

# Administración Autonómica

## JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

#### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: **II CONVENIO COLECTIVO NAMMO PALENCIA, S.L.**

Expediente: 34/01/0016/2017

Fecha: 09/02/2017

Asunto: **RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

Código 34100112012014.

**Visto** el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa **NAMMO PALENCIA, S.L.**, que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 01-02-2017 y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden de 12-09-97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

#### **A C U E R D A**

- 1.- Ordenar** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 9 de febrero de 2017.- El Jefe de la Oficina Territorial, Miguel Meléndez Morchón.

## II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NAMMO PALENCIA, S.L.

### CAPÍTULO I

#### ÁMBITO

##### *Sección 1ª.- Finalidad, ámbito territorial y funcional.*

#### **Artículo 1.- Ámbito territorial.**

El presente convenio establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de la Empresa NAMMO Palencia S.L.U.

#### **Artículo 2.- Ámbito personal.**

El vigente Convenio será de aplicación al personal integrado en el Anexo III, que se adjunta al presente Convenio quedando excluido del mismo el personal titulado de los Niveles I y II excepto en lo correspondiente al incremento anual indicado en el artículo 47.

#### **Artículo 3.- Ámbito temporal.**

El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, tendrá su vigencia desde el 01-01-2017 al 31-12-2019.

De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación, el presente Convenio quedará prorrogado tácitamente por años naturales.

Efectuada la denuncia del Convenio, éste se considerará prorrogado en su totalidad de forma provisional durante el tiempo que medie entre la fecha de su extinción y la aprobación del nuevo convenio o norma que lo sustituya.

**Artículo 4.- Compensación.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, por imperativo legal, jurisprudencia, pacto de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactadas a trabajar (computadas anualmente) únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en cómputo anual superasen el nivel del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente por ingresos anuales a rendimientos mínimos exigibles.

**Artículo 5.- Situaciones individuales.**

Se respetarán las situaciones individuales que, con carácter global y cómputo anual, excedan de las condiciones iniciales pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal, condiciones que en todo caso serán absorbidas y compensadas, por las condiciones contenidas en el presente Convenio.

*C A P I T U L O I I*

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**Sección 1ª- Principios generales.**

**Artículo 6.-**

La organización práctica del trabajo con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la facultad que les corresponda a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Convenio Colectivo. De los cambios organizativos que se produzcan se informará al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

**Artículo 7.- La organización del trabajo estará basada fundamentalmente en:**

- a) La racionalización del trabajo.
- b) El análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada grupo y sistemas de incentivos.
- c) Adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo de acuerdo con sus aptitudes y adecuación de las plantillas de personal.
- d) La saturación de las instalaciones.
- e) La saturación individual del tiempo de trabajo.

**Sección 2ª- Racionalización del trabajo.**

**Artículo 8.- La racionalización del trabajo estará basada fundamentalmente en:**

- a) Análisis del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales y administrativos.
- b) Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.

**Artículo 9.-**

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo constituyen la primera fase de racionalización y, dada su naturaleza dinámica, será el resultado de aplicar a las necesidades de la Empresa, de acuerdo con los medios que ésta disponga, los avances técnicos que se produzcan y las iniciativas del personal, cualquiera que sea su categoría.

**Artículo 10.-**

La determinación de los tiempos y rendimientos reales podrá hacerse por cualquiera de los procedimientos vigentes en la Empresa (por estimación previa del tiempo, cálculo, cronometraje, muestreo, etc.) o cualquier otro que de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa pueda establecerse, previo informe de la Comisión de Productividad.

En la determinación de tiempos y rendimientos correspondientes a los métodos de trabajo para la elaboración o manipulación de explosivos, será preceptivo el informe previo del Comité de Seguridad y Salud.

#### **Artículo 11.-**

Cuando se establezca un tiempo o se revise, se aplicará de inmediato. Se establecerá un cauce de reclamaciones, para lo cual se rellenará un ejemplar por duplicado. Una de las copias se enviará a la Oficina de Tiempos otra, necesariamente, al Comité de Empresa, que entenderá de las mismas y emitirá su informe, previos los asesoramientos necesarios.

#### **Artículo 12.-**

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre previo aviso al Comité de Empresa, por alguno de los hechos siguientes:

- 1.- Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.
- 2.- Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto o indubitado en un error de cálculo o medición, o se obtengan rendimientos inferiores a lo normal o superiores al máximo establecido.
- 3.- Si en el trabajo hubiera habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Se avisará, en todo caso, al operario que vaya a cronometrarse de que va a procederse a la medición del trabajo que realiza.

#### **Artículo 13.- La garantía de un estudio de tiempos o producciones se fundamenta en:**

- a) La adaptación del operario al puesto de trabajo.
- b) La suficiente estabilización de las operaciones.

#### **Artículo 14.-**

Se dará un plazo a quien trabaje por primera vez en un determinado puesto así como para el personal de nuevo ingreso para obtener el rendimiento mínimo exigible.

#### **Artículo 15.-**

### 1.- INTRODUCCIÓN

Este sistema de incentivos tiene un carácter de conjunto, es decir, contempla objetivos globales de empresa – fábrica – taller - célula que fomenta y ayuda a implantar más el trabajo en equipo; tiende a formar equipos integrados de fabricación, calidad, planificación, ingeniería que sean responsables de las entregas del producto al cliente, externo o interno, en plazos, coste y calidad. Se fundamenta en dos parámetros básicos:

- Calidad.
- Eficiencia.

Entendiendo este binomio como la capacidad de obtener los resultados previstos con los recursos apropiados.

Este sistema de incentivos constituye un sistema vivo y en continua evolución que afecta a todos los estamentos de la fábrica; los parámetros se deberán ir revisando a medida que se vayan mejorando e implantando nuevos conceptos.

### 2.- SISTEMA

#### **2.1. PRIMA DE PERSONAL DIRECTO.**

Tienen la consideración de personal Directo todos aquellos trabajadores que de forma inmediata y directa intervienen en la producción y aquellos indirectos cuya intervención en el proceso productivo afecta directamente a sus resultados. Para cada tipo de fabricación se determinarán los trabajadores que tienen la consideración de directos a efectos de prima.

Se establece una prima en función de las horas efectivas trabajadas y de los objetivos obtenidos, que se liquidará mensualmente a cada trabajador, independientemente de su nivel profesional, siendo su valor hora máximo el establecido en el Anexo II. La cantidad del incremento resultante de cada año, se aplicará un 50% a la parte fija y un 50% a la parte variable.

##### **2.1.1. Criterios:**

Para la valoración de la prima intervienen los dos criterios siguientes:

**CRITERIO 1.-** Bloque consolidado o fijo.

Es un incentivo fijo valorado en 0,8266 euros/hora. Se garantiza esta cantidad a todos los trabajadores, pero entendiendo que este fijo exige a todo trabajador una determinada actitud y lograr, a nivel individual y global, unos mínimos de eficiencia y calidad en base al estándar fijado para cada producto. Este objetivo mínimo se fijará previamente por la Comisión de Incentivos y Productividad.

**CRITERIO 2.-** Bloque variable.

Es un incentivo variable valorado hasta un máximo de 0,8739 euros/hora. Con este bloque se incentiva la consecución de objetivos de eficiencia y calidad.

La eficiencia del taller o célula analiza la ejecución de los procesos obteniendo el producto requerido con un ahorro o mejora respecto al fijado en el estándar entendiéndose siempre que hablamos de objetivos globales. Se valorará tanto el tiempo (para evaluar y fijar este criterio se utilizará el sistema de tiempos cronometrados o de tiempo estimado u otro a definir), como el coste (GFH, presupuesto de tarifa...), El objetivo de calidad analiza y valora tanto conceptos de carácter individual como global en relación con:

- El grado de implicación personal en los Planes de Mejora y Competitividad.
- El grado de implantación del Sistema de Calidad.
- El cumplimiento de los requisitos exigidos por la normativa vigente y clientes.
- La disminución en el coste de las inutilidades al detectarse éstas en la operación que las genera.
- El ahorro en los tiempos de reproceso.
- La mejora en la transmisión de información de problemas.

**2.1.2 Fijación de parámetros:**

Los parámetros variables que sirvan de base para establecer los objetivos del criterio 2 se fijarán por la Comisión de Incentivos y Productividad a partir de los siguientes parámetros que se enumeran a título indicativo:

- Ahorro de tiempo.
- Incidencias técnicas.
- Incidencias personales.
- Cumplimiento de plazos.
- Absentismo.
- Inutilidades de material.
- Autocontrol.
- Pertenencia a grupo de mejora o competitividad.

La Comisión establecerá el bloque variable a partir como mínimo de cuatro parámetros, ninguno de los cuales podrá superar el 50% del importe de la parte variable.

**2.2. PRIMA DE PERSONAL NO DIRECTO**

A efectos de prima se considera personal no directo aquel que no haya sido definido como personal directo, en la forma establecida en el apartado 2.1.

El personal No Directo, en función de las horas realmente trabajadas, percibirá el bloque fijo garantizado en el CRITERIO 1 más el 100% de la Prima Media Variable (PMV) obtenida por el personal directo.

El valor hora de la prima media variable se obtiene a partir de la siguiente fórmula:

$$PMV = IPV/HD$$

Donde:

IPV: Importe total de prima obtenida en el periodo liquidado por el personal directo en aplicación del criterio 2.

HD: Número de horas directas trabajadas para la obtención del IPV.

**3.- HORAS DE SUBACTIVIDAD**

Se encuadran en este apartado los siguientes conceptos:

- La falta de actividad en procesos productivos, permaneciendo el trabajador desocupado.
- La falta de actividad en procesos productivos realizando el trabajador tareas auxiliares u otras actividades que se le pueden asignar con el fin de tener un mayor y mejor aprovechamiento de los recursos.
- Las horas imputadas a incidencias personales.

Los criterios de valoración a efectos de prima en la situación de horas de subactividad serán:

- Por falta de actividad productiva, ajena al trabajador, y si no realiza actividades alternativas, se garantiza el cobro de la prima fija indicada en el CRITERIO 1.
- Sí el trabajador en periodos de falta de actividad productiva pasa a realizar labores de no directo, cobraría la prima como un NO DIRECTO.

Para el abono de prima en este supuesto y en los dos siguientes, HD nunca será inferior al 60% de las horas totales disponibles directas del periodo liquidado. Entendiendo como horas directas disponibles las correspondientes a la suma de horas de todo el personal directo definido en el apartado 2.1. Cuando la ocupación sea superior al 60% se aplicará la fórmula del apartado 2.2. En ningún caso el valor hora de la prima media variable será inferior al obtenido con un 40% de ocupación de las horas directas disponibles según la definición establecida en el párrafo anterior. Lo expuesto en este párrafo, igualmente se aplicará al personal no directo del punto 2.2.

- Sí el trabajador en periodos de falta de actividad productiva estuviese dentro de un Plan de Formación, cobraría la prima como un NO DIRECTO durante las horas efectivas dedicadas al Plan.
- Sí el trabajador en periodos de falta de actividad productiva participase en Grupos dentro del Plan de Mejora/Competitividad u otros, cobraría la prima como un NO DIRECTO durante las horas efectivas dedicadas a esta actividad.
- Horas imputadas como incidencias personales, se estará a lo dispuesto en el convenio en relación con permisos y ausencias del puesto de trabajo.

#### 4.- COMISIÓN DE INCENTIVOS Y PRODUCTIVIDAD

La Comisión de Incentivos y Productividad (CIP) tendrá carácter ejecutivo y desarrollará las competencias siguientes:

- Desarrollar e implantar el sistema.
- Resolver los litigios que alrededor de la aplicación puedan aparecer.
- Consolidar o modificar parámetros no olvidando que este sistema de incentivos es un sistema vivo y que debe estar en continua evolución.

La Comisión velará por buscar alternativas de trabajo.

Estará constituida por tres (3) representantes de la parte social y tres (3) representantes de la Dirección de Fábrica. En caso de conflicto de valoraciones de referencia, siempre será el tiempo tipo o sistema de valoración y/o el incurrido histórico para los programas existentes en el momento de la conversión. En el caso de que los parámetros anteriormente expuestos no existieran o existiendo hayan sufrido modificaciones, y la Comisión de Seguimiento no logre un acuerdo de consenso, se recurrirá al Director, quien oyendo a la Comisión resolverá las diferencias. Esta Comisión se reunirá necesariamente una vez al trimestre.

Igualmente serán competencias de esta Comisión:

- a) El análisis de los índices de producción.*
  - Por mejora de los índices de productividad.
  - Por perfeccionamiento de la estructura.
  - Por aumento de rendimientos.
  - Por reducción del absentismo.
- b) Estudio de las reclamaciones sobre tiempos.*

#### **Artículo 16.-**

Definido la productividad como la relación entre el volumen de producción y los recursos humanos disponibles, los aumentos de dicha productividad, en condiciones de homogeneidad podrán ser debidos a algunos de los siguientes factores:

- a) Aumento de la producción; sin variación en los recursos humanos como consecuencia de:*
  - Inversiones en las instalaciones y medios de producción.
  - Mejora de los procesos productivos.
  - Aumento del rendimiento individual.
  - Reducción del absentismo en el personal directo.

Las dos primeras causas se pueden evaluar determinando la variación experimentada por los tiempos concedidos, las otras se evalúan directamente a través de los índices respectivos.

b) *Reducción de las necesidades del personal indirecto, como consecuencia de:*

- Inversiones en las instalaciones y medios utilizados por el personal indirecto.
- Racionalización de los procesos improductivos.
- Aumento del rendimiento individual del personal indirecto.
- Disminución del absentismo de este mismo personal.

Las dos primeras causas deben traducirse en una mejora de la estructura que pueda evaluarse por comparación de las horas realizadas por el personal indirecto en relación con el personal directo.

El rendimiento del personal indirecto puede evaluarse por muestreo de actividad en los puestos de trabajo de este personal.

El absentismo tiene su propio índice de evaluación.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, se establecen los siguientes índices de productividad:

**1.- Índice mensual de disminución de los tiempos concedidos.**

Este índice evalúa el aumento de producción que se origina por mejora de las instalaciones, de los medios de producción y de los procesos productivos, determinando la disminución de los tiempos concedidos a que estas mejoras dan lugar durante el año

$$I_1 = (t_c - t_{1c}) \times n \text{ (en horas).}$$

$t_c$  = Tiempo concedido unitario en la cuantía que tenía antes de la modificación (en horas).

$t_{1c}$  = Tiempo concedido unitario en la cuantía a que ha quedado reducido (en horas)

$n$  = Número de unidades de producción contabilizadas con el nuevo tiempo unitario, desde su entrada en vigor hasta el mes a que corresponde el valor del índice.

Terminado un año, en el mes de enero del siguiente se indicará nuevamente la determinación de las reducciones de tiempos que se produzcan a partir del día primero.

Cuando se introduzcan sucesivas disminuciones de un tiempo, se suspenderá la contabilidad de unidades producidas con el tiempo concedido anterior, iniciándose una nueva contabilidad en base a la última disminución introducida.

En caso de utilizarse otro sistema para la medición del trabajo (toneladas/horas, tiempo por kilo, etc.), es preciso convertir este dato en tiempo concedido o tiempo tipo-hombre por unidad producida, antes de introducirlo en la expresión para la determinación del índice, de tal forma que este índice proporcione la reducción total del tiempo tipo de la plantilla afectada, como consecuencia de una mejora en las instalaciones o del proceso.

Este índice reflejará los aumentos de productividad, por los conceptos señalados, que se producen en todos los puestos de trabajo directo.

**2.- Índice mensual y acumulado de rendimientos del personal directo.**

En el rendimiento del personal directo es preciso distinguir entre el rendimiento teórico que resulta de la relación entre los Tiempos Concedidos y los Tiempos Invertidos y el rendimiento real que resulta de la determinación de la actividad media real.

De la comparación de ambos rendimientos se extraerán las oportunas consecuencias.

2.1. Rendimiento teórico.

Los datos correspondientes al período considerado se aplicarán a la expresión.

$$I_2T = \frac{\text{Tiempos concedidos}}{\text{Tiempos invertidos}}$$

Cuando se utilicen otras unidades para la medición del trabajo se convertirán las unidades señaladas, en condiciones de homogeneidad antes de su introducción en la fórmula.

2.2. Rendimiento real.

Se establecerán los muestreos de Actividades necesarias para evaluar la Actividad media real de los puestos de trabajo directo.

Este índice tendrá la denominación  $I_2R$  y el valor que resulte de dividir las actividades medias obtenidas por 100.

**3.- Índices mensual y acumulado de rendimientos del personal indirecto.**

A lo largo de cada mes se realizarán los muestreos necesarios entre el personal indirecto para disponer de valores objetivos y representativos de la Actividad de este personal.

Se estudiará la forma de llevar a cabo los muestreos y la posibilidad de obtener datos parciales por áreas o departamentos.

Este índice se designará por la referencia I<sub>3</sub> y tendrá el valor que resulte de dividir las actividades medias obtenidas por 100.

**4.- Índices mensual y acumulado de absentismo.**

Estos índices se obtendrán para la plantilla directa, indirecta y total, de acuerdo con los datos correspondientes al período considerado aplicados a la expresión:

$$I_4 = \frac{\text{Horas convenidas} - \text{Horas ordinarias realizadas}}{\text{Horas convenidas}} \times 100$$

Horas convenidas son las horas teóricas que realizaría la plantilla afectada, de acuerdo con lo vigente en el Convenio.

Horas realizadas son las horas ordinarias realizadas por la misma plantilla señalada anteriormente, por lo que habrán de excluirse, debidamente desglosadas, las correspondientes a enfermedad y maternidad, accidentes, permisos retribuidos, permisos no retribuidos, retrasos, faltas injustificadas, actividades sindicales, así como cualquier otra ausencia al trabajo.

No se tendrán en cuenta las horas extras, en las que, lógicamente, no hay absentismo.

El acumulado se obtendrá sumando las horas convenidas y realizadas, del período considerado, antes de calcular I<sub>4</sub>.

Con independencia del índice de absentismo señalado anteriormente, se determinara el índice oficial, que excluye las bajas por maternidad, permisos retribuidos, actividades sindicales y cualquier otra retribuida.

**5.- Índices mensual y acumulado de reducción de horas indirectas.**

Los datos correspondientes al período considerado se aplicarán a la siguiente expresión:

$$I_5 = \frac{\text{Horas indirectas realizadas}}{\text{Horas directas realizadas}}$$

Las horas extraordinarias, tanto directas como indirectas, se consideran como realizadas a estos efectos.

El acumulado se obtendrá sumando, por una parte, las horas indirectas y por otras, las directas realizadas, correspondientes al período considerado, antes de calcular I<sub>5</sub>.

Se estudiará la conveniencia de establecer índices parciales por talleres, departamentos, etc., con objeto de facilitar el análisis.

Los índices señalados tienen carácter de provisionalidad en tanto se dispone de mayor experiencia para reconsiderar la conveniencia de introducir nuevos índices o modificar los que ahora se establecen.

**Sección 6ª.- Clasificación profesional y clasificación organizativa.****Artículo 17.**

El personal que preste sus servicios en cualquiera de las actividades que desarrolle la Empresa, se clasificará, teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

La nueva clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde con las necesidades de la Empresa que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

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.

**Grupos Funcionales:** Todos los trabajadores estarán incluidos en uno de los grupos profesionales de TÉCNICOS, EMPLEADOS y OPERARIOS.

a) Técnicos.

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de alta cualificación y complejidad.

b) Empleados.

Es el personal que por sus conocimientos y experiencia puede realizar tareas administrativas, comerciales, de organización, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina informatizadas o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas.

c) Operarios.

Es el personal que por sus conocimientos y experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte y otras operaciones auxiliares. Sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión o coordinación.

**Niveles de calificación:** Todo trabajador será calificado teniendo en cuenta su nivel de conocimiento, 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.

a) NIVEL I

Son trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñen sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

b) NIVEL II

Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquéllos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

c) NIVEL III

Son aquellos trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente aquéllos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional.

Con formación profesional de segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

d) NIVEL IV

Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución aunque bajo algún tipo de supervisión.

Con formación profesional de primer grado o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo, o cualificación específica con amplia experiencia y formación.



#### SUBNIVEL IV

Integran este Subnivel todos los trabajadores que actualmente se reconocen para el mismo en el Anexo III, con igual formación profesional o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, o experiencia prolongada en el puesto de trabajo que las exigidas en el Nivel IV, pero con menor responsabilidad en la ejecución de los trabajos y mayor necesidad de supervisión de los mismos.

#### e) NIVEL V

Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente, aquéllas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

#### SUBNIVEL V

Son aquellos trabajadores que realicen sus labores con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales elementales y un mínimo periodo de adaptación.

Por otra parte, podrán integrarse en cualquiera de los niveles o subniveles existentes, por analogía con los mismos nuevos puestos de trabajo que no se encuentren recogidos en el Anexo III.

### CAPITULO III

#### DE LA CONTRATACIÓN LABORAL Y DEL EMPLEO

##### ***Sección 1ª.- Requisitos, principios generales.***

#### **Artículo 18.-**

La contratación de personal es facultad de la Dirección de la Empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente y en el presente Convenio.

La Dirección determinará en cada momento el tipo de contratación a celebrar, formalizándolo por escrito en todos los casos.

En los casos de nuevas contrataciones, renovaciones y modificaciones de contratos, etc., la Empresa entregará a los representantes de los trabajadores y/o sindicatos representativos copia básica.

#### **Artículo 19.-**

Los representantes de los trabajadores serán informados por la Dirección en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la Empresa.

En los casos en que la subcontratación de que se trate pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada previamente con los representantes de los trabajadores.

Asimismo serán informados y consultados previamente los representantes de los trabajadores en todos aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la Empresa, sea cual sea la forma en que ésta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta, etc.). En dicha consulta se analizarán todas las cuestiones legalmente permitidas.

##### ***Sección 2ª.- Selección e ingreso. Registro de personal***

#### **Artículo 20.-**

La Dirección podrá realizar, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que considere oportunas, esencialmente en cuanto se refiere a la aptitud, y clasificará al personal con arreglo a las funciones para cuyo desempeño hubiere sido contratado.

Por la Dirección se informará detalladamente por escrito al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, con la debida antelación, de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección pudiendo el Comité hacer las sugerencias que en su caso considere al respecto.

Se informará por escrito igualmente de las pruebas a realizar y de la evolución de cada una de ellas con la debida fluidez y del resultado final.

Todas las convocatorias de solicitud de personal, pasarán necesariamente por la Oficina de Empleo. Será incompatible con la condición de aspirante a trabajador de la Empresa:

- 1.- El estar incurso en cualquiera de las Leyes que sobre tal fin existan o pudieran existir.
- 2.- El percibir pensión de cualquier organismo oficial excepto aquéllos que lo sean por incapacidad física o psíquica, orfandad o viudedad.

A la persona seleccionada para la ocupación de la plaza, se le concederá un plazo de quince días para llevar a cabo su incorporación a la Empresa con el fin de atender sus propias necesidades.

Se establecen los siguientes períodos de pruebas: Nivel III – Grupo Técnico, seis meses; Nivel III, Nivel y Subnivel IV, un mes; Nivel V y Subnivel V, quince días, tanto para los Grupos de Empleados como de Operarios.

#### **Artículo 21.-**

El ingreso del personal fijo tendrá lugar por los niveles que se especifican a continuación para cada grupo profesional, salvo circunstancias excepcionales, en cuyo caso será preceptivo el informe del Comité de Empresa que se emitirá en un plazo máximo de 7 días.


#### **Sección 3ª. Ceses.**

#### **Artículo 22.-**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento por escrito, con quince días de preaviso.

El cumplimiento de este preaviso dará derecho al trabajador a percibir su liquidación en la fecha que cause baja en la Empresa.

El incumplimiento del preaviso dará derecho a la Empresa a no efectuar la liquidación al trabajador hasta el momento habitual del pago a los restantes trabajadores de los conceptos objeto de liquidación.

El trabajador estará obligado a devolver las horas de bolsa que tenga pendiente en el momento de su cese, o en su defecto se le deducirán en la liquidación correspondiente.

En la firma de los finiquitos estará presente un representante sindical a petición del interesado.

### **CAPITULO IV**

#### **PROMOCIÓN Y MOVILIDAD**

#### **Sección 1ª.- Promoción.**

#### **Artículo 23.- Promoción ordinaria.**

Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección de la Empresa se compromete a sacar a concurso 4 plazas del Subnivel IV cada año.

La previsión de vacantes en régimen de ascensos se realizará mediante concurso-oposición al que pueden concurrir todos los trabajadores que se encuentren en el mismo Nivel o Subnivel y en el Subnivel o Nivel inmediato inferior si lo hubiere de cualquier grupo funcional en primera convocatoria. En segunda convocatoria podrá optar a la plaza cualquier trabajador.

No obstante lo expuesto, a las vacantes producidas en el Nivel III también podrán acceder en primera convocatoria los trabajadores encuadrados en el Nivel IV, así mismo, a la vacante que se convoque de Nivel IV grupo funcional de operarios para Conductor-Mecánico podrá optar en primera convocatoria, junto con los del subnivel IV.

Si aun así no se cubrieran las plazas, la Dirección dará un curso a los aspirantes en primera convocatoria, procediéndose seguidamente a realizar el examen pertinente para el ascenso. El plazo que se fija para la impartición del curso y posterior examen será de treinta días.

Dentro de los tres primeros meses de cada año, la Dirección previa reunión con el Comité de Empresa y Delegados Sindicales y conociendo el criterio de los mismos, hará una previsión de vacantes, a cubrir mediante promoción durante el año, en función de las necesidades estimadas.

Si se produjeran vacantes con posterioridad a esta previsión, se comunicarán previamente al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, de igual forma que como se establece en el párrafo anterior.

Si dentro del año natural al que se ocupa la vacante, se produjera otra del mismo Nivel o Subnivel e igual contenido de funciones del puesto de trabajo a cubrir, ésta será cubierta automáticamente por aquel que en el concurso-oposición celebrado, habiendo sido declarado apto, le siguiera en puntuación.

Los efectos económicos derivados de la promoción, se devengarán como máximo a los quince días de la celebración del concurso.

Determinadas las vacantes a cubrir, se establecerá un plazo máximo de seis meses para la ocupación de las plazas.

#### **Artículo 24.- Ascenso a mando.**

Los puestos del Nivel III se cubrirán por el sistema de ascenso ordinario realizando previamente las pruebas que se establezcan para poner de manifiesto la aptitud para el mando y las relaciones humanas, siendo necesario superar éstas para optar al examen de conocimientos.

A la categoría funcional de Jefe de Equipo podrán presentarse todos los trabajadores que estén encuadrados en el Nivel y Subnivel IV. El Jefe de Equipo asume el control de trabajo de un grupo de operarios y efectuará su trabajo normal en el caso de que se lo permitan los cometidos propios de su función de mando. Para asignar a un Jefe de Equipo más de ocho operarios, deberá solicitarse informe previo del Comité de Empresa, en el supuesto de disconformidad por parte del interesado.

#### **Artículo 25.- Normas generales de procedimiento.**

El anuncio de las vacantes a cubrir deberá publicarse, al menos, con un mes de antelación a la fecha prevista para llevar a cabo el concurso, señalándose la fecha en el propio anuncio, que será dado a conocer públicamente con indicación de las funciones de la especialidad del puesto de trabajo a ocupar y del programa a desarrollar y/o las condiciones que se requieran para aspirar a ellas. También se hará constar la forma de celebrarlo, y demás circunstancias que sean pertinentes.

La duración de las pruebas no excederá de 30 días naturales.

La Jefatura de Recursos Humanos tendrá en su poder los programas para acceder a los diferentes niveles, los cuales se entregarán al personal que lo solicite.

En todas las pruebas se incluirá en el temario una parte de Seguridad y Salud y de Medioambiente.

#### **Artículo 26.-**

La aptitud que en cada caso corresponda, será determinada por un Tribunal Mixto, formado por igual número de representantes de la Dirección y del Comité de Empresa, elegidos éstos entre miembros del propio Comité u otros trabajadores del Centro siempre que éstos últimos estén encuadrados en igual o superior nivel que el de la vacante a cubrir, salvo que el representante designado, esté en posesión de una titulación académica oficial superior a la plaza a cubrir.

Asimismo y con carácter previo a la realización de las pruebas, por el Tribunal se nombrará un árbitro que decidirá en los supuestos de empate o discrepancia.

Una vez constituido el Tribunal, éste señalará las pruebas a realizar que determinen el mínimo de conocimientos exigibles para ocupar las plazas convocadas, acordando al propio tiempo la ponderación que cada prueba haya de tener en el conjunto de las mismas, así como la forma de evaluar que estime procedente seguir.

Una vez establecidas las pruebas y sólo durante la realización de las mismas podrán asistir los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales reconocidas.

Las pruebas a realizar se basarán en un sistema de carácter objetivo y tendente a evaluar los conocimientos y aptitud teóricos y prácticos en relación con las exigencias del puesto a cubrir.

#### **Artículo 27.-**

Si convocado el Concurso-Oposición la plaza fuese obtenida por un trabajador de Nivel o Subnivel de coeficiente superior al de la plaza a cubrir, el trabajador que obtenga la plaza pasará a cobrar de acuerdo con el coeficiente de referencia del Nivel o Subnivel de la plaza que cubra.

**Sección 2ª. Movilidad.****Artículo 28.-**

Se entiende por movilidad funcional, el cambio de grupo funcional dentro o no de su nivel o subnivel.

La Dirección podrá recurrir a la movilidad funcional cuando existan razones organizativas, técnicas o productivas.

Ante un caso de necesidad de movilidad funcional que afecte a uno o varios trabajadores, la Dirección pondrá el hecho en conocimiento de los representantes de los trabajadores especificando:

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

Para llevar a efecto dicha movilidad será preciso el acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores en un plazo máximo no superior a cinco días.

De no alcanzarse el acuerdo, cualquiera de las partes podrá elevar el caso a la Comisión Paritaria, quien en aplicación de sus normas de procedimiento resolverá lo que proceda.

Si la resolución es de desacuerdo se pondrá el caso en conocimiento del Director, quien resolverá con carácter definitivo.

Los acuerdos que se adopten en cualquiera de las tres instancias citadas serán de obligado cumplimiento para el/los trabajadores afectados.

Cuando se proceda a la movilidad funcional de un trabajador a un nivel o subnivel superior al suyo percibirá la retribución económica del puesto de destino.

Si la movilidad supone para el trabajador un cambio a nivel inferior se le respetará la retribución de origen.

Cuando la movilidad suponga trabajos de nivel o subnivel superior y supere el período de cinco meses en un año u ocho meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por I.T., y Excedencia, se generará una vacante que necesariamente será cubierta por el procedimiento establecido para las promociones. Lo anteriormente previsto, no es aplicable en situaciones temporales distintas a la actividad normal.

La movilidad del personal además de por las causas expuestas y por las legalmente establecidas, podrá tener origen en una de las siguientes:

- a) A petición del trabajador. En este caso, el trabajador deberá solicitarlo por escrito a la Dirección. En el plazo de dos meses, la Dirección se manifestará al respecto por escrito. Caso de accederse a la solicitud, se le asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.
- b) Por disminución de la capacidad física. En todos los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional desgaste físico natural en la Empresa, accidente de trabajo o cualquier otra enfermedad siempre que ésta no le impida desarrollar otra función con plena responsabilidad, la Dirección procurará acoplar a este personal al puesto más adecuado, percibiendo el trabajador la retribución correspondiente a la categoría profesional que ostentaba anteriormente.

A este respecto se constituirá una Comisión formada por el Jefe de Recursos Humanos y un representante del Comité de Empresa, que propondrá a la Dirección las fórmulas para acoplar al trabajador disminuido en vista de las circunstancias de cada caso.

El personal acogido a tal situación no podrá exceder del cinco por ciento del total de los trabajadores.

- c) En caso de embarazo o lactancia, se garantizará el cambio de turno o puesto de trabajo cuando las condiciones de trabajo puedan afectar a la madre o al hijo reincorporándose a su puesto anterior, una vez finalice esta situación.

**Artículo 29.-**

Cuando el cambio de un nivel/subnivel superior a otro inferior incluso fuera de su grupo funcional, se produzca a petición del interesado y la Empresa acceda, éste pasará a percibir las remuneraciones que correspondan a su nuevo nivel/subnivel.

Este artículo no será de aplicación en los casos previstos en el apartado b) del artículo 28.

**Artículo 30.-**

Se concederá por la Empresa, la permuta de puestos de trabajo entre el personal de igual nivel/subnivel y especialidad, siempre que no se cause perjuicio a terceros.

Se concederán las permutas sin derecho a dietas ni a indemnizaciones a los permutantes, conservando éstos su nivel/subnivel.

**CAPITULO V****FORMACIÓN PROFESIONAL****Sección 1ª.- Principios generales.****Artículo 31.- Plan de formación.**

El Plan de Formación para cada uno de los años de vigencia del convenio, se concluirá en el último trimestre del año anterior, entre la Dirección y el Comité.

La determinación de las acciones de este Plan, así como su desarrollo, se llevarán a cabo por los representantes de la Dirección, el Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

Se procederá a optimizar las cualificaciones de las plantillas a través de un máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas de los acuerdos sobre ayudas/bonificaciones existentes para la formación, en orden a conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de la Empresa y la adaptación a los cambios motivados por el proceso de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo.

Las acciones formativas organizadas o concertadas por la Dirección, en el marco de los planes de formación anuales, se desarrollarán, como principio general, dentro de los horarios de trabajo.

Si por razones de carácter productivo u organizativo a juicio de la Dirección, no fuera posible desarrollar total o parcialmente aquellas acciones dentro del horario normal de trabajo, se compensará el tiempo de asistencia a los cursos con una cantidad equivalente al 50% del número de horas del curso fuera del horario de trabajo, multiplicado por el equivalente al valor de la hora ordinaria según establece el artículo 60 del presente Convenio. Será el propio trabajador el que elija si quiere cobrar o quiere compensar en descanso el tiempo empleado en dicha formación.

Esta compensación no tendrá en ningún caso la consideración de hora extraordinaria.

Cuando la asistencia a un curso de formación, organizado o autorizado por la Empresa, impida comer donde el trabajador lo hace habitualmente, por razón de horario y/o distancia, se cubrirán los gastos ocasionados, en concepto de compensación de comida por un importe de 13 euros.

Igualmente, si la asistencia al curso de formación implica un desplazamiento o la utilización de un medio de transporte distinto del habitual usado para cumplir la jornada laboral, el mayor coste para el trabajador será cubierto por la Empresa, previa justificación del mismo.

**CAPITULO VI****TIEMPO DE TRABAJO****Sección 1ª.-****Artículo 32.- Jornada de trabajo anual.**

Se establece una jornada normal de trabajo en cómputo anual para los años de duración del presente Convenio de 1.689,50 horas de prestación real de servicio para todo el personal de la Empresa, cualquiera que sea el número de días al año de vacaciones o fiestas anuales y la localización de las mismas en los días de la semana. De dicho cómputo está excluido el tiempo por descanso.

El número de horas de trabajo en cómputo anual señalado anteriormente se distribuirá en el calendario laboral, que se someterán a la aprobación de la Dirección, acompañados del informe que al respecto emita el Comité de Empresa.

No obstante, con el objetivo de adaptar la actividad productiva a la demanda del mercado y procurar el mantenimiento de la misma así como la estabilidad del empleo, la empresa dispondrá de una bolsa del diez por ciento (10%) de la jornada anual como jornada irregular.

Los períodos de descanso establecidos, se añadirán a la jornada laboral fijada y no serán retribuidos.

Se establecerá un Calendario de Trabajo anual para los grupos de trabajadores que no estén comprendidos en la jornada normal.

La disponibilidad de la bolsa de horas podrá consistir en:

- Realización de horas por encima de las que inicialmente estén determinadas como jornada diaria, semanal o mensual en el calendario laboral, dentro de los límites señalados en este artículo, para ser compensadas posteriormente mediante el disfrute de descansos.
- Realización de horas por debajo de las inicialmente determinadas en el calendario laboral, mediante el adelanto de horas de descanso, para ser recuperadas mediante su realización posterior, dentro de los límites señalados en este artículo.

Para la aplicación de esta bolsa de horas se establecen las siguientes reglas:

- La jornada diaria en los días laborables no podrá ser superior a 11 horas, La Dirección se compromete a que ningún trabajador realice las horas de bolsa, tres semanas de forma consecutiva. En la bolsa de horas de los fines de semana la jornada máxima será de 7,75 horas y sólo se realizará los viernes por la noche o los sábados por la mañana.
- Para que sea de obligado cumplimiento, la empresa preavisará al trabajador con una antelación de 5 días naturales. Con esta misma antelación se preavisará al Comité de Empresa. Una vez realizado el preaviso, el trabajador afectado por el mismo no podrá solicitar el permiso establecido en el artículo 40-L.
- Atendiendo a la actividad productiva, la compensación con descanso podrá producirse tanto con carácter previo como con posterioridad a la realización de las horas. En cualquier caso será de aplicación el preaviso de 5 días naturales.
- El disfrute del descanso compensatorio podrá realizarse en jornadas completas o con reducciones de jornadas, debiendo coincidir en este último caso con el comienzo o la finalización de la misma.
- Será de aplicación preferentemente el desarrollo de la jornada irregular en los días laborables del calendario laboral.

En el caso de ser necesaria la realización de horas en días no laborables o festivos, la Dirección remitirá un informe al Comité de Empresa y Secciones Sindicales en la cual justificará las causas productivas u organizativas que justifican dicha necesidad. En cualquier caso, para la realización de dichas horas será preceptivo el informe favorable del Comité de Empresa.

- La retribución correspondiente al periodo de disfrute del descanso compensatorio de la bolsa de horas, se calculará conforme a lo señalado en el artículo 55 del Convenio Colectivo.
- Tanto la disponibilidad horaria como el disfrute compensatorio de descanso tendrán cómputo anual, por lo que llegado el 31 de diciembre se procederá a su liquidación conforme a las reglas siguientes:
  - Para la retribución de las horas de la bolsa trabajadas y no compensadas se establece una prórroga hasta el 31 de marzo del año siguiente a aquel en que se realizaron. Si llegada esta fecha no se hubiesen podido hacer efectivas, la empresa las abonará al mismo precio que las horas extraordinarias.
  - Para la realización de las horas de la bolsa descansadas con carácter previo a su realización, se establece una prórroga hasta el 31 de marzo del año siguiente a aquel en que se descansaron. Si llegada esta fecha no se hubiesen podido hacer efectivas por razones de producción, la empresa renunciará a exigir la realización de las mismas.
  - Compensación: Se abonará según tabla salarial en concepto de compensación de gastos de cualquier tipo (Ej.: comida, transporte) por cada hora de la bolsa realizada en día laborable (hasta el máximo de 11 horas).

Si se realizan horas en días no laborables, se abonarán según tabla salarial por cada hora.

La ejecución de estas horas devengarán la prima correspondiente, así como los pluses de nocturnidad, toxicidad, penosidad y, peligrosidad correspondientes.

- Trimestralmente se informará a la Comisión de incentivos y productividad de la utilización de la bolsa de horas. En el caso de discrepancias en la aplicación y utilización de la bolsa de horas se convocará, de acuerdo con su reglamento de funcionamiento, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que resolverá en consecuencia.

#### **Sección 2ª.- Horas extraordinarias.**

#### **Artículo 33.-**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria establecida en los calendario laboral, salvo las realizadas en aplicación de la bolsa de horas establecidas en el artículo 32.

Consecuentemente con el criterio finalista que ha determinado la legislación restrictiva en materia de horas extraordinarias, es decidido propósito de ambas representaciones, reiteradamente manifestado, reducir a lo estrictamente imprescindible la realización de esta clase de horas.

Para vigilar el cumplimiento de lo expuesto, su realización deberá ser autorizada previamente por la Dirección e informados el Comité de Empresa y Secciones Sindicales para conocer su criterio.

### ***Sección 3ª.- Vacaciones.***

#### **Artículo 34.-**

Todo el personal de la Empresa, disfrutará de un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales al año, o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo de prestación de sus servicios. A estos efectos se entenderá que ha prestado sus servicios el personal que se reincorpore a la Empresa después de un período de I.T. dependiente de la Seguridad Social, por no conseguir una declaración de invalidez.

Todo el personal devengará las vacaciones del 1 de enero al 31 de diciembre. El personal que ingresó a lo largo del año, se le aplicará esta proporcionalidad desde la fecha de su ingreso hasta el 31 de diciembre.

Las vacaciones se disfrutarán en el período oficialmente establecido y para los ingresados con posterioridad a dicho período lo llevarán a cabo antes de finalizar el año.

#### **Artículo 35.-**

Una vez fijado el período de vacaciones, si la Dirección tuviera necesidad de variarlo respecto a alguno o algunos trabajadores, deberá avisarlo con una antelación de al menos dos meses; en el caso de no poder hacerlo y previo informe del Comité de Empresa, el cual deberá emitirse en el plazo de tres días laborables, se le indemnizará en la medida correspondiente.

En todo caso al trabajador a quien se le modifique su período de vacaciones con relación al que tuviera antes de dos meses, se indemnizarán los gastos que justificadamente acredite; si el aviso para el cambio de vacaciones se realiza en un plazo igual o inferior a dos meses, la indemnización será de 15 días de salario real más los gastos que justificadamente acredite. El trabajador afectado por la modificación disfrutará su período de vacaciones en los meses comprendidos entre Junio y Septiembre siempre que así lo solicite y las necesidades lo permitan.

El trabajador que tuviera necesidad de disfrutar sus vacaciones total o parcialmente en período distinto al del resto del personal lo pondrá en conocimiento de la Dirección, resolviéndose la petición previo informe del Comité de Empresa.

El trabajador deberá cursar su petición, salvo circunstancias muy excepcionales, con dos meses de antelación a la fecha prevista para las vacaciones del resto del personal.

La permanencia en el período general de vacaciones, del personal de mantenimiento, se hará eligiendo entre los que voluntariamente lo hayan solicitado, caso contrario serán designados de forma rotativa entre los afectados.

Las trabajadoras embarazadas podrán elegir la fecha de disfrute de sus vacaciones, siempre que exista trabajo efectivo a realizar en el mes de vacaciones oficiales.

#### **Artículo 36.-**

Las vacaciones anuales de cualquier productor, quedarán interrumpidas en caso de que durante el disfrute de las mismas se produzcan situaciones de baja por incapacidad temporal. El disfrute de vacaciones no consumidas se efectuará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, dentro del año natural y será equivalente en horas a las no disfrutadas en el periodo oficial. Si no existiese acuerdo, los días que queden se disfrutarán a continuación del período oficial establecido de vacaciones o de la fecha de alta médica, respetando igualmente la equivalencia en horas.

### ***Sección 4ª.- Trabajo nocturno.***

#### **Artículo 37.-**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, serán abonadas con el importe establecido en la Tabla Salarial del presente Convenio para trabajos nocturnos.

#### **Artículo 38.-**

El personal que trabaje en turnos rotativos y su jornada tenga horas comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá el Plus de Nocturnidad establecido en el presente Convenio en función de las horas trabajadas dentro del período señalado anteriormente.

### **Sección 5ª.- Turnos.**

#### **Artículo 39.- Turnos.**

La rotación de los turnos deberá conocerla el trabajador con al menos dos semanas de antelación. Durante la vigencia del presente Convenio, se procurará incrementar hasta un mes el tiempo de antelación. El sistema de turnos rotativos podrá realizarse, turnos de mañana, tarde, y noche. No obstante, cuando la Dirección constate la necesidad de implantar el turno de noche en alguna sección donde no exista, deberá comunicarlo con una semana de antelación al Comité de Empresa, argumentando la necesidad para que éste conozca las razones de su implantación y emita si lo cree oportuno informe al respecto. De esta normativa quedan exceptuados los servicios de carácter permanente y aquellas fabricaciones que por su índole no lo permitan.

Los turnos rotativos se realizarán entre el mayor número posible de trabajadores, pudiendo ser la periodicidad de rotación semanal, quincenal o mensual.

En los procesos productivos en que sea necesario trabajar a turnos, y el número de personas o la complejidad del trabajo lo justifiquen, previo informe del Comité de Empresa, existirá al menos una persona con categoría de mando.

Los trabajadores de cada sección que se encuentren realizando su trabajo en régimen de turnos rotativos por tiempo superior a dos meses, podrán solicitar su pase a jornada normal por tiempo mínimo de un mes. La Dirección estudiará la solicitud y solo por circunstancias excepcionales de las que se informará al Comité de Empresa se podrá denegar la petición. Esta disposición no será aplicable a los servicios de carácter permanente.

En el calendario laboral, se determinarán aquellas secciones, en las que se prevea la necesidad de implantar turnos rotativos en base al volumen de producción previsto para ese año, con indicación del horario.

Cualquier tipo de modificación al calendario aprobado contará con el informe preceptivo del Comité de Empresa, que deberá emitirse en el plazo de tres días.

La Dirección avisará, individualmente por escrito al menos con 2 días laborales de antelación, a los trabajadores su incorporación a los turnos rotativos o su modificación, salvo casos excepcionales debidamente justificados. Para la finalización del turno se deberá preavisar con un mínimo de 2 días naturales, de todo lo cual se pasará copia al Comité de Empresa. De no cumplirse los plazos anteriormente citados, al trabajador afectado se le indemnizará con el pago de cinco días más de turno, bien sea por la falta de preaviso para la incorporación o finalización de turnos.

### **Sección 6ª.- Conciliación de la vida laboral y familiar**

En desarrollo de lo regulado sobre la materia en el Real Decreto Legislativo 1/1995 y en la Ley 3/2007, y al objeto del establecimiento de medidas orientadas a lograr una real y efectiva igualdad entre hombres y mujeres, se establece la siguiente regulación en materia de conciliación de la vida laboral y familiar:

#### **PLAN DE IGUALDAD**

##### **OBJETIVOS DEL PLAN**

Dar cumplimiento a la Ley.

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar de las trabajadoras y trabajadores.

Concretar en medidas los valores de la compañía a favor de la igualdad, la no discriminación y la integración.

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo. Se establece el siguiente protocolo específico de actuación para el supuesto de que se produzca este tipo de situaciones.

Concienciar, mentalizar y formar a todos los niveles de la organización en los temas citados.

##### **DIAGNOSTICO SITUACIÓN ACTUAL**

La finalidad de este diagnóstico es identificar las actuaciones prioritarias y servir de base para la realización del citado plan, la finalidad de la información es conocer las inquietudes y necesidades de la plantilla para contribuir a la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores que forman el conjunto de la Empresa.



La información recogida ha servido para analizar, realizar el presente plan de igualdad, así como para la posterior evaluación de la efectividad del mismo.

#### ÁREAS DE ACTUACIÓN

##### *Selección, promoción y desarrollo profesional.*

La Dirección en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, se compromete a que “Todos los candidatos y candidatas recibirán el mismo trato en todo momento del proceso de selección, garantizando la máxima confidencialidad respecto a su participación, así como a la información personal transmitida a la empresa.”

Para mantener en todo momento el adecuado cumplimiento de estos principios y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos son ocupados por las personas adecuadas en un marco de igualdad, con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden de asegurar la ausencia de discriminación por razón de género, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en la que se encuentra una persona que haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica en principio aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro.

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspecto de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basaran en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, y no se utilizará lenguaje sexista.

Se estudiará el diseño de políticas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

Se considerará discriminación, toda situación en la que se constate que existe diferencia de retribuciones cuando dos personas estén realizando las mismas funciones.

Se sensibilizará a los responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades.

#### **Formación.**

Se promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

La empresa promoverá y garantizará la igualdad de oportunidades en los procesos de formación, asegurando en el diseño, organización y contenidos de la formación la igualdad y no discriminación.

Se realizará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidad en la dirección y gestión de equipos.

Con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las acciones formativas organizadas o concertadas por la Dirección de la Empresa, en el marco de los planes de formación anuales, se desarrollaran como principio general, dentro de los horarios de trabajo.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencias basadas en motivos familiares, en cursos adecuados para su reciclaje profesional.

Se priorizará la formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares

#### **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN**

La discriminación por cualquier motivo, ya sea por razón de sexo, raza, religión, ideología, o de cualquier otra índole aquí no recogido, no será tolerada dentro de nuestra organización, de conformidad con la Normativa Interna y el Código de Conducta (Principios de Gestión) de la empresa y con la ética profesional. Por ello, y con el objeto de impedir cualquier conducta contraria a estos principios, y conforme a la responsabilidad de la empresa de proteger a sus trabajadores, se elabora el presente Protocolo de Prevención y Actuación ante situaciones de discriminación por razón de sexo, raza, religión, ideología, o de cualquier otra índole.

Cualquier situación de discriminación no sólo no será tolerada, sino que además se tomarán todas aquellas medidas oportunas para erradicar dichos comportamientos lesivos y discriminatorios.

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. La empresa se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajan en su Organización.

Por ello y a fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de sus profesionales, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todos los empleados a ser tratados con dignidad, se ha realizado el siguiente protocolo, en base a los siguientes principios:

Todos los empleados tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de discriminación o intimidación y deben tener garantizada la ayuda a la persona que lo sufra, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse. Se garantiza a todos los empleados que todas las acciones sobre esta materia se tramitarán observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad, que quedarán garantizadas a través de este Protocolo.

#### OBJETIVO

El presente protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación para que el empleado o empleada que detecte o considere que existe una situación de discriminación pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de dicha discriminación y se adopten las pertinentes medidas, según los casos.

#### ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El presente protocolo es de aplicación para todos los profesionales que componen la Compañía, independientemente del tipo de contrato laboral que dispongan, haciéndose extensivo el ámbito de aplicación al personal becario, personal de ETTs, personal de empresas colaboradoras o subcontratadas. Por tanto, para todos ellos se reconoce la capacidad a iniciar el presente procedimiento, si detectan un posible caso de discriminación o acoso dentro del entorno laboral de la empresa.

#### MEDIDAS DE CARÁCTER PREVIO

En cumplimiento de lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regulan el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, la empresa reconoce que constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la Compañía, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados, incluidas las situaciones de discriminación o acoso.

Por ello y tan pronto como se detecte una posible situación de entorno conflictivo que pudiera desembocar en una acción de discriminación o acoso por parte de empleados bajo su mando hacia otros empleados de la Empresa, adoptará las medidas que considere necesarias en el ámbito de responsabilidad para evitar que continúen esas conductas.

#### FASE PRIMERA: INICIO DEL PROCEDIMIENTO

##### 1. Notificación:

Cualquier persona que considere que está ante una presunta situación de discriminación o acoso dentro del entorno laboral podrá notificar dicha situación por las siguientes vías:

Vía notificación al Departamento de Recursos Humanos, con la confidencialidad necesaria.

Vía Director: Podrá comunicar la situación al Director que inmediatamente lo pondrá en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos con la confidencialidad necesaria.

Vía Representación de los Trabajadores, que lo pondrá en conocimiento del departamento de Recursos Humanos con la confidencialidad pertinente.

##### 2. Investigación preliminar:

Una vez el responsable de Recursos Humanos reciba la notificación sobre una posible situación de discriminación o acoso, tomará todas aquellas medidas orientadas a la obtención de los primeros datos que permitan analizar, en una primera instancia, si existen indicios de una posible situación de discriminación o acoso. En caso afirmativo, dará paso a la segunda fase del Protocolo, la de Desarrollo, cuyo primer elemento deberá ser la Comunicación Escrita.

## FASE SEGUNDA. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

## 3. Comunicación escrita:

En caso de entender que los hechos pueden ser constitutivos de un presunto caso de discriminación o acoso, el responsable de Recursos Humanos solicitará al denunciante que formule por escrito de manera formal la Comunicación. El escrito de Comunicación deberá contener, al menos, la siguiente información:

Identificación, fecha y firma del empleado o empleada que formula la denuncia. Descripción de los hechos y naturaleza de la situación de discriminación o acoso.

Persona o personas que, presuntamente, están implicadas en la presunta situación de discriminación o acoso.

Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

Por tanto, no se considerarán, aquellas comunicaciones que no se planteen por escrito, se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación de discriminación o acoso.

El responsable de Recursos Humanos revisará el contenido de la comunicación y en aquellos casos en los que no contenga los datos suficientes para llevar a cabo la investigación, deberá solicitar al comunicante que amplíe el contenido de la misma, si lo desea.

## 4. Investigación:

Para la investigación de los hechos, y su posterior calificación o no como constitutivos de discriminación o acoso, se constituye el Equipo de Investigación del Protocolo. Dicho equipo estará constituido por el Jefe de Recursos Humanos, la persona responsable de Prevención de Riesgos Laborales y un representante de la parte social, quienes en coordinación investigarán los hechos ocurridos y dictaminarán la existencia o no de hechos constitutivos de discriminación o acoso. En caso de que sea necesaria la participación del Observatorio de Igualdad, se les notificará dicha participación en la más estricta confidencialidad.

Se notificará el inicio el Protocolo a la personas afectadas, con acuse de recibo, emplazando a éstas a realizar todas aquellas alegaciones por escrito que estimasen pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, estableciéndose para ello un plazo de 10 días desde la fecha de la recepción de la misma.

En caso de considerarse oportuno, el Equipo determinará la aplicación de todas aquellas medidas cautelares oportunas durante la investigación de los hechos, velando por la seguridad e integridad de las partes implicadas.

Igualmente, el Equipo podrá recabar todas aquellas pruebas y testimonios que considere oportunas o que le sean pedidas por cualquiera de las partes implicadas y que conlleven el esclarecimiento de los hechos, o bien tomar alguna de las siguientes acciones:

- Conocer características organizaciones del centro de trabajo.
- Entrevista con los demás trabajadores del centro de trabajo.
- Entrevista con los superiores jerárquicos.
- Entrevista con las personas implicadas
- Recabar cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos y para averiguar la veracidad de los mismos.

## 5. Resolución:

El Equipo, una vez recabadas todos los testimonios, pruebas y demás hechos relevantes para el caso dará parte a la Dirección de Recursos Humanos, exponiendo las conclusiones alcanzadas referentes a la existencia o no de hechos que constituyan acoso. En consecuencia, la resolución podrá dictaminar:

- a.- Que existen indicios racionales de una posible situación de discriminación o acoso, o que, no existiendo indicios de acoso, sí los haya de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral. Se instará la adopción de medidas cautelares o disciplinarias, en caso necesario.
- b.- Que no se constaten indicios racionales de una situación de discriminación acoso, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral.

Los casos notificados al equipo se notificarán junto al resultado final al Observatorio de Igualdad para su uso estadístico, manteniendo oculta las identidades de las personas implicadas y siendo comunicado simplemente la organización o departamento, la causa del caso, su sustanciación o no, y la resolución del mismo, de forma que sirva para el análisis y posible implementación de medidas preventivas.

**Conciliación vida familiar y laboral.**

La trabajadora que adquiera la condición de madre, bien de manera natural o bien por adopción, durante los tres primeros años del hijo, podrá llegar a un acuerdo con la empresa para poder flexibilizar el horario y el turno de trabajo.

La trabajadora embarazada verá adaptado su puesto de trabajo a su condición de “embarazada”.

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida familiar se establecen las siguientes medidas:

**Lactancia.**

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La concreción horaria del periodo de disfrute del derecho corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador/a que ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Dentro del marco de la conciliación de la vida familiar y laboral, se acuerda que el tiempo correspondiente a jornadas completas se disfrute de forma continuada tras el alta del descanso por maternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en casos de que ambos trabajen.

**Reducción de jornada.**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta en segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La reducción de la 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 misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria de la reducción de la jornada, corresponderá al trabajador.

El trabajador deberá preavisar a la empresa con un mínimo de quince días su reincorporación a la jornada normal.

**Paternidad.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, 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 periodos de descanso de maternidad.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

Estos periodos se suman a los permisos retribuidos vigentes en cada momento en el Convenio Colectivo o por la propia Ley sobre nacimiento de hijos o adopción.

**Excedencias.**

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender los cuidados 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 excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El trabajador podrá solicitar licencia sin sueldo por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en empresas de actividad similar a NAMMO Palencia, S.L.U. Se concederán de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejecutado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

#### **Reuniones de trabajo. Ordenación del puesto de trabajo.**

Se potenciará el uso de los medios técnicos que existan en cada momento, como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar.

Se procurará que tanto en las convocatorias de reuniones de trabajo, así como la duración de las mismas, que estas no se extiendan más allá de la finalización de la jornada ordinaria.

#### **Vacaciones.**

Las vacaciones anuales de cualquier productor, quedarán interrumpidas en caso de que durante el disfrute de las mismas se produzcan situaciones de baja por incapacidad temporal. El disfrute de vacaciones no consumidas se efectuará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, dentro del año natural. Si no existiese acuerdo, los días que queden se disfrutarán a continuación del período oficial establecido de vacaciones o de la fecha de alta médica, siendo equivalente el cómputo a las horas no disfrutadas en el periodo oficial.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

#### **Medida para prevención del acoso.**

La empresa y las representaciones sindicales manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

La empresa facilitará a los trabajadores un entorno de trabajo libre de amenazas, y actos violentos, comportamientos intimidatorios o abusivos, acoso u otras conductas similares, con el compromiso de la empresa de tratar a las personas de un modo justo digno y respetuoso.

El acoso en términos generales, es cualquier conducta verbal o física que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia una persona por razón de su raza, color, religión nacionalidad, edad, discapacidad física o mental, orientación sexual.

La existencia de acoso sexual depende de las circunstancias particulares de la situación. Se trata de un comportamiento molesto e inapropiado de naturaleza sexual que tiene como fin vulnerar o conseguir minar la dignidad de una persona, especialmente mediante la creación de un entorno intimidatorio, hostil, humillante, degradante u ofensivo.

La empresa investigará las quejas recibidas sobre conductas inaceptables en el lugar de trabajo así como el acoso y otros tipos de acosos ilícitos, tales como acoso por motivos de raza, color, religión, nacionalidad, edad, discapacidad física o mental, embarazo, orientación sexual o identidad sexual, y tomará las medidas puntuales y correctiva que resulten necesarias. Las quejas recibirán un trato de confidencialidad en la medida de lo posible y serán coherentes con la obligación de la Empresa de investigar y tomar las medidas correctivas oportunas

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en la Legislación Vigente.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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 se utilicen en la empresa.

#### **INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DE MEDIDAS.**

En orden de reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la Dirección de la Empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

#### **EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.**

Se analizarán una vez al año la evaluación, implantación, desarrollo y cumplimiento del citado Plan de Igualdad.

#### **Artículo 40.- Permisos retribuidos.**

El trabajador tendrá derecho, con aviso o previa solicitud, a licencias con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

- a) Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, cinco días naturales.
- b) Tres días naturales consecutivos en caso de fallecimiento de padres y hermanos; en caso de abuelos y nietos, dos días, en cada caso prorrogable dos días más si hubiera desplazamiento con necesidad de pernoctar fuera de la localidad de residencia.
- c) Cinco días naturales por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho. Tres días por enfermedad grave de hijos y padres, prorrogables en un día si hubiera desplazamiento. Dos días por enfermedad grave de hermanos, abuelos y nietos, prorrogables en dos días si hubiera desplazamiento.  
La gravedad de la enfermedad o intervención vendrá determinada por el facultativo correspondiente, en todo caso se considerará la enfermedad como grave si conlleva ingreso hospitalario.
- d) Cinco días naturales por nacimiento de hijos o adopción.
- e) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Hasta veinte horas anuales para consulta al médico de medicina general.
- h) Un día por cambio de domicilio del trabajador. En caso de necesidad acreditada podrá ampliarse a dos días.
- i) Un día natural por contraer matrimonio hijos, hermanos y padres, prorrogables en dos días en caso de desplazamiento con necesidad de pernoctar fuera de la localidad de residencia.
- j) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para los trabajadores que se encuentren cursando estudio en un Centro Oficial.
- k) Hasta un total de cinco días laborales por año natural para asuntos propios inaplazables; quedarán comprendidos los siguientes casos y cuantías:
  - Un día natural por celebración de actos por nacimiento de hijos.
  - Un día natural por primer aniversario de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos y hermanos.

- Un día natural por fallecimiento de tíos, sobrinos y primos carnales.
- Cualquier otro que a juicio de la Dirección, a propuesta del Comité de Empresa, pudiera tener la misma consideración.

En los apartados b, c, e i, cuando se produzca desplazamiento, este deberá ser superior a un radio de 100 Km. Computables desde el domicilio del trabajador.

- l) Dos días al año de permiso retribuido de libre disposición por el trabajador, entendiéndose que el permiso de un día completo equivale a 7,75 horas. El disfrute de este día no podrá ser acumulado a los períodos de vacaciones, ni podrá producirse en los supuestos de que solicitándose por varios trabajadores en un mismo taller o departamento se limite el normal desarrollo de la producción o de los servicios de la Empresa. Estos días de libre disposición, no se tendrán en cuenta para el cálculo del absentismo.

Los permisos enumerados en los apartados a), b) c), i) y k) en los casos que procedan, se concederán a los trabajadores, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad.

Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, y siempre que se acredite la convivencia mediante certificación del registro de parejas de hecho, generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

Se entiende que existe pareja de hecho, siempre que antes de la solicitud del permiso se haya acreditado ante la Jefatura de Recursos Humanos su existencia. El disfrute de estos permisos será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

#### **Artículo 41.-**

El trabajador deberá presentar siempre, justificantes acreditativos del motivo alegado y en todo caso quedará a criterio de la Dirección el determinar el número de días de permiso en los casos a que se refiere el apartado K) del artículo anterior. De este apartado están exentos los permisos contemplados en el apartado L) del mismo artículo.

En el supuesto del apartado f) del artículo anterior, se deducirá, en su caso, la cantidad que el trabajador perciba en concepto de indemnización, por el deber público que ha de cumplir.

#### **Artículo 42.- Trabajadores cursando estudios.**

Sin perjuicio de lo que establece la Ley, en los casos en que por necesidad acreditada los trabajadores que se encuentren cursando estudios en un Centro Oficial deban variar su horario de trabajo o disponer de permiso, lo someterán al criterio de la Dirección, la cual, de acuerdo con el Comité de Empresa, resolverá lo procedente en su caso, en consecuencia con las repercusiones que se deriven del proceso productivo al respecto.

#### **Artículo 43.-**

El trabajador podrá solicitar licencia sin sueldo por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en empresas de actividad similar a NAMMO Palencia S.L.U. Se concederán por el Director cuando lo permitan las necesidades del servicio.

Las trabajadoras o trabajadores tendrán derecho a una nueva licencia sin sueldo por nacimiento de hijos aun cuando no hubiere transcurrido un año de la licencia anterior.

#### **Lactancia:**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Dentro del marco de la conciliación de la vida familiar y laboral, se acuerda que el tiempo correspondiente a jornadas completas se disfrute de forma continuada tras el alta del descanso por maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

#### **Artículo 44.-**

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso,

de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la Empresa, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, si existen razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Durante el tiempo de duración de esta excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

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.

#### **Artículo 45.-**

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas de similar actividad a la de NAMMO Palencia S.L.U. o que puedan considerarse competidoras de ésta. El conocimiento fehaciente del incumplimiento de esta condición producirá la baja inmediata y definitiva del trabajador, sin derecho a indemnización, comunicándose por escrito.

El trabajador excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con veinte días de antelación al término de la excedencia, causando baja en la empresa de no hacerlo en dicho plazo.

#### **Artículo 46.-**

Las excedencias solicitadas por los trabajadores para el desempeño de funciones públicas, políticas o sindicales durarán el tiempo que el trabajador desempeñe el cargo o función para el que fue nombrado o elegido teniendo derecho a ocupar la plaza que dejó al ser designado para aquel. Su incorporación al trabajo deberá llevarse a efecto dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

## *CAPITULO VII*

### RETRIBUCIONES

#### **Sección 1ª.- Definiciones**

#### **Artículo 47.-**

Todas las retribuciones que se fijan en este Convenio, a percibir por el personal afectado por el mismo, quedarán encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se enumeran a continuación:

- a) **Salario garantizado:** Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo, siendo especificado en el Anexo I de este Convenio.
- b) **Complementos salariales:**

##### Personales:

- Plus de antigüedad.

##### De puesto de trabajo:

- Plus Jefe de Equipo.
- Plus de Trabajos Nocturnos.
- Plus de Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos.
- Plus de Turnicidad.
- Plus de Cambio de Horario.
- Plus de Domingos y Festivos.

##### De calidad o cantidad de trabajo:

- Primas a la producción directa.
- Primas del personal no directo.
- Horas extraordinarias.

##### De vencimiento periódico superior al mes:

- Importe de las vacaciones retribuidas.
- Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad y Paga de Compensación Social.
- Prima especial de productividad.



• **AÑOS 2017, 2018 y 2019:**

Incremento salarial.

Año 2017: 2% consolidable en todos los conceptos retributivos, más un 0,5% variable si los beneficios del año 2016, superan el millón de euros, y otro 0,5% variable si los beneficios del año 2016, superan los dos millones de euros a pagar en una gratificación extraordinaria no consolidable.

Año 2018: 2% consolidable en todos los conceptos retributivos, más un 0,5% variable si los beneficios del año 2017 superan el millón de euros y otro 0,5% variable si los beneficios del año 2017, superan los dos millones de euros a pagar en una gratificación extraordinaria no consolidable.

Año 2019: 2% consolidable en todos los conceptos retributivos, más un 0,5% variable si los beneficios del año 2018 superan el millón de euros, y otro 0,5% variable si los beneficios del año 2018 superan los dos millones de euros a pagar en una gratificación extraordinaria no consolidable.

Cláusula de revisión: Si el IPC anual del año 2019, superase a los incrementos reales percibidos, se abonará la diferencia en una gratificación extraordinaria.

**Artículo 48.- Complementos salariales.**

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, han de adicionarse al salario garantizado por estos conceptos:

Personales:

**Plus de antigüedad:** La cuantía para el año 2017 será la reflejada en la tabla salarial.

Se computarán a efectos del tiempo servido en la Empresa, el período de vacaciones, las licencias con sueldo, baja por accidente de trabajo o enfermedad, baja por I.T. dependiente de la Seguridad Social si el trabajador se reincorporara a la Empresa al no concedérsele la declaración de invalidez, excedencia forzosa, así como el tiempo que se permanezca en la situación prevista en el artículo 46 y en el que el trabajador prestó servicio militar, o servicio social sustitutorio, pero no el de excedencia voluntaria ni el de licencia sin sueldo. Asimismo será computado el tiempo que el trabajador estuvo como eventual o interino si luego pasa sin solución de continuidad a ingresar en la plantilla como trabajador fijo.

**Antigüedad.-** El personal disfrutará de trienios sin limitación alguna, en la cuantía que se fija en este artículo. El reconocimiento de los sucesivos trienios se verificará semestralmente al 1 de enero de cada año, para los que se perfeccionen en el primer semestre y el 1 de julio para los que se perfeccionen en el segundo semestre.

**Artículo 49.- De puesto de trabajo.**

**Plus Jefe de Equipo.-** Se establece un Plus de Jefe de Equipo en la cuantía fijada en la tabla salarial para el personal que realice dicha función.

Los Jefes de Equipo que desempeñen sus funciones durante el período de un año consecutivo o de tres en períodos alternativos, si posteriormente cesa en su función, se le mantendrá el Plus en la cuantía que viniese percibiendo hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

**Plus de trabajos nocturnos; Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos; Plus de Turnicidad; Plus de Cambio de Horario.-** Atendiendo al resto de las condiciones económicas que se contienen en el presente Convenio, se conviene expresamente fijar, a todos los efectos legales, que las cuantías que se perciban por el personal al que afecten estos pluses serán las que a continuación se especifican para cada uno de ellos, respetándose las condiciones más beneficiosas que su caso hubiera:

- a. Plus de Trabajos Nocturnos: Se establece su importe en la cuantía fijada en la tabla salarial por hora de trabajo, de las comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas. No será de aplicación a aquellos trabajadores que hayan sido contratados específicamente para trabajar en jornada de noche. Esta percepción será incompatible con cualquier otra que viniera percibiéndose por esta circunstancia.
- b. Plus de Trabajo Tóxicos, Penosos y Peligrosos: Se determina un importe en la cuantía fijada en la tabla salarial por hora de trabajo y para cada 1 por 100 para el año 2017.
- c. Plus de Turnicidad: Se fija su cuantía según lo reflejado en la tabla salarial por día trabajado durante el año 2017. Los domingos, festivos o días inhábiles, éste importe será de la misma cuantía.

- d. Plus de Cambio de Horario: Se determina su cuantía según lo reflejado en la tabla salarial por cada día de trabajo. Los domingos, festivos o días inhábiles este importe será según lo reflejado en la tabla salarial. Ambas cantidades tendrán vigencia durante el año 2017.
- e. Plus de Domingos y Festivos: Se percibirá por los trabajadores de servicios de carácter permanente que realicen su trabajo en estos días como jornada ordinaria, según lo reflejado en la tabla salarial por domingo o día festivo trabajado durante el año 2017.

**Artículo 50.-**

Será objetivo permanente de la Empresa en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud del Centro de Trabajo la mejora de las instalaciones y procedimiento para hacer desaparecer o al menos reducir las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad de los puestos de trabajo que las tuvieren así como la preservación del medio ambiente. En tal caso dejará de abonarse el Plus o se reducirá en la proporción adecuada.

El citado Plus de Toxicidad, Penosidad o Peligrosidad se percibirá por el tiempo que preste su trabajo, siempre que el número de horas no llegue a 4, y por la totalidad de la jornada cuando el tiempo de trabajo sea igual o exceda de 4 horas.

**Artículo 51.- Plus de turnicidad.**

Tendrá derecho al Plus de Turnicidad el personal que realice su trabajo en la modalidad de jornada por el sistema de turnos rotativos. Su cuantía será la que se refleja en la tabla salarial sin que en ningún momento pueda limitarse el derecho del trabajador para formular la reclamación que a este respecto pueda derivarse.

El cambio del sistema de turnos, para pasar a la jornada normal de trabajo, no dará derecho al plus de cambio de horario.

**Artículo 52.- Plus de cambio de horario.**

Todo el personal que por necesidades del Centro de Trabajo tenga que variar el horario de trabajo que pudiera tener establecido, siempre que no implique horas extraordinarias, percibirá como compensación por esta circunstancia la cantidad que se establece en el apartado d) del artículo 49. Este plus se devengará durante 30 días consecutivos como máximo sin que en ningún momento se limite el derecho que pudiera para formularse la reclamación correspondiente. Dicho plus no se percibirá cuando el cambio de horario se produjese a petición del trabajador o cuando éste se incorpore a la jornada normal de trabajo.

***Sección 2ª.- Complementos salariales de calidad o cantidad de trabajo.*****Artículo 53.- De calidad o cantidad de trabajo.**

Se estará a lo dispuesto en el sistema de incentivos establecido en el artículo 15.

**Artículo 54.- Horas extraordinarias.**

Se abonarán con el valor de la hora ordinaria que resulte de la aplicación de la fórmula del artículo 61, multiplicado por 1,75.

No obstante de mutuo acuerdo entre la Dirección y trabajadores se podrá compensar por tiempo equivalente de descanso. Se considerará tiempo equivalente de descanso el trabajado en horas extraordinarias aplicándose el coeficiente 2.

Quienes voluntariamente a propuesta de la Dirección realicen trabajos en domingo, festivos o días no laborables según los calendarios laborales, tendrán una compensación según lo reflejado en la tabla salarial por cada hora trabajada. En todo caso, se respetará el descanso semanal establecido por la Ley. Quedan exceptuados de esta compensación aquellos trabajadores que hayan sido contratados para realizar su actividad normal en domingos, festivos o días no laborables. Se acuerda específicamente que este importe por hora trabajada se mantendrá con el mismo valor durante toda la vigencia del convenio.

***Sección 3ª.- Complementos salariales de vencimiento superior al mes.*****Artículo 55.- Vacaciones retribuidas.**

Se abonarán por los importes que correspondan al salario garantizado, más los pluses de antigüedad, penosidad, toxicidad y peligrosidad, Jefe de Equipo, Plus de Idiomas, y diferencia de categoría superior que en su caso corresponda.

Al personal que perciba prima directa o no directa, pluses de nocturnidad, turnicidad, cambio de horario, se le incluirá como base diaria para el cálculo de la cantidad que en concepto de vacaciones retribuidas le corresponda, el promedio percibido por los citados conceptos en los tres meses naturales inmediatamente anteriores a la iniciación de aquéllas, entendiéndose por tal promedio el total de lo percibido por dichos conceptos dividido entre 90.

En los casos en que el período anteriormente citado hubiera comprendido algún tiempo por enfermedad o accidente de trabajo o permiso retribuido, la media se obtendrá sin tener en cuenta los días en que se haya permanecido en esta situación de I.T. o permisos retribuidos. Si durante el período que se cita en este artículo no se hubiera trabajado a prima ningún día cualquiera que sea la circunstancia, excepto por I.T., el importe de las vacaciones se devengará de acuerdo con la retribución que se indica en el primer punto de este artículo. En I.T. se calculará la prima y los pluses tomando la media de los últimos tres meses trabajados anteriormente.

Cualquier trabajador podrá percibir la paga correspondiente a las vacaciones antes del disfrute de las mismas, sin más requisito que solicitarlo.

Para su cálculo, la empresa podrá descontar el exceso que sobre el salario real perciba el trabajador en situación de I.T, maternidad, paternidad, riesgo por embarazo, etc.

#### **Artículo 56.- Gratificaciones extraordinarias.**

El personal comprendido en este Convenio percibirá en julio y Navidad, sendas gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas al importe de un mes de retribución calculado de igual forma que en el artículo anterior referente a vacaciones retribuidas. Las fechas tope para hacer efectivas las pagas extraordinarias, serán: el día 20 de julio para la paga extraordinaria de julio y el día 20 de diciembre para la paga extraordinaria de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde 1 de enero al 30 de junio, por lo que respecta a la de julio, y el 1 de julio al 31 de diciembre, en lo que se refiere a la de Navidad.

Al personal en situación de I.T., que se encuentre de alta en la Empresa, se le considerará este período como de permanencia a efectos de la percepción de estas gratificaciones. Para su cálculo, la empresa podrá descontar el exceso que sobre el salario real perciba el trabajador en situación de I.T, maternidad, paternidad, riesgo por embarazo, etc.

Al personal en situación de I.T. que no se encuentre de alta en la Empresa, se le considerará este período como en activo en el supuesto de reingreso por no conseguir una declaración de invalidez. En este caso se deducirá del importe total de la paga extraordinaria la parte proporcional que haya recibido como pago directo por la Seguridad Social.

#### **Artículo 57.- Prima de productividad.**

El importe de la prima especial de productividad se devengará en la misma cuantía que la gratificación extraordinaria de Navidad, abonándose de la forma siguiente:

- a) Cien euros mensuales a cuenta de la misma al personal que lo solicite.
- b) Percepción de hasta 800 euros, de una sola vez, a devengar en el mes de septiembre por el trabajador que lo solicite. Esta opción es incompatible con lo previsto en el apartado a).
- c) Resto, en el mes de diciembre.

En todos los casos en que la prestación de servicios en la Empresa no alcance una permanencia total del año, bien por causar alta o baja en la misma en el transcurso del año, la Prima de Productividad deberá devengarse proporcionalmente al tiempo de la prestación de servicios en el año, tomándose como base de cálculo para determinar su cuantía el importe que por el concepto de gratificación extraordinaria de Navidad les hubiera correspondido percibir, de haber sido devengada dicha gratificación por su importe íntegro total, según las circunstancias salariales que en cada caso concurren.

Cálculo a efectuar para la determinación del importe correspondiente:

*Extra Navidad*

\_\_\_\_\_ X Núm. de días de alta en la empresa = Importe prima Productividad

365

En el supuesto de que el importe que se perciba sea superior al que le correspondiera, caso de cesar en la Empresa antes de finalizar el año, al efectuar la liquidación de haberes se deducirá la cantidad que en demasía hubiera percibido.

**Artículo 58.- Paga de compensación social.**

El importe de la paga para el año 2017, será la reflejada en la tabla salarial.

Se devengará del 1 de abril al 31 de marzo. Se hará efectivo con la nómina del mes de marzo de cada año.

Esta paga será exclusivamente para el personal de convenio proveniente de Santa Bárbara Sistemas, y que la viniese percibiendo.

**Sección 4ª- Otras retribuciones.****Artículo 59.-**

El reconocimiento del Plus de distancia que se contempla en el segundo párrafo del artículo 5 de la derogada Orden de 10 de febrero de 1958, se realizará automáticamente a los trabajadores que cambien de domicilio y tengan derecho al plus de distancia, cuando el motivo del cambio se deba a haber contraído matrimonio, o haberse constituido como pareja de hecho, desahucio, cambio de residencia por estudios universitarios de los hijos o necesidad de ir a vivir con los Padres para atenderlos, y tales motivos sean suficientemente acreditados ante la Dirección.

**Sección 5ª- Comisiones de Servicio.****Artículo 60.-**

La dieta nacional para personal afectado por el presente convenio será de 145 euros/día, desde la firma del convenio y durante toda su vigencia.

La compensación que se fija por Km. recorrido en vehículo propio, será de 0,28 euros, desde la firma del convenio y durante toda su vigencia.

El desplazamiento en vehículo propio deberá ser autorizado por la Dirección, y en ningún caso el importe resultante de aplicar el módulo fijado por Km., recorrido, podrá ser superior al del medio de transporte público que corresponda según la normativa de viajes.

No obstante si la Empresa estableciera un sistema de gastos pagados se estará a lo dispuesto en la misma.

Dieta internacional.- Se aplicarán las mismas condiciones que al personal titulado. Se acuerda específicamente que la cantidad de bolsillo desde la firma del convenio y durante toda su vigencia será de 16,00 euros/día.

**Sección 6ª- Salario hora-ordinaria y salario día individual.****Artículo 61.-**

El salario hora ordinaria correspondiente a cada trabajador, que solo servirá de base para aplicar los descuentos que tengan efectuarse con motivo de permisos no retribuidos, ausencia injustificada y retrasos, así como para determinar el valor de la hora extraordinaria, será el siguiente:

*Devengos mensuales fijos x 11*

*Jornada anual vigente en cada momento*

**Artículo 62.-**

Salario día individual es el correspondiente a cada trabajador, y se obtiene dividiendo los devengos mensuales fijos, entre los días naturales del mes.

Este salario día individual se aplicará en los descuentos que se tengan que efectuar con motivo de enfermedad o accidente de trabajo.

**Sección 7ª- Forma de pago.****Artículo 63.- El pago del salario se efectuará mediante transferencia bancaria.**

La Empresa queda obligada, al verificar las pagas periódicas, a entregar a los trabajadores el recibo de salarios, utilizando los métodos que se consideren oportunos.

Los trabajadores podrán solicitar un solo anticipo de sus haberes, el cual se hará efectivo en torno a los días 20 de cada mes.

Todo el personal percibirá sus devengos en el último día laborable del mes correspondiente.

Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

**Artículo 64.- Quebranto de moneda.**

Se establece una indemnización en la cuantía de 415 euros, a devengar en 12 meses durante cada uno de los años de vigencia del Convenio.

**CAPITULO VIII****SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE****Sección 1ª.- Principio generales.****Artículo 65.-**

En relación al nuevo marco jurídico establecido por la Ley de Prevención (Ley 31/1995), se acuerda realizar las acciones necesarias para adecuar su desarrollo y aplicación en la Empresa.

**Sección 2ª.- Prendas de seguridad y ropas de trabajo.****Artículo 66.-**

La Empresa facilitará a todos los trabajadores las prendas o medios de protección personal que cada puesto de trabajo requiera.

Es competencia del Comité de Seguridad y Salud definir el tipo de prenda o equipos necesarios para cada puesto.

Las prendas y equipos de protección personal que se faciliten, se ajustarán a lo establecido en la normativa vigente.

El uso de las prendas o medios de protección será obligatorio. El trabajador responderá económicamente de los mismos en caso de mal uso intencionado.

**Artículo 67.-**

La Empresa proporcionara ropa de trabajo adecuada a todo el personal cada 12 meses, dentro del 1er. trimestre del año. Para el personal de talleres, las prendas de trabajo consistirán en 3 monos o equipos cada 2 años, así como 2 toallas y 2 pares de calcetines para el calzado de seguridad cada año. Se entregarán monos o equipos a juicio del Comité de Seguridad y Salud. Asimismo, a todo el personal que trabaje a la intemperie o en talleres que no reúnan las debidas condiciones climatológicas, se le entregará un anorak a juicio del Comité de Seguridad y Salud.

Al restante personal se le facilitará, además de una toalla, si no hay otro sistema de secado, la ropa de trabajo en la forma que a continuación se especifica:

Al personal de nueva incorporación se le entregarán en el momento de su ingreso 2 equipos completos.

**A) CONSERJE, ORDENANZAS, PORTEROS Y CONDUCTORES.**

PRENDA	NUMERO	DURACIÓN
Uniforme verano/invierno	2 (verano, invierno)	2 años
Anorak	1	2 años
Impermeable	1	3 años
Camisas verano/invierno	4 (2 ver. 2 inv.)	1 año
Pares de zapatos ver./inv.	3	2 años
Corbatas	2	2 años
Chaleco	1	3 años

**B) PERSONAL DE OFICINA, LIMPIEZA, LABORATORIO, ENFERMERÍA, ETC.**

PRENDA	NUMERO	DURACIÓN
Bata, guardapolvo o chaquetilla	2	2 años

El uso de las prendas de trabajo se registrará por los mismos principios establecidos para las prendas de protección, pudiéndose utilizar únicamente durante la jornada de trabajo y dentro del período de duración establecido.

En los casos de trabajos en los que se utilicen sustancias tóxicas o peligrosas que, a juicio del Comité de Seguridad y Salud, impregnen la ropa en tal grado que pueda suponer un peligro excepcional de efectuarse la limpieza en su propio domicilio, se establecerán las garantías siguientes:

- Sistema de dobles taquillas acotadas y catalogadas.
- Limpieza de prendas de trabajo a cargo de la Empresa.

Por el Comité de Seguridad y Salud se procederá a efectuar un estudio sobre puestos de trabajo que excepcionalmente y como consecuencia de la prestación del trabajo se considere deban tener un período de descanso o pausa. Así mismo, el Comité de Seguridad y Salud por mayoría de sus miembros, en los casos que se manipulen productos químicos que por su especial peligrosidad para la salud y el método de trabajo empleado lo requieran, considerando los datos técnicos expresados en la ficha de seguridad química del producto, determinarán la necesidad de establecer una pausa al finalizar la jornada laboral con el fin de atender su aseo personal acorde con el trabajo desempeñado.

En relación con lo que antecede, se establecerán las correspondientes áreas de descanso, donde el trabajador pueda llevar a cabo el mismo. Estas áreas deberán reunir un mínimo de confort necesario para el fin que se pretende.

Medioambiente.- Semestralmente la Dirección informará a los Delegados de Prevención de los aspectos más relevantes relacionados con el medioambiente; esta información, será llevada a cabo en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

### ***Sección 3ª.- Servicios médicos.***

**Artículo 68.- Este servicio ha sido externalizado.**

Ocurrido un accidente, se estará a lo establecido en el procedimiento de investigación de accidentes.

**Artículo 69.- Comités de seguridad, laboral y medio ambiente.**

- a) El Comité de Seguridad y Salud se regirá por lo dispuesto en la Ley y Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales.

No obstante, en cuanto a su composición, de los tres miembros representantes sociales, se acuerda que el 50% puedan ser elegidos por el Comité de Empresa sin que sean miembros de dicho Comité. Los así elegidos dispondrán de 25 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones.

## **CAPITULO IX**

### **CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL**

#### ***Sección 1ª.- Premios.***

**Artículo 70.-**

Cuando exista una mejora de métodos o procesos, por parte del operario, éste lo pondrá en conocimiento de los Departamentos Técnicos, al mismo tiempo que del Comité de Empresa. Vista su conveniencia, se aplicará el nuevo método o proceso y su tiempo correspondiente, y el operario en cuestión será premiado en consecuencia.

Dicho premio consistirá en una gratificación equivalente al producto del tiempo ahorrado durante doce meses en jornada normal, por el valor de la hora ordinaria personal.

En el supuesto de que la mejora sea aportada por más de un trabajador, el premio correspondiente se calculará prorrateando proporcionalmente al tiempo ahorrado. A cada uno se le abonará un importe en base al valor de su hora ordinaria.

#### ***Sección 2ª.- Faltas.***

**Artículo 71.-**

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente Convenio.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, transcendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

**Artículo 72.-**

En general, se consideran faltas leves aquéllas que sin afectar al normal funcionamiento de la Empresa, su comisión implique descuido en el trabajo o alteración de las formas sociales de normal observancia. A título enunciativo se indican las siguientes:

- a) Dos o tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes sin la debida justificación.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la motivación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) Abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve espacio de tiempo.  
Si como consecuencia del mismo se causara perjuicios a la Empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material o instalaciones de la Empresa.
- e) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- f) Una falta injustificada al trabajo.
- g) Verter basura fuera de los lugares establecidos para ello.
- h) No someterse al control de presencia establecido por la Empresa, tanto a la entrada como a la salida del trabajo, o faltar al orden durante el mismo.
- i) Uso inadecuado o falta de uso de un elemento de protección personal establecido como obligatorio.

**Artículo 73.-**

En general se considerará como falta grave toda acción u omisión que revele un grado de negligencia o ignorancia inexcusable o que cause perjuicio a sí mismo, a la Empresa o a terceros.

A título enunciativo, se indican las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de un mes.
- b) La no asistencia al trabajo al menos dos días sin causas justificadas, en el plazo de un mes.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección familiar.
- d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo.
- f) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él. En este caso y probada la connivencia, se sancionará tanto al trabajador que realizó el hecho como al suplantado.
- g) La introducción o tenencia de bebidas alcohólicas.
- h) Dar información falsa acerca de su personalidad cuando así fuera requerido por sus jefes o servicios de vigilancia y seguridad establecidos.
- i) Dormir durante la jornada de trabajo.
- j) Faltar a prohibiciones y órdenes terminantes en materia de Seguridad.
- k) La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluida la puntualidad, dentro de un plazo de noventa días siempre que hubiere mediado sanción.
- l) Falsear intencionadamente los datos de tiempos y producciones.
- m) El abuso de autoridad, cuando afecte gravemente a la dignidad del trabajador.  
Si como consecuencia de una falta calificada como grave se ocasionase algún perjuicio de diversa consideración a la Empresa, compañeros o terceros, la misma podrá ser considerada como muy grave.

**Artículo 74.-**

En general se considerará falta muy grave toda acción u omisión que implique perjuicio de gran trascendencia a los compañeros de trabajo, a la Empresa o a terceros relacionados con la misma.

A título enunciativo se enumeran las siguientes faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de un mes.
- b) La falta al trabajo, sin justificar, durante tres días consecutivos o cinco alternos cometidos en el período de un mes.
- c) El hurto, robo o deterioro voluntario de los bienes, tanto de sus compañeros de trabajo como de la Empresa, o a cualquier otra persona, realizado en las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena o propia incompatible con su situación de baja. Asimismo se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) La reincidencia en faltas graves, aun cuando éstas sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.
- f) Ausentarse del Centro de Trabajo sin someterse a los controles administrativos de salida que se hayan establecido, salvo casos de extrema urgencia debidamente justificada.
- g) El abuso de autoridad cuando conlleve menosprecio o afecte muy gravemente a la dignidad del trabajador.
- h) La difusión de información clasificada de carácter especial bien por la Empresa bien por el Ministerio de Defensa y que hubiere sido entregada en custodia a la Empresa.
- i) La discriminación o el acoso por razones de sexo, raza, religión, ideología y de cualquier otra índole.

#### **Artículo 75.-**

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

##### **a) Por faltas leves:**

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Descuento del importe equivalente a dos días de prima.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

##### **b) Por faltas graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

##### **c) Por falta muy grave:**

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- Despido.

En todo caso, antes de que sea firme la sanción por faltas graves y muy graves, tendrá conocimiento previo el Comité de Empresa, el cual deberá informar a la Dirección del Centro en el plazo máximo de tres días siguientes a la fecha de comunicación; de éstas faltas se informará a los Delegados Sindicales.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entenderán sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a la Autoridad Judicial competente, cuando se presuma que los hechos originarios de la sanción sean constitutivos de faltas o delitos.

Todas las faltas leves que impliquen suspensión de empleo y sueldo, serán comunicadas al Comité de Empresa y Delegado Sindical del trabajador, si fuese conocida por la Empresa su afiliación.

#### ***Sección 3ª.- Abuso de autoridad.***

#### **Artículo 76.-**

Se considerará abuso de autoridad el que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta de un precepto legal o normas de procedimiento interno, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea tal perjuicio de orden material o moral.

El trabajador que se considere perjudicado podrá reclamar directamente, o a través del Comité de Empresa, si lo considera oportuno, hasta la Dirección del Centro.

Contra la resolución adoptada se estará a lo dispuesto en las normas laborales vigentes.

## **CAPITULO X**

### **PRESTACIONES SOCIALES**

#### **Artículo 77.-**

Tendrán la consideración de prestaciones sociales a todos los efectos las siguientes:



Mejora de prestaciones de I.T. derivada de Enfermedad Común, o Accidente no Laboral.

En I.T. por enfermedad común se cobrará el salario real, excepto en los casos que se haya superado el 5% de absentismo individual en los 12 meses anteriores al hecho causante, salvo que la baja sea producida por una intervención quirúrgica o ingreso hospitalario por la Seguridad Social.

- a) El salario real comprende los conceptos salariales del mes anterior excepto las horas extraordinarias y los devengos periódicos superiores al mes. A los efectos del salario real, los complementos salariales serán el promedio de los tres meses anteriores a la fecha de baja.
- b) Prestación por Accidentes de Trabajo.- La Empresa complementará hasta el 100% del Salario Real desde el 1<sup>er</sup> día de la baja. El Salario Real comprende los conceptos salariales del mes anterior excepto horas extras y los devengos periódicos superiores al mes. A los efectos de salario real los complementos salariales serán el promedio de los tres meses anteriores a la fecha de baja.
- c) Ayuda a discapacitados físicos y psíquicos.- Todo trabajador que tenga hijos declarados discapacitados físicos o psíquicos y perciba la aportación económica que por tal concepto abona la Seguridad Social, recibirá de la Empresa una ayuda económica de 100 euros por cada mes natural e hijo discapacitado físico o psíquico, mientras perciba por cada uno de ellos la ayuda económica de la Seguridad Social.

La misma ayuda se concederá al cónyuge o pareja de hecho que sin percibir ayuda de la Seguridad Social acredite a través de los servicios médicos de la Seguridad Social – IMSERSO – análogas circunstancias de discapacidad.

Si llegara el caso de que la Seguridad Social cambiara los niveles de incapacidad, se estudiaría el mantener la ayuda a quien la Seguridad Social se la retirara.

- d) Anticipos de pago diferido.- La Empresa concederá anticipos al personal que lo solicite cuando justifique necesidad apremiante o inaplazable motivada por causa grave ajena a la voluntad del trabajador.

Los fondos de anticipo en euros asignados durante el año 2017, serán de 57.483,64 euros.

Este fondo se actualizará en el año 2018 y 2019 en un porcentaje igual al que se incrementa, en su caso, la tabla salarial del año anterior.

Estos anticipos no devengarán interés y pueden determinar la obligación de que el trabajador haya de continuar prestando sus servicios en la Empresa hasta el total reintegro de la cantidad percibida como anticipo.

No se podrán solicitar anticipos por cantidad superior al importe de tres mensualidades de los devengos fijos que el trabajador tenga asignados como tampoco pedir un anticipo en tanto que se halle pendiente de liquidación uno anterior.

El reintegro del anticipo se hará distribuyendo su importe en dieciocho plazos como máximo, los cuales se descontará de los sueldos correspondientes a los meses inmediatamente siguientes al de su concesión.

- e) La Empresa concertará una póliza que cubra la cobertura de riesgos por fallecimiento, invalidez permanente absoluta para toda clase de trabajos o gran invalidez, derivados todos ellos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, garantizando al interesado, persona o personas que libremente designe o en su defecto a sus derechohabientes, la percepción de la cantidad para los años 2017, 2018 y 2019 del importe será de 68.500 euros
- f) La Empresa en caso de fallecimiento del trabajador por enfermedad común o accidente no laboral o por pase a la situación de invalidez permanente absoluta para toda clase de trabajo, o gran invalidez, derivados todos ellos de accidente no laboral o enfermedad común, mediante póliza garantizará al interesado, persona o personas que libre y expresamente designe o en su defecto a sus derechohabientes la percepción de la cantidad de 29.500 euros. La calificación del grado de invalidez que sé específica será la que en cada caso dictamine la Seguridad Social.

## CAPITULO XI

### DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

#### *Sección 1ª.- Participación, derechos y garantías.*

##### **Artículo 78.-**

El texto del Convenio se publicará íntegro en el tablón de anuncios, en el que deberá permanecer durante toda su vigencia, Se entregará a cada trabajador un ejemplar con todo el contenido del mismo, en un plazo máximo de dos meses a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

**Artículo 79.-**

La Empresa facilitará al Comité de Empresa un local y material adecuado para su funcionamiento. Igualmente, se le dotará de medios informáticos actualizados e internet.

**Artículo 80.-**

Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de 30 horas mensuales para desarrollar sus funciones, quedando excluido de este cómputo el tiempo de reunión a instancias de la Empresa, Autoridad Laboral o Autoridad Judicial.

A efectos organizativos los trabajadores miembros del Comité de Empresa que vayan a hacer uso del crédito de horas que les corresponden, deberán comunicar a su superior inmediato o en su defecto a quien en ese momento realice tal función, cada vez que van a ausentarse de su puesto de trabajo.

EL Comité de Empresa podrá acumular las horas de distintos miembros en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total, mediante compromiso escrito comunicado a la Dirección.

**Artículo 81.-**

La Empresa pondrá a libre disposición del Comité, tablones de anuncios con las suficientes garantías de publicidad e inviolabilidad en los que expondrá la información a los trabajadores.

**Artículo 82.-**

Las garantías reconocidas a los representantes de los trabajadores referentes a despidos y sanciones, serán mantenidas durante tres años después de haber cesado en el cargo Sindical.

Asimismo dichas garantías se harán extensivas por el tiempo que ejerzan dichas funciones a los cinco Secretarios de las Secciones Sindicales de aquéllos sindicatos que tengan representación en el Comité de Empresa y hayan obtenido a nivel de Centro el 10% de los votos emitidos en las últimas Elecciones Sindicales.

**Artículo 83.- Sección sindical de centro.**

Se estará a lo que dispone la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Se facilitará un local y material adecuado para su funcionamiento, a las Secciones Sindicales que de conformidad con lo previsto en la LOLS les corresponda. Igualmente, se les dotará de medios informáticos actualizados e internet.

**Artículo 84.- Delegado sindical.**

Se estará a lo previsto en la LOLS.

**a) Delegado Sindical.**

- 1.- Se estará a lo establecido en la LOLS.
- 2.- Representar ante la Dirección y los trabajadores los intereses de su Sindicato y canalizar las relaciones con la Dirección.
- 3.- El Delegado Sindical dispondrá de 30 horas al mes, pudiendo las Secciones Sindicales acumular las horas del Delegado Sindical y miembros del mismo Sindicato en el Comité de Empresa, y distribuir las entre los miembros de ese Sindicato integrados en las Secretarías de la Sección Sindical, sin que puedan exceder de 5, e igualmente entre los miembros del Comité de Empresa.

**Artículo 85.- Asambleas.**

Las Secciones Sindicales reconocidas podrán convocar Asamblea General, fuera de las horas de trabajo y dentro del Centro, comunicándolo a la Dirección con 24 horas de antelación.

**Artículo 86.- Afiliación y recogida de cuotas.**

Se estará a lo que dispone la LOLS.

La Empresa dará todas las facilidades a las Secciones Sindicales para la recogida de cuotas de sus afiliados. La Empresa descontará en la nómina la cuota sindical de cada Central, previa autorización de los afiliados al Sindicato correspondiente, y hará la entrega a la Sección Sindical o Central de que se trate.

**Artículo 87.**

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

- Recibir información trimestral sobre la situación de carga de trabajo y ventas, la previsión de contratación y situación general del mercado, así como la previsible evolución del volumen de empleo.

- Recibir la Memoria Anual de la Sociedad, con el Balance y la Cuenta de Resultados de cada ejercicio.
- Negociar con la Dirección el Convenio Colectivo.
- Conocer, negociar y emitir informe sobre las medidas que pretenda abordar la Empresa, en materia de:
  - Reestructuración de plantilla, temporal o definitiva.
  - Traslado total o parcial de las instalaciones.
  - Reducción de jornada.
  - Las medidas que vaya a implementar la Empresa en orden a posibles fusiones, absorciones o modificaciones de su status jurídico, si suponen alteración en el volumen de empleo.
- Conocer los planes de formación profesional elaborados y actuar en nombre de sus representantes sociales en cuantas gestiones esté prevista la actuación de éstos frente a los órganos de la Administración.
- Participar en cuantos estudios, informes o actuaciones, tengan como marco materia que afecten a las relaciones laborales de la plantilla de la Empresa.

## *C A P I T U L O X I I*

### COMISIÓN PARITARIA

#### **Sección 1ª.- Definición y funciones.**

##### **Artículo 88.-**

La Comisión Paritaria, queda compuesta por tres miembros de cada una de las representaciones firmantes del presente Convenio, fijando su domicilio en C/ Rabí Sem Tob, s/n. de Palencia.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite una de las partes por mayoría de la misma mediante escrito al Secretario donde figurarán necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia que existan.

Será Secretario de la Comisión Paritaria, D. Ricardo Esguevillas Rubio o la persona que lo sustituya en el cargo. Será competencia del Secretario convocar la reunión dentro de los cinco siguientes días hábiles a la recepción de solicitud, y establecer el Orden del Día.

##### **Artículo 89.- Serán funciones específicas de esta comisión las siguientes:**

- a) Interpretación del presente Convenio
- b) Rectificación de errores que se adviertan en el Convenio.
- c) Resolución de los Conflictos Colectivos que puedan plantearse en aplicación del Convenio Colectivo.

##### **Artículo 90.- Procedimiento de solución de conflictos.**

Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria en las materias señaladas como de su competencia, serán vinculantes para las partes, pasando a formar parte del Convenio a título de notas interpretativas o aclaratorias.

La Comisión Paritaria resolverá los Conflictos que se le planteen mediante decisión adoptada por acuerdo del 60% de cada una de las partes que la componen.

En caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria, y en todo caso si transcurrieran seis días hábiles desde la formalización del Conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión levantará Acta, facilitando copia a los interesados, a los efectos que éstos estimen oportunos.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo en el seno de la misma, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en el seno de la misma, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 91.- Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo del artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.**

En caso de desacuerdo durante el preceptivo periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el apartado 3 del mencionado artículo 83, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª**

Con el objeto de seguir con el Plan de Rejuvenecimiento de la plantilla, Nammo Palencia S.L.U. mantiene durante la vigencia del presente Convenio, el sistema de jubilación parcial para el personal que de manera voluntaria lo solicite y cumpla con los requisitos que establezca la legislación vigente en cada momento, mediante la realización de contratos de relevo.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA 2ª**

Para el personal de convenio de nuevo ingreso, se aplicarán los siguientes baremos:

- Del primer día hasta el sexto mes: 75% del salario garantizado del Subnivel V.
- Del séptimo mes y hasta el duodécimo mes: 80% del salario garantizado del Subnivel V.
- Del decimotercer mes y hasta el vigésimo cuarto mes: 90% del salario garantizado del Subnivel V.
- Del vigésimo quinto mes en adelante, el salario será el 100% del salario garantizado del Subnivel V.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA 3ª**

Durante la vigencia de este segundo convenio de Nammo Palencia S.L.U. se acuerda iniciar la aplicación de los conceptos de valoración de la prima de producción, con el fin de lograr, por lo menos, el rendimiento establecido en los bonos de fabricación tal y como se describe a continuación, con el fin de sustituir el actual:

**Art. 15.- Primas.**

Este sistema trata de potenciar la labor individual o del equipo que produce un mismo artículo durante la realización de una misma orden de fabricación, fundamentándose en el parámetro de Eficiencia.

**1.- PERSONAL DIRECTO**

Tienen la consideración de personal Directo todos aquellos trabajadores que de forma inmediata y directa intervienen en la producción. Se considera personal directo a efectos de prima, todo aquel que fiche un bono de una orden de fabricación tipo 1, 2, 3, 4, 5 y 6.

**2.- PERSONAL INDIRECTO**

Tienen la consideración de personal Indirecto todos aquellos trabajadores que no se consideren directos.

Se crea una comisión paritaria, con las competencias establecidas en el apartado 4 del artículo 15; formada por dos miembros de la empresa y dos de la parte social, que de forma consensuada, establecerán los criterios, parámetros y objetivos así como analizar los problemas en la fabricación, que interfieran en la obtención de la prima de producción; con la colaboración del empleado que realiza diariamente el control de los bonos de producción, con la finalidad de tomar acciones dirigidas a lograr la consecución de la tarea establecida en cada ruta, decidiendo el inicio de la aplicación y su progresiva implantación.

Se continua abonando el importe de la prima, por las horas de incidencia y de ausencia, hasta que las condiciones nos permitan repartir ese valor únicamente en las horas de producción para lograr un reparto más justo, de forma que perciba más importe el que realice más horas de producción a un mayor rendimiento.

### 3.- CRITERIOS DE LA PRIMA.

#### 3.1. Prima Fija:

Se abona a todos los operarios, el importe establecido en el Anexo II, por todas las horas del periodo analizado.

#### 3.2. Prima Variable:

Se abona a todos los operarios directos, en función del rendimiento, obtenido en cada una de las órdenes de fabricación cerradas. El rendimiento individual, sería el reflejado en la operación especificada en el bono de trabajo individual.

El rendimiento individual o de equipo, se obtiene del cociente entre las horas previstas y las horas trabajadas, para las piezas buenas producidas.

La prima se abona inicialmente, en cada uno de los periodos trabajados, de forma que se toman las horas imputadas en las ordenes de fabricación por el importe de (0,4 €/h).

Las ordenes cerradas en los periodos prima, se abona por la diferencia entre el importe correspondiente al rendimiento obtenido en el bono o la orden cerrada y el importe adelantado previamente, según la tabla indicada.

*TABLA VALORACIÓN RENDIMIENTO*

RENDIMIENTO BONO	ÍNDICE	EUROS/HORA
1,24	0,92	0,176
1,25	0,93	0,198
1,26	0,94	0,220
1,27	0,95	0,242
1,28	0,96	0,264
1,29	0,97	0,286
1,30	0,98	0,373
1,31	0,99	0,471
1,32	1,00	0,624
1,33	1,01	0,692
1,34	1,02	0,725
1,35	1,03	0,754
1,36	1,04	0,784
1,37	1,05	0,813
1,38	1,06	0,842
1,39	1,07	0,872
1,40	1,08	0,901

Las horas de incidencia y de ausencia, se abonaran por el importe del rendimiento medio obtenido. Dicho rendimiento se obtiene del cociente del total de la prima directa variable entre el total de las horas del personal directo en el periodo.

Los trabajadores no directos percibirán la prima media de los trabajadores directos.

Las horas de subactividad, no tienen derecho a la percepción de la prima de producción

Las partes se comprometen a repasar todo el articulado para su actualización y aclaración al objeto de evitar controversias en su interpretación.

Y sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la sesión siendo las quince horas y quince minutos, firmando los presentes en prueba de conformidad.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA 4ª**

NAMMO Palencia, S.L.U., ha implantado y mantiene en funcionamiento el Modelo de Organización y Gestión de NAMMO Palencia, S.L.U., para la Prevención de Delitos, estableciendo los protocolos para la prevención y control de los mismos. La totalidad de la plantilla ha recibido la formación sobre su contenido asumiendo el sistema disciplinario establecido sobre faltas y sanciones.



