellos que renuncien voluntariamente.

#### **ARTÍCULO 15º- Mejoras Sociales**

- A) Todas las ofertas realizadas por la Empresa que puedan considerarse como mejoras sociales serán tramitadas a través del Comité de Empresa.
- B) Ningún trabajador pactará condiciones inferiores a las establecidas en el Convenio establecido.

#### **ARTÍCULO 16º - Faltas y Sanciones**

A) Graduación de las faltas de puntualidad:

- Falta leve - de 1 a 5 en el transcurso de un mes.
- Falta grave - más de 5 en el transcurso de un mes.
- Falta muy grave - más de 15 en 6 meses o de 25 en 1 año.

B) En todo lo concerniente a esta materia se estará a lo dispuesto sobre faltas y sanciones en el Estatuto de los Trabajadores, haciéndose especial mención a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

C) Cuando por una conducta sancionable se imponga la suspensión de empleo y sueldo, si ésta es por duración de hasta cinco días se cumplirá en días laborables, si la suspensión es por más tiempo se considerarán siempre días naturales.

D) Todos los avisos de sanciones y faltas leves serán comunicados al Comité de Empresa.

**ARTÍCULO 17º - Reconocimiento Médico y Prendas de Trabajo** – La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, que se realizará como mínimo una vez cada 12 meses durante la jornada laboral, en las condiciones, lugar y fechas que acuerden la Dirección y el Comité de Empresa.

Los resultados de los estudios epidemiológicos elaborados por el servicio médico del Servicio de Prevención serán trasladados al Comité de Seguridad y Salud para su estudio y análisis.

La Empresa entregará dos prendas de trabajo a la incorporación de cada trabajador contratado. Y en los años siguientes, en el primer trimestre las prendas correspondientes.





## ARTÍCULO 18º - Ascensos -

A) Los ascensos se producirán en el mes de Diciembre de cada año, con efecto de primero de Enero siguiente.

B) Los ascensos se producirán normalmente para cubrir puestos de superior categoría que hayan quedado vacantes.

No obstante, la Empresa, previa consulta al Comité de Empresa, al objeto de implantar el deseo de promoción de todo el personal, podrá ascender de categoría sin que necesariamente se produzca un cambio de puesto de trabajo, valorando los méritos y teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes factores: calidad de trabajo, eficacia, conocimientos profesionales, puntualidad, asistencia y disciplina, lealtad y actitud hacia la Empresa.

C) Los puestos que supongan ejercicio de mando, serán designados libremente por la Dirección de la Empresa.

D) Cuando para los ascensos, la Empresa considere oportuno convocar concurso oposición, los requisitos que han de reunir los candidatos, las pruebas a que habrán de someterse, así como la composición del tribunal, serán fijadas y publicadas con suficiente antelación para el general conocimiento.

E) Las solicitudes de ascenso se presentarán hasta el 30 de Noviembre de cada año al Jefe de Departamento correspondiente.

**ARTÍCULO 19º - Salarios** - Los salarios que regirán durante el año 2017 serán los que a continuación se relacionan y suponen un 3,00 % sobre los salarios de 2016 :

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MES	SALARIO AÑO
2	Técnico	Graduado Social	2.700,53	37.807,42
3	Empleado	Jefe 2ª Administración	2.323,50	32.529,00
4	Empleado	Jefe 3ª Administración	2.162,63	30.276,82
5 A	Empleado	Oficial 1ª Administración	1.939,22	27.149,08
5 A	Operario	Especialista 1ª Almacén	1.939,22	27.149,08
5 A	Operario	Oficial 1ª Taller	1.939,22	27.149,08
5 B	Empleado	Vendedor Sector	1.771,49	24.800,86
5 B	Empleado	Oficial 2ª Administración	1.771,49	24.800,86
5 B	Operario	Especialista 2ª Almacén	1.771,49	24.800,86
5 B	Operario	Oficial 2ª Taller	1.771,49	24.800,86







6 A	Operario	Especialista 3ª Almacén	1.669,24	23.369,36
6 A	Operario	Oficial 3ª Taller	1.669,24	23.369,36
6 B	Empleado	Vendedor de Exposición	1.669,24	23.369,36
6 B	Empleado	Auxiliar Administración	1.669,24	23.369,36
6 B	Empleado	Vendedor Almacén	1.481,84	20.745,76
6 B	Operario	Especialista Taller	1.655,76	23.180,64

**Para el año 2018 se establece un incremento del IPC resultante al 31/12/2017 más 0,50 puntos.**

– Al margen del salario de convenio y antigüedad, las cantidades satisfechas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la actividad y de la empresa, no tendrán la consideración de consolidable con las retribuciones fijas de acuerdo con lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

- Los miembros de la plantilla con carácter fijo al 01-01-91 a los que en el anterior Artículo 16º del Convenio Colectivo se les reconocía por su antigüedad, colaboración y servicios prestados el derecho a dos pagas en los meses de marzo y septiembre, recibirán un complemento personal (plus ad personam), distribuido en 14 pagas, no absorbible ni compensable. Dicho complemento experimentará en futuros convenios el mismo incremento que experimente el concepto salarial convenio.

**ARTÍCULO 20º - Dietas y Transporte** – Todos los trabajadores que por necesidad y orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la Empresa, tendrán derecho a la percepción de una dieta por importe de 50,40 euros para el año 2017 y 2018.

Se fija una cantidad de 0,30 euros por kilómetro como importe del kilometraje de los desplazamientos que el trabajador realizara al servicio de la empresa en vehículo propio.

En el caso de no pernoctar fuera de Valladolid la dieta será de 25,00 euros.

Los peajes y aparcamientos y gastos se pagarán previa presentación del justificante.

Las cantidades que se reflejan en este artículo se revisarán anualmente.

**ARTÍCULO 21º - Antigüedad** - El personal comprendido en el convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistente en el abono de quinquenios en la cuantía del seis por ciento del salario base correspondiente a la categoría en que este clasificado, hasta un límite del 48 %. No obstante, todos aquellos que vengan percibiendo la antigüedad por trienios, a los que se les haya reconocido antigüedad anterior al 31-12-76, seguirán cobrando de la misma forma con un límite de ocho trienios.

Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma Empresa, considerándose como efectivamente





trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de prestación del servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la Empresa en periodo de prueba y por el personal eventual cuando este pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa.

En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporen, los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la Empresa computada la antigüedad en la forma señalada en los párrafos anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.

A partir del año 2011 desde la nómina de Enero, los aumentos periódicos por los quinquenios que se cumplan, comenzarán a devengarse el mes siguiente al de su cumplimiento.

**ARTÍCULO 22º - Contrato eventual.** En todo lo relativo al contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, regulado en el número 1, apartado b, del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Convenio para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid.

**ARTÍCULO 23º - Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.** A este respecto se estará a lo que establezca la legislación vigente siempre que se solicite y exista el acuerdo de ambas partes

**ARTÍCULO 24º - Servicios Mínimos** - Si como consecuencia de una huelga o conflicto colectivo fuese necesario establecer unos servicios mínimos de mantenimiento, vigilancia o seguridad u otros, estos se acordarán con el Comité de Empresa de acuerdo con lo que al respecto establece la legislación vigente.

**ARTÍCULO 25º - Derechos Sindicales** -La Empresa permitirá la acumulación de horas anualmente de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegado Sindical de la misma Candidatura en uno o varios de sus componentes, pudiéndose sumar el crédito horario correspondiente al Delegado Sindical y miembro del Comité de Empresa de coincidir en una misma persona ambas condiciones.

No se computarán las horas que se utilicen con motivo de la designación de miembros del Comité de Empresa o Delegado Sindical que formen parte de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de dicha negociación.

Las remuneraciones de los representantes de los trabajadores y Delegados Sindicales no sufrirán merma alguna cuando desempeñen sus funciones en ninguno de los conceptos





salariales y extrasalariales.

**ARTÍCULO 26º - Derecho Supletorio** - En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y demás disposiciones de carácter general.

### **COMISIÓN NEGOCIADORA**

#### **POR LA EMPRESA :**

JOSÉ LUIS LÓPEZ VALDIVIELSO

Presidente de ARROYO, S.A.

#### **COMITÉ DE EMPRESA:**

CCOO            IGNACIO J. ALBA SONDESA

U.G.T.           LAURA RUEDA BABÓN

U.G.T.           DAVID GIL ESCOBAR

CCOO           JOSÉ LUIS MARTÍN FERNÁNDEZ

CCOO           ROBERTO MARTÍN DEL BARRIO

