

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 18 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Alcalá Industrial, Sociedad Anónima” (centro de Alcalá de Henares) (código número 28000092011986).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Alcalá Industrial, Sociedad Anónima” (centro de Alcalá de Henares), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 30 de enero de 2013; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 18 de noviembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

XII CONVENIO COLECTIVO DE ALCALÁ INDUSTRIAL, S.A. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE ALCALÁ DE HENARES (MADRID)

Capítulo I

*Ámbito y condiciones generales de aplicación del convenio***Artículo preliminar**

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa Alcalá Industrial, S.A y los trabajadores incluidos en su ámbito personal

Dicho Convenio ha sido negociado por una Comisión formada por el pleno del Comité de Empresa de una parte, y por una representación de la Dirección de Alcalá Industrial, S.A. de otra, estando todos ellos legitimados para negociar y habiéndose reconocido mutuamente como interlocutores válidos

Artículo 1.- Ámbito territorial y personal

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de Alcalá Industrial S.A del Centro de Alcalá de Henares (Madrid) con excepción de las personas que ostenten el cargo de Director.

Artículo 2.- Publicación y unidad de contenido.

A partir de la fecha de vigencia del presente Convenio se dará al mismo la debida publicidad, y serán de plena aplicación todas sus cláusulas sin ninguna excepción, en sustitución de todas las existentes en Convenios anteriores

Artículo 3.- Ámbito temporal y denuncia.

Independientemente, de la fecha de la firma del presente Convenio su eficacia será de 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2015.

Una vez transcurrido el plazo señalado, este Convenio quedará renovado tácitamente de año en año en sus propios términos, siempre que no mediase la denuncia del mismo, por alguna de las dos partes, con una antelación de tres meses como mínimo respecto a la fecha de expiración del Convenio, o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4.- Rescisión

Será motivo de rescisión del presente Convenio el incumplimiento de lo pactado por cualquiera de las partes.

Artículo 5.- Seguimiento e interpretación del convenio

El seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo lo realizará la Comisión Paritaria a que se refiere el Anexo IX del mismo.

En caso de desacuerdo, ambas partes acuerdan someterse a la decisión del Instituto para la solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad de Madrid, con carácter previo a la vía jurisdiccional laboral.

Artículo 6.- Garantías personales

Se respetaran las situaciones personales que globalmente consideradas y computadas por año, excedan a las que corresponden a la aplicación de este Convenio, manteniéndose estrictamente para cada persona.

Capítulo II

*Órganos representativos y tramitación de quejas***Sección 1ª: El comité de empresa****Artículo 7.- Facultades y garantías**

El Comité de Empresa podrá emitir comunicaciones a los trabajadores a través de los tablones de anuncios destinados a tal fin, o directamente (no interrumpiendo el proceso productivo), siempre que dichos comunicados se refieran a temas relacionados con la Empresa en su vertiente de relaciones laborales.

Los comunicados tendrán que ser aprobados antes de su difusión por el Comité de Empresa, haciendo llegar su texto con carácter previo a la Dirección de Recursos Humanos y Responsable del Centro afectado, en su caso.

En la misma forma la Dirección de Recursos Humanos, pasará copia con carácter previo al Comité de Empresa de los comunicados que inserte en los tablones de anuncios, siempre que se refieran a la vertiente de relaciones laborales.

El Comité de Empresa podrá utilizar los medios de reproducción de la Empresa, para la emisión de circulares que se refieran a cuestiones internas de la misma.

Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de 20 horas al mes para desarrollar todas las funciones de su cargo representativo, tanto dentro como fuera de la Empresa. Los miembros del Comité tendrán derecho a permutar su puesto, cambiando de turno, para asistir a las reuniones preparatorias, tanto en las sesiones del Comité con los organismos de Dirección, como las de estos con el Comité, avisando con 24 horas de antelación a su jefe inmediato.

El Presidente y el Secretario del Comité para el ejercicio de sus funciones, podrán disponer de un tiempo de dedicación que suponga hasta un 50% más del asignado a un miembro del Comité. Dicho tiempo podrá ser ampliable por acumulación de horas de otros miembros del Comité de Empresa en la cuantía que el Comité establezca, siempre que informe de ello a la Dirección dentro del mes natural anterior a aquel a que corresponda la acumulación.

Los Secretarios de las Comisiones de Salud Laboral, Métodos y Tiempo y Asuntos Sociales, podrán disponer para el ejercicio de sus funciones de un tiempo de dedicación que suponga hasta un 25% más del que tienen asignado como miembros del Comité.

En aquellos casos particulares (Presidente y Secretario del Comité, Secretarios de Comisiones, etc.) que por su carácter específico no pudieran atender a su puesto de trabajo con continuidad y mientras dura su ausencia, la Empresa podrá con carácter interino, cubrir dicho puesto sin menoscabo alguno de categoría, mando y remuneración económica del titular del puesto.

Dentro del cómputo de horas establecidas para los miembros del Comité de Empresa no estarán incluidas:

- Las reuniones convocadas por la Dirección
- Las que se refieran a la negociación del Convenio Colectivo

Ningún trabajador elegido como miembro del Comité podrá ser sancionado o despedido por el ejercicio de su representación sindical.

Si por supuestas faltas graves o muy graves debidas a otras causas, la Empresa decidiese sancionar o despedir a algún miembro del Comité de Empresa, este recurrirá a la jurisdicción laboral.

Si la sanción adoptada fuese el despido, y este se declarase improcedente por la jurisdicción laboral, la Empresa no podrá negarse a la readmisión inmediata; esta garantía se prolongará durante todo el año siguiente a la fecha de cese en el cargo.

En los traslados del personal a otros puestos de trabajo o Centros, los miembros del Comité de Empresa no podrán ser cambiados mientras dure su representación, salvo por voluntad propia.

El crédito horario sindical que a cada una de las Secciones Sindicales le corresponda por acumulación de horas sindicales de cada uno de sus Representantes, podrá ser distribuidas por el Delegado Sindical en computo anual, comunicando a la Dirección de Relaciones Laborales con una antelación de 24 horas en todos los casos. Si esto no fuera posible se informará inmediatamente después.

Artículo 8.- Recepción de información

El Comité de Empresa recibirá periódicamente la información escrita y firmada que a continuación se indica:

- a) Anualmente, el Comité recibirá la memoria económica de la Empresa
- b) Trimestralmente el Comité deberá ser informado por la Dirección sobre los siguientes puntos:
 - Evaluación general del sector económico a que pertenece la Empresa.
 - Evolución de los negocios y de la situación de la producción.
 - Cifras de ventas en Euros (€).
 - Evolución de los precios de ventas de los productos fabricados.
 - Programas de producción.
 - Evolución probable del empleo en la Empresa.
 - Créditos.
 - Planes de inversión.
 - Cifras de stocks.
 - Situación financiera de la Empresa.

- Y en general sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.
 - En todos los casos de reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, procesos de absorción, fusión o modificación del status jurídico de la Empresa, traslado total o parcial, de las instalaciones, el Comité será informado y oído con carácter previo al planteamiento de estas situaciones.
- c) Mensualmente el Comité se reunirá con la Dirección de Fábrica para recibir información actualizada sobre aspectos diversos de la Fabricación, con arreglo a los siguientes puntos:
- Programas de producción y cumplimentación de los mismos.
 - Inversiones.
 - Evolución del empleo.
 - Movilidad o reestructuración de plantillas.
 - Evolución de la productividad y de la actividad, elaborado con datos reales y desglosados por unidad de Fabricación.
 - Evolución del absentismo.
 - Modificaciones de procesos de trabajo.
 - Calidad.
- d) Trimestralmente la Dirección de Garantía de Calidad y Medio Ambiente se reunirá con el Comité de Empresa para informar de todo lo concerniente al ámbito de Garantía de Calidad, aportando la documentación oportuna en cada momento. Por su parte, el Comité de Empresa se compromete a actuar para mejorar los ratios de calidad.

Artículo 9.- Participación

Con base en el contenido de la información recibida, el Comité de Empresa, podrá formular proposiciones a la Dirección que serán consideradas y debatidas conjuntamente. Especialmente el Comité de Empresa intervendrá en los siguientes aspectos:

a) Empleo:

El Comité participará en las necesidades de contratación del nuevo personal en Fábrica, cobertura de vacantes, perfiles exigidos a los candidatos, fuentes de reclutamiento a emplear y tipo de pruebas a realizar en la contratación.

Será informado igualmente, antes de la contratación en firme, del criterio seguido en la selección del personal y en las altas y bajas que se produzcan en la plantilla, pudiendo comprobar a solicitud del trabajador la conformidad de este con la liquidación percibida, teniendo a cuenta lo previsto en la Ley 2/91 de Control Sindical de la Contratación.

b) Formación:

El Comité de Empresa participará en la política de formación pudiendo presentar sugerencias sobre el diseño de nuevos cursos, enfoque de los mismos y evaluación de resultados. Interviniendo en lo concerniente a esta materia.

La Empresa dará cursos de formación ó reciclaje a todos los trabajadores.

Aspectos sobre la formación;

- Formación dentro de la jornada laboral: Se consideran como horas laborables en todos sus conceptos salariales.
- Formación fuera de la jornada laboral: Se compensara, a 1 hora de formación por 1 hora de libre disposición, sin variación en conceptos salariales.
- En el caso que el trabajador precise descanso para comida, esta será abonada por la empresa.

c) Salud Laboral

Se constituirá un Comité de seguridad y salud laboral integrado por los delegados de prevención elegidos por y entre los miembros del Comité de Empresa y en igual número por representantes de la Dirección de la Empresa.

Este Comité se reunirá mensualmente y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Las actuaciones de este Comité de Seguridad y Salud Laboral se regirán por su propio reglamento de funcionamiento interno, que se aprobará entre los miembros del mismo en el momento de su constitución.

La política en materia de salud laboral tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de la empresa y de los trabajadores a través de sus representantes. En este sentido y, con objeto de contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo en materia preventiva, tanto la dirección de la empresa como los representantes de los trabajadores promoverán el efectivo cumplimiento de la legislación vigente en la materia.

Anualmente se establecerá un presupuesto destinado a Salud Laboral.

En aplicación de la política preventiva en materia de Seguridad y Salud Laboral se tomarán en consideración tanto las guías técnicas del I.N.S.H.T. como los protocolos del Ministerio de Sanidad. Si cualquier trabajador considera que en una máquina, instalación o proceso de trabajo existe riesgo grave de accidente por no atenderse en él las normas aplicables a esta materia, lo comunicará inmediatamente al Jefe inmediato y a la Comisión de Seguridad y Salud Laboral, quienes lo pondrán en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos, quien estudiando el caso inmediatamente después de su comunicación, tomará la decisión pertinente que tendrá aplicación inmediata.

Si el riesgo fuese inminente, el Comité de Empresa solicitará de la Dirección correspondiente que se ordene la paralización del trabajo con carácter inmediato. Si esta orden no se cursa podrá el mismo Comité ordenar la paralización del citado trabajo informando de ello por escrito a la Dirección de Recursos Humanos, con carácter inmediato.

Cuando la situación de riesgo inminente se produjese en horario en que en el Centro de Trabajo solo estuviesen presentes el operario y su mando inmediato, serán el operario y su mando los que deban proceder en la forma establecida en el párrafo anterior.

Ambas partes se comprometen a vigilar la utilización efectiva y mantenimiento de los medios de protección asignados a cada puesto de trabajo, así como el empleo adecuado de las restantes medidas establecidas para la seguridad y la higiene.

La asistencia sanitaria en el Servicio Médico de la Empresa quedará cubierto mediante personal cualificado durante un máximo de 10 horas diarias.

d) Disciplina:

Cuando la Dirección de la Empresa decida imponer medidas disciplinarias por supuestas faltas laborales graves o muy graves, lo comunicará al interesado y al Comité de Empresa respectivamente, de manera simultánea, la decisión adoptada.

En el caso de que la sanción que corresponda imponer sea el despido, será preceptivo que exista un informe previo del Comité de Empresa, siempre que este sea emitido dentro de los dos días hábiles siguientes a la comunicación que del despido se haya dado al Comité. Dicho informe será estudiado por la Dirección antes de comunicar la decisión final al interesado.

Si la empresa mantiene la decisión del despido, el trabajador podrá recurrir a la Jurisdicción Laboral.

e) Acoplamiento de disminuidos:

El Comité de Empresa participará en el acoplamiento de los disminuidos a las plazas vacantes que se produzcan.

f) Calidad y Productividad:

Tanto la Dirección, como el Comité de Empresa y las Centrales Sindicales son conscientes de la trascendencia que tiene la mejora de la Calidad y la Productividad para la supervivencia de **Alcalá Industrial, S.A.**, todas las partes se comprometen a mantener una actitud positiva al respecto y a prestarse la máxima colaboración.

Sección 2ª: Las secciones sindicales

Artículo 10.- Facultades y garantías:

La Dirección reconoce a las Secciones Sindicales de Empresa en los términos previstos por la Ley 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical.

Sección 3ª: Asambleas

Artículo 11: Convocatoria

Las asambleas podrán ser convocadas bien por el Comité, o por el 25% de los trabajadores de la plantilla del centro, avisando con 24 horas de anticipación especificando los puntos a tratar.

La Empresa facilitará el local adecuado para la celebración de las asambleas así como los medios de megafonía, y organizará los medios de transporte para dar servicio a la asamblea, siempre que no produzca incremento del costo de los autobuses.

En caso de celebración de una asamblea en cambio de turno, uno de los autobuses saldrá a su hora, y el segundo tras su finalización, ambos en ruta especial, siempre y cuando en el escrito de preaviso figure la hora aproximada de finalización de la asamblea.

Sección 4ª: Tramitación de quejas

Artículo 12.- Vías de reclamación

Todos los trabajadores podrán hacer uso de este derecho personalmente o a través de sus representantes sindicales:

1. Cuando un operario curse una reclamación, lo hará a su jefe que ineludiblemente será contestada al trabajador dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de reclamación
2. Si la repuesta no satisface al interesado, este podrá recurrir, previa tramitación ante la Dirección de Relaciones Laborales, al mando que adoptó la decisión, acompañado por miembros del Comité de Empresa.
3. Si no se resolviera la reclamación en el plazo antedicho, el interesado o los miembros del Comité de Empresa elevarán dicha queja ante quien corresponda, para obtener su solución en un plazo máximo de 3 días hábiles.
4. Cuando las denuncias o reclamaciones se refieran a la actuación de los mandos, se presentarán directamente y por escrito ante la Dirección de Relaciones Laborales debiendo dar conocimiento también por escrito al Comité de Empresa. La resolución por parte de la Dirección de Relaciones Laborales, deberá estar en poder de los representantes sindicales dentro de los 4 días hábiles siguientes a la fecha en que se le haya presentado la reclamación.

En cualquier caso, el trabajador podrá recurrir a la Comisión Paritaria a que se refiere el Anexo IX de este Convenio, y si la respuesta dada por la misma no le satisface, podrá acudir a los órganos jurisdiccionales del orden social.

Capítulo III

Organización del trabajo, clasificación profesional e iniciación y extinción de la relación laboral

Sección 1ª: Organización del trabajo

Artículo 13.- Organización del trabajo

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. La Organización del Trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

5. La determinación de los elementos necesarios (maquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar el rendimiento normal o habitual
6. La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.
7. La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillaje encomendados al trabajador
8. La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente Convenio

Sección 2ª: Clasificación profesional

Artículo 14.- Clasificación profesional

Todas las personas que trabajen en esta empresa tendrán asignada una categoría profesional determinada en función del nivel profesional del trabajo dominante que realicen, y siempre que acrediten mediante pruebas de aptitud y capacitación profesional, o mediante la presentación de los correspondientes certificados, que tienen un nivel de conocimientos equivalentes a los que se pueden adquirir en los Centros de Formación Profesional o Académica.

Quienes no puedan acreditar los conocimientos profesionales adecuados, que estén realizando un trabajo de nivel superior a la categoría profesional que tienen asignada, percibirán eventualmente el salario correspondiente al trabajo de categoría superior.

Cuando dicho trabajo lo realicen por un periodo superior a 6 meses durante 1 año y 8 meses durante 2 años consolidarán dicho salario.

La clasificación de los grupos y las categorías profesionales, así como sus definiciones, figuran en los Anexos I y II del presente Convenio.

Dichas categorías se agrupan a efectos salariales en los niveles que aparecen en los cuadros siguientes:

I. Técnicos, Administrativos y Subalternos.

NIVELES	TÉCNICOS		ADMINISTRATIVOS Y TÉCNICOS DE OFICINA	SUBALTERNOS
	ESTUDIOS Y PROYECTOS	FABRICACION		
1.01	Titulado Superior	Titulado Superior	Titulado Superior	
1.02	Titulado Medio	Titulado Medio Jefe Taller	Titulado Medio Jefe 1ª	
1.03	Maestro Industrial Delineante Proyecto	Maestro Industrial M. Taller	Jefe 2ª	
1.04		Encargado		
1.05	Delineante 1ª Analista 1ª		Oficial 1ª	
1.06	Delineante 2ª Analista 2ª	Capataz	Oficial 2ª	Conductor Mensajero
1.07	Auxiliar Calcador		Auxiliar	Almacenero Telefonista

II. Operarios

Nivel	PROFESIONALES CUALIFICADOS	PERSONAS NO CUALIFICADAS
2.01 2.02 2.03 2.04 2.05	OFICIALES 1.- OFICIALES 2.- OFICIALES 3.-	ESPECIALISTAS PEONES

Categoría de Especialista de Nuevo Ingreso

Durante la vigencia de éste Convenio se establece la categoría profesional de Especialista de Nuevo Ingreso.

El trabajador contratado como Especialista de Nuevo Ingreso ingresará en la empresa con la categoría de Peón Ordinario (nivel 2.05 del XII Convenio AISA), permaneciendo en ésta categoría durante un plazo de 24 meses, a partir del cual pasará a ocupar el nivel que le corresponda de acuerdo con la clasificación de los grupos y de las categorías profesionales.

Para el Incentivo a la productividad de los Especialistas de Nuevo Ingreso, el valor del Coeficiente K será;

K= 0,00 (durante los tres primeros meses)

K= 0,85 (durante los meses 4.- al 12.- incluidos)

K= 0,90 (durante el segundo año)

El Complemento de Antigüedad se devengará al sexto año vencido de permanencia en la Empresa (devengo del primer trienio).

Cobertura de Vacantes:

La cobertura de los puestos no amortizables que queden vacantes, y puedan constituir un ascenso para algún trabajador de la empresa se realizará mediante convocatoria en tablones de avisos y prueba de aptitud eminentemente práctica tomando como referencia las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Haber desempeñado funciones análogas a las del puesto vacante.
- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan que serán adecuadas al puesto a desempeñar.

Pasarán a ocupar los puestos vacantes quienes superen las pruebas con mayor idoneidad.

En idénticas condiciones de aptitud se adjudicará el puesto al más antiguo.

El ascenso de los trabajadores a puesto que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.

Los representantes de los trabajadores dentro de su ámbito de competencia ejercerán la labor de vigilancia que les corresponde en esta materia.

Artículo 15.- Movilidad funcional

Con el objeto de contribuir a la mejora de la productividad del conjunto, ambas partes acuerdan que se pueda efectuar la movilidad de los trabajadores del Centro de Alcalá de Henares en los términos previstos por el Estatuto de los Trabajadores.

Sección 3ª: Iniciación y extinción de la relación laboral**Artículo 16.- Periodos de prueba**

Los periodos de prueba para el personal que ingrese en la Empresa serán los siguientes:

- Personal Técnico Titulado 6 meses
- Técnicos no Titulados 3 meses
- Resto de personal 1 mes

Artículo 17.- Empleo

La Empresa utilizará las Empresas de Trabajo Temporal. Con carácter general se tenderá a la contratación directa.

Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en la empresa y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en la empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de la empresa.

Los familiares de los trabajadores serán considerados preferentes, si reúnen los requisitos necesarios de idoneidad de los puestos de trabajo a cubrir, en la contratación de trabajadores temporales o a través de Empresas de Trabajo Temporal, sin perjuicio de las facultades de la dirección de la empresa en esta materia.

Cuando un puesto de trabajo se considere que pueda ser fijo, se podrá llegar a un compromiso entre la Empresa y el Comité, en los primeros 2 meses de dicha contratación.

En este compromiso se podrá llegar a acuerdos para que la empresa realice contratos del nivel 2.05, con una duración máximo de 6 meses. A partir de estos 6 meses, se harán contratos del nivel 2.04, en todos aquellos puestos que se consideren, entre ambas partes, como imprescindibles.

En caso de desacuerdo en estas contrataciones, la Empresa podrá establecer su criterio aplicando siempre la legislación vigente.

Cuando el número de trabajadores de ETT's supere el 7% de trabajadores de la plantilla, y exista una previsión de continuidad, se realizarán contrataciones directamente por la empresa.

Capítulo IV*Régimen económico***Artículo 18.- Generalidades**

Las remuneraciones económicas contenidas en el presente Convenio, sustituirán al actual régimen establecido por la Empresa, serán devengadas por trabajo prestado a partir de la actividad mínima exigible, computada para cada cierre de trabajo.

A estos efectos, y con el fin de garantizar que las penalizaciones que se deriven del presente artículo por no alcanzar los operarios la actividad mínima exigible, solamente se apliquen cuando tal hecho se produzca voluntariamente, se acuerdan las siguientes normas:

1. Toda propuesta de penalización será comunicada por escrito al interesado 15 días antes de cerrar la nómina en que se prevea hacerla efectiva, para que el operario, su Jefe o su representante Sindical pueda presentar su reclamación ante el Departamento de Personal en dicho plazo, si alguno de ellos estima que la propuesta de penalización es incorrecta.
2. Podrá reclamarse contra las propuestas de penalización en que se den alguna de las circunstancias siguientes:
 - Que se produzcan en periodos de adaptación.
 - Que se trate de una operación cuyo tiempo este reclamado, y no confirmado.
3. Aunque en la propuesta de penalización no se de ninguna de las circunstancias anteriormente relacionadas, el operario puede plantear reclamación ante un representante sindical de la Comisión de Métodos y Tiempos si estima que tiene justificación suficiente para ello. Será dicha Comisión la que comunique al Departamento de Personal razonada y objetivamente dentro del plazo de 15 días antes citado, si ha encontrado justificación eximente al caso.

4. En caso de que las razones de la Comisión de Métodos y Tiempos no se consideren válidas, antes de deducir en la nómina el importe de estas penalizaciones será preciso un análisis conjunto de cada propuesta, por una comisión formada por 2 representantes designados por el Comité de Empresa y 2 representantes designados por la Dirección.

Artículo 19.- Aumento salarial

Para el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo (2.012)

0,5% de incremento salarial

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo (2.013)

0,75% de incremento salarial

Para el tercer año de vigencia del presente Convenio Colectivo (2.014)

I.P.C. real del año 2013 más un 0,5% adicional que no se consolidará.

Para el cuarto año de vigencia del presente Convenio Colectivo (2.015)

I.P.C. real del año 2014 más un 0,5% adicional que no se consolidará.

En los años 2014 y 2015 se aplicará el IPC del año anterior que sí se consolida, (lo que no se consolida es el 0,5% adicional). No se descontará el IPC en caso de resultar negativo.

Artículo 20.- Equiparación económica de niveles

Se equiparan las percepciones mínimas en los siguientes niveles:

Nivel 1.05	con el 2.01
Nivel 1.06	con el 2.02
Nivel 1.07	con el 2.04

A efecto de esta equiparación se computará el importe de la Prima Consolidada (con coeficiente) y Complemento de Asistencia.

También se computarán los Complementos Personales mínimos de los niveles 2.01, 2.02 y 2.04; incrementándose los Complementos Personales de los niveles 1.05 a 1.07 con la diferencia anual a que de lugar la equiparación.

Sección 1ª: Salarios y sueldos profesionales

Artículo 21.- Sueldo o salario de convenio (nivel salarial)

El sueldo o salario de Convenio (S.C.) para cada nivel profesional es el que figura en el Anexo III.

Artículo 22.- Forma y condiciones del pago del salario

1. **Salarios Horario:** El importe horario para el pago del salario individual se obtiene realizando la siguiente operación:

$$\text{Importe Horario: } \frac{\text{S.I.A.}}{\text{H. presencia + h. p. Extra + h. vacaciones}}$$

Siendo las horas de presencia retribuida media mensual:

- 2012; 158,19 horas

Las horas de pago al año serán:

- En 2012; 158,19 x 14 pagas = 2.214,66 horas

El salario anual de los trabajadores manuales (salvo aquellos que perciben su retribución en la misma nómina que los empleados), se abonará en 14 mensualidades iguales, de horas de pago cada una, salvo ausencias no retribuidas.

El importe de los días no laborales y abonable (festivos reglamentarios o añadidos, prolongación de vacaciones, etc.) esta incluido por partes proporcionales en el salario individual horario, y por lo tanto, se abona prorrateado en las horas de trabajo, de la misma forma que la parte proporcional de los domingos.

2. **Sueldos Mensuales:** El importe horario para el pago del Sueldo Individual se obtiene realizando la siguiente operación:

3. Importe Horario: $\frac{\text{S.I.A.}}{2.214,66}$

Y el Salario Individual mensual:

Importe Mensual: _____ S.I.A. _____
14 mensualidades

siendo:

S.I.A.= Sueldo Individual Anual

El abono de los Sueldos se realizará por periodos mensuales y, en consecuencia, el Sueldo Individual Mensual comprende los importes de domingos y festivos.

En las pagas extraordinarias de junio y diciembre se abonará una mensualidad de Sueldo Individual, y en el caso de los operarios se añadirá en 2006 un Complemento de 165,00 € (140,00 € + 25,00 € en concepto Plus de Presencia) en cada una de las pagas, que se harán efectivas los días 30 de Junio y 20 de diciembre respectivamente.

4. **Regulación económica de las ausencias:** No tendrá derecho a percibir Salario o Sueldo el trabajador en que concurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando sea sancionado con suspensión de empleo y sueldo
- b) Cuando le sea concedido un permiso no retribuido

Cuando permanezca en situación de baja por Incapacidad Transitoria derivada de accidente o enfermedad, el devengo del salario será de acuerdo con lo pactado en la materia.

Las ausencias y cualquier otro tipo de incidencias que se produzcan, se computarán mensualmente, incluyendo en cada nómina las que se produzcan en el mes natural anterior a aquel en que se realiza el pago de los Sueldos,

A los trabajadores manuales que perciban su retribución en la misma nómina, que los empleados, se les calculará el Salario de la misma forma que a éstos.

El pago de las retribuciones se mantendrá con carácter mensual para todos los trabajadores, efectuándose a lo sumo el último día hábil del mes

Sección 2ª: Complementos de cantidad o calidad

Artículo 23.- Definiciones

Son complementos de cantidad o calidad las cantidades que se adicionan al Salario Profesional convenido por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, tales como las Primas de Producción, el Complemento por Asistencia y Puntualidad y las Horas Extraordinarias.

Artículo 24.- Incentivos a la productividad

El Sistema Colectivo de Incentivos a la Producción se percibirá por trabajador según su categoría de convenio y manteniendo los niveles de productividad medios del centro asignado o en su defecto de la fabrica.

El incentivo a la producción será el siguiente;

CATEGORÍA CONVENIO	€/MES EN 2012	€/AÑO EN 2012
Jefe de Equipo	289,41 €	3.472,90 €
Nivel 2.01	268,74 €	3.224,83 €
Nivel 2.02	248,06 €	2.976,77 €
Nivel 2.03	227,39 €	2.728,73 €
Nivel 2.04	206,72 €	2.480,65 €
Nivel 2.05 (90%)	186,05 €	2.232,59 €
Nivel 2.05 (85%)	175,71 €	2.108,55 €

Acuerdo de productividad y/o Competitividad.

Ambas partes acuerdan y se comprometen:

- Los trabajadores a mejorar el tiempo de todo el proceso manual en comunión con la Dirección de la Empresa en un mínimo de un 4% sí técnicamente es alcanzable.
- La Dirección de la Empresa a realizar mejoras técnicas e inversiones adecuadas para mejorar el proceso que permita la consecución de los niveles de mejora en un mínimo de un 4 % como mínimo.

La empresa informará con detalle de los niveles de mejora ha alcanzar en cada uno de los procesos productivos previamente a su aplicación efectiva.

Artículo 25.- Complemento salarial por asistencia

Durante la vigencia del presente Convenio se abonará un Complemento Salarial por asistencia para los niveles 1.01 al 1.07 y 2.01 al 2.05, que se liquidará en la siguiente forma:

- Empleados de niveles 1.01 a 1.07:

El importe máximo del Complemento de Asistencia en los empleados comprendidos en los niveles indicados tendrá las siguientes cuantías mensuales (sin inclusión en pagas extras):

NIVELES	IMPORTE COMPLEMENTO DE ASISTENCIA PARA 2012
1.01	10,66 €
1.02	10,66 €
1.03	46,31 €
1.04	46,31 €
1.05	46,31 €
1.06	46,31 €
1.07	46,31 €

- Operarios de niveles 2.01 a 2.05:

El importe máximo del Complemento de Asistencia en los operarios comprendidos en los niveles indicados tendrá las siguientes cuantías mensuales (sin inclusión en pagas extras):

NIVELES	IMPORTE COMPLEMENTO DE ASISTENCIA PARA 2012
2.01	64,92 €
2.02	64,92 €
2.03	64,55 €
2.04	63,90 €
2.05	59,37 €

1. Forma de liquidar el Complemento de Asistencia

- 1.1.1 El trabajador que no tenga incidencia de asistencia o puntualidad en el mes natural, percibirá el 100% del importe del Complemento de Asistencia.
- 1.1.2 Para el trabajador que tenga incidencias se aplicarán las siguientes reglas:

- a) Si solamente tienen permisos retribuidos, según se contemplan en el Art. 44 del presente Convenio tales como matrimonio, enfermedades graves, o fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, etc., alumbramiento de esposa, visitas a Especialistas médicos, exámenes oficiales, etc. y vacaciones, percibirá el 100% del importe del complemento obtenida en el mes natural en que se produzcan dichas incidencias.
- b) Si tiene permisos no retribuidos percibirá lo siguiente:

1. Con un permiso en el mes natural, percibirá el 50% del importe del Complemento de Asistencia.
2. Con dos permisos en el mes natural, percibirá el 25% del Complemento de Asistencia.
3. Con tres permisos en el mes natural no percibirá Complemento de Asistencia.

La asistencia a asambleas autorizadas no será considerada como incidencia a los efectos del Plus de Asistencia, salvo para aquellos trabajadores que estén en puestos claves y asistan a ella sin autorización.

- c) Si tiene falta de asistencia injustificadas o retrasos en la entrada al trabajo superiores a 60 minutos percibirá lo siguiente:

1. Con una falta de asistencia o un retraso en el mes natural (que serán dos retrasos para turno de mañana), percibirá el 50% del Complemento de Asistencia.
2. Con dos faltas de asistencia o dos retrasos en el mes natural (que serán 4 retrasos para turno de mañana) no percibirá el Complemento de Asistencia.
Más, de 3 retrasos al mes se considerarán como una incidencia a efectos de la liquidación de este Complemento.

A efectos del complemento de asistencia, se considerarán como permisos retribuidos los permisos no retribuidos por asistencia a juicios y entierros de tíos carnales.

Se posibilita que se recuperen las ausencias por permisos no retribuidos de los trabajadores por necesidades del trabajador.

Artículo 26.- Plus presencia

- En el año 2012 se abonará un Plus Salarial por Presencia de 9,57 € a todos los Empleados por 12 mensualidades.
- En el año 2012 se abonará un Plus Salarial por Presencia de 379,22€ ó 436,67€ (dependiendo de los importes consolidados en su día y/o a la fecha de ingreso en la empresa) anuales distribuidos en las dos pagas extraordinarias de verano e invierno respectivamente

Sección 3ª: Otros complementos salariales**Artículo 27.- Complemento personal por antigüedad (trienios)**

Con el fin de simplificar la escala de Complementos de Antigüedad del personal afectado por el Convenio, se establece una clasificación por grupos de niveles en la forma que se indica en el Anexo IV donde aparecen asimismo los importes que corresponden a cada grupo.

El empleo en régimen de transición computa para el Complemento de Antigüedad.

Estos Complementos se devengarán desde el 1 de enero para el personal que genere el Trienios en el primer semestre del año, y desde el 1 de julio para el personal que genere el Trienios en el segundo semestre del año.

Artículo 28.- Complemento por nocturnidad

Los trabajadores que realicen trabajos durante el periodo comprendido entre las 22 y las 06 horas percibirán en cada hora trabajada en el citado periodo los importes que figuran en el Anexo V del presente Convenio. Este Complemento será independiente de las bonificaciones que, en concepto de trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, les correspondan.

Artículo 29.- Complementos de puesto por trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos, quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores las bonificaciones horario que figura en el Anexo V del presente Convenio.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un periodo superior a 60 minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad, superior al riesgo normal de la industria, la bonificación se multiplicará por 1,25 si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y por 1,50 si fuesen las tres.

Se establecerá un plus de calor de 0,45 €/hora trabajada para todo el personal de fábrica (M.O.D. / M.O.I.) que trabaje entre las 10:00 horas de la mañana y las 02:00 horas de la madrugada (16 horas), entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. En caso de instalarse medios técnicos que disminuyan la temperatura, este plus quedará anulado.

Igualmente y, en el caso que a primero de diciembre no se hayan efectuado las adecuaciones de los puestos de trabajo a las adversas condiciones climatológicas del invierno, en el periodo comprendido entre el 1 de diciembre y el 1 de marzo se cobrará plus de frío de 0,45 €/hora trabajada para todo el personal de fábrica (M.O.D. / M.O.I.) que trabaje en el turno de noche (entre las 10:00 y las 06:00 horas de la mañana)

Para el personal encargado se mantiene el complemento hora que establece el Anexo V.

Cualquier trabajo realizado entre estas horas fuera de la jornada habitual continuada de 8 horas, devengará, a efectos de este plus, sólo el horario efectivamente trabajado o fracción de éste.

Artículo 30.- Complemento por jefe de equipo ó preparador

Ostentarán el cargo de Jefe de Equipo los trabajadores de este grupo profesional, que efectuando trabajos manuales, si procediese, asumen el mando de un grupo de trabajadores no superior a 8.

Todos los Jefes de Equipo que habitualmente tengan a su cargo más de 8 trabajadores, tendrán la opción a pasar automáticamente a Encargado o Capataz.

La promoción de Jefes de Equipo a Capataz o Encargado deberá realizarse mediante análisis y clasificación por baremo, elaborado por un Comité paritario de valoración.

Los Complementos que se asignan a los Jefes de Equipo, según las categorías que ostenten, son los siguientes:

- Jefe de Equipo con categoría de Oficial 1ª..... 125,58 €/mes
- Jefe de Equipo con categoría de Oficial 2ª..... 117,20 €/mes
- Jefe de Equipo con categoría de Oficial 3ª..... 108,42 €/mes
- Jefe de Equipo con categoría de Especialista..... 104,90 €/mes

Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de 1 año consecutivo, o de 3 años en periodos alternos, si luego cesa en su función se le mantendrá el importe del Complemento que venia cobrando hasta que por su ascenso a superior categoría quede superado dicho importe.

De igual modo, ostentarán el cargo de Preparador los trabajadores del grupo profesional, que efectuando trabajos manuales, si procediese, realizan trabajos, entre otros muchos, los de montaje de utillaje en máquinas, acondicionar el puesto de trabajo para las piezas a producir, fabricar primeras piezas de lote y comprobar dimensionalmente, transportar o disponer de piezas entre fases, sustituir al encargado cuando falta ó no hay,...

- Preparador: Se establece y reconoce el puesto de trabajo de preparador en convenio, asimilándolo en condiciones económicas (prima y complemento del artículo 32 del XI Convenio Colectivo) a los jefes de equipo que reconoce el citado artículo y absorbiendo otros complementos que pudiera tener por este puesto.

Las funciones son, entre otras, las siguientes:

- Preparación de los puestos de trabajo.
- Uso de carretillas.
- Jefe de Equipo
- Realizadas las funciones durante 12 meses se consolida categoría, sin agravios comparativos en conceptos personales consolidados en nomina.
- Coordinador: Se vincula su existencia a la vida de los cuadros Opel.

Sección 4. Política social

Con el fin de compensar económicamente a los trabajadores de la Empresa que se encuentren en alguna, o algunas, de las circunstancias que a continuación se indican, Alcalá Industrial, S.A. asigna la cantidad de 33.165,00 Euros para el año 2012

Dicha cantidad será administrada por la Comisión de Asuntos Sociales del Comité de Empresa, que presentará anualmente a la Dirección un presupuesto desglosado en los 2 conceptos que seguidamente se especifican:

- I. Ayudas para estudios y Asuntos Sociales
- II. Ayudas a trabajadores con hijos disminuidos

Artículo 31.- Indemnizaciones a trabajadores en situación de suspensión por I.T.

En el supuesto de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente acreditada por los Servicios Médicos de Empresa, la Seguridad Social, Mutua de Trabajo, o quien corresponda, la empresa abonará a los trabajadores que se encuentren en tal situación la diferencia existente entre el importe de la prestación que por accidentes de trabajo le corresponda y el 100 % bruto a que ascienda el salario Convenio, antigüedad, complemento personal y prima de producción, con un límite máximo de dieciocho meses.

En el supuesto de que la situación de I.T. provenga de enfermedad común o accidente no laboral:

1. Si se requiere hospitalización desde el primer día; se completará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 % bruto, del salario Convenio, antigüedad, complemento personal y prima producción, hasta su alta en el hospital. En la baja sin hospitalización se completará la prestación según el punto número 2.
2. Sin hospitalización y parte de baja según "modelo P 9" de la Seguridad Social, se completará la prestación de la Seguridad Social hasta el 80 % bruto del salario Convenio, antigüedad, complemento personal y prima de producción desde el primer día y durante los dos primeros meses de baja.
Desde el tercer mes de baja y hasta el fin de IT, 90 % bruto del salario convenio, antigüedad, complemento personal y prima de producción.

Se aplicará la interpretación que se venia haciendo desde la firma del anterior Convenio y desde siempre.

Artículo 32.- Ayudas por estudios y asuntos sociales

Podrán percibir la Ayuda de Estudios los trabajadores de Alcalá Industrial, S.A. que lo soliciten por encontrarse en alguna de las situaciones siguientes:

- a) Estar cursando ellos mismos estudios de Primaria, Secundaria, Bachillerato, Estudios Universitarios o Formación Profesional.
- b) Tener hijos hasta de 24 años, en Guardería, ó que cursen estudios de Educación Infantil, Primaria, Secundaria, Bachillerato y Universitarios
- c) Tener hijos hasta 24 años que cursen F.P. en sus distintas especialidades

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el M.E.C, para la obtención de títulos académicos a tenor de la Ley de Educación o en cursillo organizados por Alcalá Industrial, S.A. así como los que concurran a oposiciones para ingresar en cuerpos de Funcionarios Públicos, tienen derecho, en los términos que se establezcan, a prestar sus servicios, en los casos que asistan a los cursos que señalan anteriormente y en la Empresa haya varios turnos de trabajo, en aquel que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

Artículo 33.- Ayuda a trabajadores con hijos disminuidos

Podrán solicitar estas ayudas los trabajadores que tengan hijos que padezcan disminución física o psíquica. La Comisión de Asuntos Sociales concederá las ayudas económicas que estime pertinentes ya sea con carácter ordinario o extraordinario, mediante el examen de facturas y otros documentos que aportarán los solicitantes como justificantes de los gastos.

Artículo 34.- Plus de distancia

Por tratarse de un concepto que se devenga en función de una circunstancia personal existente en el momento de la contratación individual inicial, se acuerda que su regulación mínima este dada por las disposiciones vigentes existentes sobre la materia.

No obstante, esta regulación mínima puede mejorarse a título individual por acuerdo posterior entre Empresa y trabajador.

Artículo 35.- Seguro individual de accidentes

Durante la vigencia del presente Convenio, se mantiene la póliza de Seguro Individual de Accidentes que garantiza el pago de un capital de 18.030,36 Euros. En caso de muerte o 36.060,73 Euros en caso de Invalidez Permanente por la citada causa.

1. El costo de la prima correspondiente será sufragado en un 50% por la Empresa y en un 50% por el asegurado, mediante descuento en nómina.

Los trabajadores que quieran incorporarse a la citada póliza de accidentes, deberán presentar su solicitud por escrito ante el Departamento de Personal.

Artículo 36.- Invalidez total o muerte de un trabajador

En el caso de que se produzca una situación de invalidez total o muerte de un trabajador en plantilla activa de la Empresa, cualquiera que sea la causa que provoque la situación, se dará preferencia absoluta a la viuda o uno de los hijos del trabajador afectado, para incorporarse a la plantilla de la Empresa en la primera vacante que se produzca y que sea adecuada a las características profesionales de la persona a incorporar. Asimismo se acuerda establecer una ayuda económica en pago único para los casos de fallecimiento de cualquier trabajador en plantilla activa consistente en una aportación de 6,01 Euros de cada uno de los trabajadores de Alcalá Industrial, S.A. y otra de la Empresa, de cuantía igual a la suma de las aportaciones individuales recaudadas.

Artículo 37.- Prendas de trabajo

Todos los trabajadores de la Factoría, tanto operarios como mandos deberán utilizar las prendas de trabajo establecidas, no pudiendo adquirir otras cuya naturaleza difiere de las reglamentarias. El plazo de entrega será durante el 1.^{er} trimestre de cada año natural.

- a) Personal operario; entrega a cada trabajador de dos monos de trabajo y un calzado de seguridad (uno de los monos de trabajo podrá ser cambiado por camisa y pantalón). La camisa de manga corta sólo podrá ser utilizada en áreas sin riesgos de cortes y/o chispas. Se entregara un tercer mono de trabajo en aquellos puestos que por razón de suciedad, grasas, pintura, etc. necesite una mayor limpieza de su ropa de trabajo, siempre que permanezca en ese puesto de trabajo más de seis meses en el año natural según visado del responsable de línea.

- b) Cuando el personal permanezca a la intemperie durante todo el invierno más del 50% de su jornada de trabajo, un anorak cada cuatro años.
- c) Una prenda de abrigo para todo el personal de fábrica, cada dos años.

Capítulo V

Jornadas de trabajo, calendario laboral, horarios, permisos, licencias y excedencias

Artículo 38.- Jornadas de trabajo.

▪ **Jornada de Trabajo 2012 y 2013**

El número de horas de trabajo anual en el ámbito del presente Convenio será de mil setecientas cincuenta y dos (1.752) horas para el año 2.012 y 2013, tanto para el "Horario fijo" como para los "Turnos de Relevos". Estas horas de la jornada laboral anual se distribuirán a lo largo del año en la forma que figura en el calendario laboral (Anexo VIII del Convenio) a razón de 8 horas diarias de presencia.

▪ **Jornada de Trabajo 2014 y 2015**

El número de horas de trabajo anual en el ámbito del presente Convenio será de mil setecientas cuarenta y ocho (1.748) horas para el año 2.014 y de mil setecientas cuarenta y cuatro (1.744) horas para el año 2.015, tanto para el "Horario fijo" como para los "Turnos de Relevos". Estas horas de la jornada laboral anual se distribuirán a lo largo del año en la forma que figura en el calendario laboral que se elabore para cada año a razón de 8 horas diarias de presencia.

La reducción de la jornada de trabajo en el año 2014 y 2015, será disfrutada por el trabajador sin afectar ni disminuir los días de trabajo actuales (219 días de trabajo) establecidos en nuestro calendario de trabajo. Estas horas de libre disposición, no podrán disfrutarse en los días señalados para recuento ó inventario anual.

Las personas que trabajen en jornada continuada de 8 horas, ya sean en "Horario Fijo" o a "Turnos de Relevos", tendrán un descanso diario intermedio de 15 minutos retribuidos por la Empresa.

La jornada laboral efectiva pactada en este Convenio de 7 horas 45 minutos (8 horas de presencia menos 15 minutos de descanso intermedio), se cumplirá en el puesto de trabajo realizando las tareas adecuadas que se ordenen y sin que se produzca abandono del mismo a lo largo de dicha jornada, salvo para satisfacer las necesidades personales establecidas en el régimen de trabajo

Artículo 39.- Calendario laboral

El calendario laboral, será objeto de consulta y negociación, reflejado en cada Convenio, sin quitar en ningún caso la potestad final de la Empresa para poner el calendario laboral según establece la legislación vigente.

La demasía de horas por jornada industrial se disfrutará según necesidades del trabajador, previa comunicación a la empresa con una antelación mínima de 48 horas, y de acuerdo con la línea de producción o departamento, garantizando la eficacia del servicio.

Artículo 40.- Turnos de relevos

En caso de que a un trabajador se le tuviera que poner en un turno distinto al que venía realizando habitualmente, deberá ser preavisado con un mínimo de 24 horas, siempre que tenga un descanso intermedio de 12 horas entre turno y turno, salvo que se trate de petición voluntaria del trabajador.

La Dirección autorizará los cambios de turno solicitados por los trabajadores, siempre que existan causas justificadas, y no perjudiquen gravemente el proceso productivo, o se resuelva dicho perjuicio mediante permuta.

En estos casos, se respetarán los horarios mensuales de trabajo previstos para los operarios que realicen el cambio, y no se producirán liquidaciones de horas a su favor, por esta causa.

Con carácter general se tenderá a la desaparición del turno de noche.

En caso de implantación de un nuevo turno nocturno, será perceptivo un estudio previo entre una comisión de la representación sindical y la Dirección de la Empresa, salvo que los trabajadores afectados lo acepten voluntariamente.

Artículo 41.- Puntualidad

El retraso en la entrada al trabajo o la imputación anticipada de la salida puede producir los siguientes efectos:

- a) De 1 a 30 minutos de alteración produce un descuento de media hora en los emolumentos.
- b) De 31 a 60 minutos de alteración produce un descuento de 1 hora en los emolumentos
- c) El personal que se retrase mas de 1 hora, no podrá incorporarse al trabajo hasta la media hora siguiente en punto.

El Departamento de RR.HH. y la representación sindical estudiarán las circunstancias que concurren en los retrasos, debido a causas específicas tales como dificultad en la locomoción, condiciones climatológicas, etc..

Se ha considerado que como consecuencia de la disminución del número de personas que imputan, ya no se justifica el margen de retraso de 5 minutos sobre las horas de entrada y salida, y por tanto ha quedado suprimido.

A estos efectos, y como consecuencia de las limitaciones actuales de los medios de control de presencia, se admitirán imputaciones anticipadas de las salidas de hasta 4 minutos para los trabajadores manuales ya que estos tienen que cambiarse de ropa después de la hora fijada para la salida de su turno. Estas anticipaciones de las imputaciones se autorizan sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 38. sobre la prohibición de abandonar el puesto de trabajo antes de la hora fijada para la salida.

Artículo 42.- Horas extraordinarias

Las partes firmantes de este Convenio estiman que la no-realización de horas extraordinarias como norma habitual es una vía adecuada para la creación de empleo.

Por este motivo, y salvo casos excepcionales, solo se realizarán las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y estructurales.

Con el fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias en periodos punta de producción, trabajos de mantenimiento que no se puedan hacer, por no parar la producción, o sustitución de trabajadores que no se presenten al relevo, en los Servicios en que dicho relevo sea imprescindible.

Todo ello, siempre que los trabajos no puedan ser realizados por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas por la Ley.

De la realización de las horas se informará al Comité de Empresa con antelación, siempre que estén previstas. Si esto no fuera posible se le informará inmediatamente después, con detalle de Centros y número de operarios ejecutantes y mediante relación mensual de las mismas.

En materia de horas extras se observarán el estricto cumplimiento de la regulación contenida en el presente Convenio y en la legislación vigente.

El número máximo de horas extraordinarias que podrán hacerse en una jornada normal de trabajo será de cuatro, observándose un descanso mínimo obligatorio de una hora entre la jornada normal de trabajo y el comienzo de la realización de horas extraordinarias, excepto en caso de avería.

No obstante, cuando se trate de recuperar permisos personales mediante la prolongación de la jornada laboral en periodos de 1,30 ó 2 horas, no se observará el descanso de una hora.

A partir de las 80 horas extraordinarias, la hora que se realice será compensada obligatoriamente por tiempo de descanso retribuido, a razón de 2 horas por cada hora extraordinaria realizada.

Artículo 43.- Vacaciones

Los trabajadores comprendidos en este Convenio tendrán una vacación anual retribuida a Salario Real de 30 días naturales, contados a partir de un sábado, a los que se podrán añadir los domingos días festivos o recuperables que se contemplen en el calendario laboral.

Con carácter general, las vacaciones se disfrutarán en agosto, pero por razones productivas, se fijaran durante la vigencia del presente Convenio los periodos especiales de vacaciones que se indicarán anualmente.

Las vacaciones no serán sustituibles por compensación económica.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio cobrado por el trabajador por los siguientes conceptos: Salario Convenio, Complemento Personal, Complemento de Puesto, Primas, Antigüedad, Tóxicos, Penosos y Peligrosos, en los tres últimos meses pagados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

En los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente, de más de un mes de duración, se tomarán los importes de los tres últimos meses trabajados, con excepción del salario que se pagará el vigente.

En caso de trabajadores cuyo cónyuge disfrute de vacaciones en distinto periodo, la representación sindical estudiará y propondrá las fórmulas que hagan posible el disfrute de un periodo de vacaciones coincidente para ambos cónyuges.

Art. 44.- Permisos y licencias

1. Permisos retribuidos:

MOTIVO	TIEMPO	JUSTIFICANTE
<input type="checkbox"/> Matrimonio del trabajador.	15 días naturales	Copia del Libro de familia o certificado del juzgado
<input type="checkbox"/> Matrimonio hijos, hermanos, padres.	1 día natural	Certificado del Registro Civil o iglesia.
<input type="checkbox"/> Accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijos o hijos políticos, padres o padres políticos, nietos o nietos políticos, abuelos o abuelos políticos y hermanos o hermanos políticos.	2 días naturales ampliables hasta 4 días cuando el trabajador necesite desplazarse, previo aviso y justificación.	Certificado médico que acredite la intervención quirúrgica, y el periodo de hospitalización.
<input type="checkbox"/> Alumbramiento esposa.	3 días laborables que se ampliarán hasta 4 naturales si se justifica una intervención quirúrgica grave.	Libro de Familia o certificado del Juzgado.
<input type="checkbox"/> Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.	3 días naturales ampliables hasta 4 días cuando el trabajador necesite desplazarse, previo aviso justificación.	Certificado de defunción.
<input type="checkbox"/> Fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos.	2 días naturales ampliables hasta 4 días cuando el trabajador necesite desplazarse, previo aviso y justificación.	Certificado de defunción.
<input type="checkbox"/> Visita a Especialistas Médicos:		
a) Cuando esté prescrita la visita por el médico de cabecera de la Seguridad Social o del S.-Médico de Empresa y conste esta circunstancia en la Empresa a ser posible con carácter previo a la consulta:	Todo el tiempo necesario para las visitas, sin limitación en el año.	Copia volante médico cabecera de la Seguridad Social. Justificante de asistencia
b) Cuando no exista prescripción de la visita o no conste dicha prescripción (aunque debe estar justificada la consulta)	El tiempo necesario para cada visita con un límite de 16 h. en el año natural.	
<input type="checkbox"/> Visitas al médico de cabecera:		
a) ICuando haya sido recomendada por el médico de Empresa (es obligatoria la presentación del volante acreditativo de la visita, que tendrá que ir firmado por el médico de cabecera)	Todo el tiempo empleado en los casos indicados.	Volante ó justificante de asistencia Seguridad Social
b) Cuando origine el envío del paciente al Especialista (deberá justificarse con el volante del Especialista como en el caso anterior)	Todo el tiempo empleado en los casos indicados.	Volante ó justificante de asistencia Seguridad Social
c) Pequeñas intervenciones quirúrgicas	1 día natural	
<input type="checkbox"/> Traslado de domicilio debidamente justificado.	1 día natural que se aplicará también en los casos de matrimonio.	Certificado médico que acredite específicamente la intervención quirúrgica.
<input type="checkbox"/> Exámenes oficiales para la obtención de títulos profesionales así como estudios reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia.	El tiempo necesario para efectuarlos previa justificación de la matrícula.	Certificado de empadronamiento. Justificante de asistencia expedido por el centro docente correspondiente
<input type="checkbox"/> Atención de asuntos por deber inexcusable de carácter público y personal, elecciones generales, testificación en juicios, etc.) debidamente justificados:	El tiempo indispensable.	Justificante acreditativo expedido por el organismo oficial correspondiente.

En todos los casos en que sea posible (matrimonios, visitas a Especialistas, traslado de domicilio, deberes inexcusables de carácter público, etc.) el trabajador deberá solicitar a su Jefe inmediato la autorización de salida por permiso, con 24 horas de anticipación a la fecha en que la ausencia se produzca.

Las referencias que se realizan respecto al cónyuge, se harán extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador, cuando se produzca el hecho causante y acrediten la concurrencia de tales requisitos por medio de una Certificación de empadronamiento y de convivencia expedidos por el Ayuntamiento de la localidad de su residencia, así como cualquier otro documento o certificado que confirme o ratifique la convivencia en un mismo y único domicilio.

Una vez establecida esta situación, el trabajador quedará obligado a notificar cualquier variación que se produjera en el futuro. En el caso de que el trabajador este en esta situación renunciará a cualquier derecho que, en este sentido, pueda asistirle de cualquier relación anterior con su anterior cónyuge o pareja.

Los desplazamientos a Guadalajara serán considerados igual que dentro de la Comunidad de Madrid.

Los permisos retribuidos por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se podrán utilizar de forma discontinua y por jornadas completas dentro de la semana inmediatamente siguiente al hecho que causa el permiso y contando y respetando los días naturales, previo aviso y justificación.

En estos permisos se abonará el 100% del incentivo a la productividad.

2.- Permisos no retribuidos

El trabajador, que tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años, un minusválido físico o psíquico y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida ó un familiar de 1.^{er} grado que no pueda valerse por sí mismo y requiera cuidados especiales, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de 1/3 a 1/2 de su duración, con la disminución proporcional del Salario correspondiente.

Este derecho solo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges.

Artículo 45.- Excedencias

1. Los trabajadores que ocupando una plaza amortizable, deseen someterse a un período de excedencia con la garantía de incorporarse a la Empresa al término de la misma, podrán acogerse a ella con las siguientes indemnizaciones:

- Por un año de excedencia: una única indemnización equivalente al 35% de su percepción neta anual consolidada en la fecha de solicitud.
- Por dos años de excedencia: una única indemnización equivalente al 55% de su percepción neta anual consolidada en la fecha de solicitud.
- Por tres años de excedencia: una única indemnización equivalente al 75% de su percepción neta anual consolidada en la fecha de solicitud.
- Por cuatro años de excedencia: una única indemnización equivalente al 85% de su percepción neta anual consolidada en la fecha de solicitud.

El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y durante el mismo cabe la posibilidad de negociar el cese en la forma acostumbrada.

2. Los demás trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia en los temas previsto por el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VI

Faltas y sanciones

Artículo 46.- Definición de las faltas

Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores, que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Artículo 47.- Graduación de las faltas

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

Artículo 48.- Faltas leves

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes.

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o los

compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

- d) Pequeños descuidos en la conservación del material
- e) Falta de aseo o limpieza personal
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debida
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada

Sanciones a las faltas leves: las faltas leves serán sancionadas:

- 1. Amonestación verbal
- 2. Amonestación por escrito.

Artículo 49.- Faltas graves

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de treinta días
- b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- 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 sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualquiera que sea, dentro de la jornada de trabajo
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramienta de la empresa.
- j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal

Sanciones a las faltas graves: Las faltas graves serán sancionadas:

- 1. Traslado de puesto dentro de la misma fábrica
- 2. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

Artículo 50.- Faltas muy graves

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otro persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otro delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos en cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- i) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria
- j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que
- k) implique competencia hacia la misma
- l) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados
- m) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- n) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- o) La disminución no justificada en el rendimiento habitual del trabajo.
- p) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- q) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo 48.
- r) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- s) Sanciones a las faltas muy graves: Las faltas muy graves serán sancionadas:
 - 1. Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días
 - 2. Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría
 - 3. Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización
 - 4. Despido

Artículo 51.- Abuso de autoridad

La empresa considera como faltas muy graves y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios. Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, para que éste tramite la queja ante la Dirección de la Empresa. Si la resolución de ésta no satisface al agraviado, éste lo pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria a que se refiere al Anexo IX de este Convenio, y si la solución dada por la Comisión no le parece adecuada, podrá acudir al órgano jurisdiccional competente.

Capítulo VII

Artículo 52.- Anticipos

Los anticipos percibidos por los trabajadores con posterioridad a la fecha de cierre de la nómina del mes corriente, serán considerados como anticipos a cuenta de la retribución correspondiente al mes siguiente.

Artículo 53.- Préstamos al personal

Se concederán en casos de verdadera necesidad personal. La cuantía global que la empresa destinará mensualmente a este capítulo será como máximo de 3.005,06 Euros.

La cuantía máxima a conceder, individualmente considerada, se fija en 1.502,53 Euros. La normativa que regule la concesión de estos préstamos en lo referente a posibles intereses, plazos de amortización, etc. será negociada entre la Empresa y la Representación Sindical, dentro de un plazo de 3 meses contados a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Las personas que presten sus servicios, en cualquiera de las actividades de **Alcalá Industrial, S.A.** se clasificarán según la naturaleza de las funciones que desarrollan en los siguientes grupos profesionales:

1. Operarios
2. Administrativos y Técnicos de Oficinas o Comerciales
3. Técnicos

1. Clasificación de los operarios

Se consideran incluidos dentro de este Grupo Profesional los trabajadores cuya actividad principal es el trabajo manual

Se clasifican del modo siguiente:

- Operarios menores de 18 años
- Peones ordinarios
- Peón de Nuevo Ingreso
- Especialistas
- Profesionales de oficio (de 1ª, 2ª y 3ª)

2. Clasificación de los Administrativos y Técnicos de Oficinas o Comerciales

Están comprendidos en este Grupo Profesional, los trabajadores que fundamentalmente realizan funciones de especialización técnica de oficinas, o de administración en general.

Con carácter enumerativo se distinguen en el ámbito de la empresa las siguientes especialidades para este Grupo.

- Gestión Administrativa
- Gestión de Personal
- Organización del Trabajo
- Informática
- Marketing y Ventas

Se clasifican del modo siguiente:

- Aspirante
- Auxiliar
- Oficial de 2ª
- Oficial de 1ª
- Jefe de 2ª
- Jefe de 1ª
- Titulados Medios y Superiores

3. Clasificación de los Técnicos

Se consideran incluidos en este Grupo Profesional a los trabajadores que en posesión o no de un Título, desempeñan funciones de una especialización técnica específica.

En el ámbito de la empresa se distinguen las siguientes especialidades para este Grupo:

- Proyectos y Presupuestos
- Delineación
- Mando de Personal de Fábrica o Servicios
- Laboratorio
- Métodos y Tiempos
- Preparación y distribución del Trabajo

En este Grupo Profesional se distinguen las siguientes categorías:

- Aspirante
- Auxiliar o Calcador
- Oficial 2ª (Delineante 2ª o Analista de 2ª)
- Oficial 1ª (Delineante 1ª o Analista de 1ª)
- Jefe de 2ª
- Projectista
- Capataz

- Encargado
- Maestro de Taller
- Jefe de Taller
- Maestro Industrial
- Ingeniero Técnico
- Ingeniero Superior y Licenciado

ANEXO II

DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES

1. Grupo Operarios**1.2. Peones ordinarios**

Son los operarios que realizan labores para las que se requiere principalmente la aportación de esfuerzo físico y atención.

Se incluyen también en esta categoría los trabajadores que realizan tareas correspondientes a los Especialistas, pero no han adquirido la capacitación suficiente para ejecutar dichas tareas con un acabado y un rendimiento adecuados.

1.3. Especialistas / Especialistas de Nuevo Ingreso

Son los operarios que mediante la práctica de una o varias de las actividades constitutivas de un oficio, o de las requeridas para la atención, entretenimiento o vigilancia de máquinas motrices, operatorias, elementales o semiautomáticas que impliquen responsabilidad directa o personal en su ejecución han adquirido la capacitación suficiente en periodo de tiempo no inferior a 90 días de prácticas en 1 año para realizar dicha labor o labores con un acabado y un rendimiento adecuados.

1.4. Profesionales de oficio

Dentro de esta agrupación de categorías quedan incluidos oficios tales como tornero, ajustador, fresador, carpintero, verificador, oficial de mantenimiento, etc.

1.5. Oficiales de 3ª

Son los operarios que con la preparación y conocimientos a nivel de los que se pueden adquirir en el grado de oficialía en los Centros de Formación Profesional, los acreditan mediante pruebas de aptitud y capacitación o mediante los certificados oficiales correspondientes, y están realizando tareas en las que el nivel profesional del trabajo dominante corresponda a esta categoría.

1.6. Oficiales de 2ª

Son los operarios que ostentando la calificación de oficial de 3ª superan las pruebas teóricas – prácticas establecidas por la empresa para demostrar su aptitud en la realización de trabajos que cuentan con un suficiente grado de perfección y calidad.

1.7. Oficiales de 1ª

Son los operarios que ostentando la calificación de oficial de 2ª superan las pruebas teóricas – prácticas establecidas por la empresa para demostrar su aptitud para realizar trabajos que supongan especiales conocimientos, empeño y delicadeza.

2. Grupo de Administrativos y Técnicos de Oficinas o Comerciales**2.1. Auxiliares**

Desarrollan tareas sencillas o puramente mecánicas sin iniciativa propia, tales como mecanografía, archivo, registro de datos, grabación para proceso de datos, etc.

Necesitan una formación básica previa para llevarlas a cabo con corrección y plenitud.

Los auxiliares con más de 5 años de servicio tendrán la remuneración de oficiales de 2ª en tanto no les corresponda ascender.

2.2. Oficiales de 2ª

Efectúan, con iniciativa restringida, operaciones que impliquen una responsabilidad parcial con base en procedimientos formalmente establecidos, ya sean manuales o por medio de procesadores de datos: organización de archivos y ficheros, operaciones auxiliares de contabilidad, correspondencia, correo electrónico, etc..

2.3. Oficiales de 1ª

Tienen un servicio determinado a su cargo, y con iniciativa propia y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes realizan ya sean manualmente o por medio de

procesadores de datos algunos de los siguientes trabajos: cobro y pago, contabilidad, facturación, redacción de escritos y correo electrónico, liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios y pagos a Organismos Oficiales.

2.4. Jefes de 2ª

Actúan a las órdenes del Jefe de 1ª respectivo, si lo hay, y están encargados de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia que tengan a su cargo así como de distribuir el trabajo entre las personas que de ellos dependan.

2.5. Jefes de 1ª

Llevan la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de una o varias secciones; están encargados de imprimirlas unidad; distribuyen y dirigen el trabajo, ordenado debidamente, y aportan sus iniciativas por el buen funcionamiento de todas ellas.

2.6. Titulados

Son aquellos que en posesión de un título académico, en sus diversos grados, desempeñan las funciones de la especialidad para la que han sido contratados.

3. Grupo de Técnicos

3.1. Auxiliares

Realizan trabajos sencillos o puramente mecánicos, sin iniciativa propia, como capacitación para pasar a la categoría siguiente.

Necesitan una formación básica previa para llevarlos a cabo con corrección y plenitud.

Los auxiliares con más de 5 años de servicio tendrán la remuneración de Oficiales de 2ª en tanto no les corresponde ascender.

3.2. Técnicos de 2ª

Son los técnicos que además de realizar trabajos propios de auxiliar realizan con iniciativa y responsabilidad restringida alguna de las siguientes tareas: plano de conjunto o de detalle, croquis de piezas, acotamientos, cronometrajes, estudio de métodos, despieces de dificultad media, etc.

3.3. Técnicos de 1ª

Son los técnicos que realizan con capacitación suficiente, el desarrollo completo de proyectos sencillos, croquización de maquinaria en conjunto, despiece de plano de conjunto, cálculo de resistencia de piezas, cronometraje y estudios de tiempos de todas clases, mejora de métodos, establecimiento de cuadros de carga, necesidades completas de materiales, colaboración en el establecimiento del orden de montaje, etc.

3.4. Projectistas

Son los técnicos que proyectan, detallan y valoran lo que se les indica, o personalmente conciben, según datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes. Ordenan, vigilan y dirigen en la fábrica la ejecución de los proyectos

3.4. Capataces

Son los que reúnen condiciones prácticas para dirigir un grupo de Especialistas, distribuirlos en los puestos para optimizar el rendimiento y la calidad del trabajo, e indicar la forma en que se deben realizar las tareas. Son responsables de la disciplina y orden de su sección.

3.5. Encargados

Son los técnicos que poseen conocimientos suficientes de una o varias especialidades profesionales para realizar las tareas que se les encomiendan. Dirigen los trabajos de una sección con la responsabilidad consiguiente sobre cantidad, calidad y costo. Son responsables de la disciplina y orden de su sección.

3.6. Maestros de Taller

Son los técnicos procedentes de alguna de las categorías profesionales de oficio, que teniendo mando sobre los técnicos inferiores que hubiese, dirigen los trabajos de Centro que tienen a su cargo, con la responsabilidad consiguiente. Son responsables de la disciplina y el orden de dicho Centro.

3.7. Jefes de Taller

Son los técnicos procedentes de alguna de las categorías profesionales de oficio que con mando directo sobre Maestros de Taller, Encargados y Capataces, tienen la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal. Controlan la organización del trabajo en su Centro, así como también el consumo de energía, lubricantes y demás aprovisionamientos. Son responsables de la cumplimentación de los programas asignados, de la calidad y de la limpieza y el orden.

3.8. Maestros Industriales

Son los técnicos que en posesión del título correspondiente a dicha categoría, desempeñan las funciones propias de los conocimientos adquiridos.

3.9. Ingenieros Técnicos

Son los técnicos que estando en posesión del título académico medio, desempeñan las funciones de la especialidad para la que han sido contratados en razón de dicho título.

3.10. Ingenieros Superiores y Licenciados.

Son los técnicos que estando en posesión del título académico Superior, desempeñan las funciones de la especialidad para la que han sido contratados en razón de dicho título.

ANEXO III

ESCALA DE SALARIOS DE CONVENIO PARA 2012

PERSONAL EMPLEADO (RETRIBUCIONES TOTALES)

Niveles	Computo Anual €	Computo Mensual €
1.01	30.987,34 €	2.213,38 €
1.02	29.823,28 €	2.130,24 €
1.03	26.315,72 €	1.879,69 €
1.04	24.379,12 €	1.741,36 €
1.05	23.477,00 €	1.676,93 €
1.06	21.810,19 €	1.557,87 €
1.07	21.269,12 €	1.519,22 €

PERSONAL OPERARIO (RETRIBUCIÓN SIN INCLUSIÓN DE INCENTIVOS)

Niveles	Computo Anual €	Computo Mensual €
2.01	21.298,35 €	1.521,31 €
2.02	20.861,32 €	1.490,09 €
2.03	20.625,51 €	1.473,25 €
2.04	20.527,72 €	1.466,26 €
2.05	19.409,69 €	1.386,41 €

ANEXO IV

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD (TRIENIOS)

GRUPOS DE CATEGORIAS	IMPORTE MENSUAL (14 PAGAS)
1.01, 1.02, 1.03 y 1.04	13,48 €
1.05, 1.06, 2.01 al 2.04	12,68 €
1.07 y 2.05	11,91 €

ANEXO V

IMPORTE DE LOS COMPLEMENTOS DE NOCTURNIDAD Y EXCEPCIONAL PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD, QUE SE ABONARÁN A LOS PRODUCTORES QUE TENGAN DERECHO A PERCIBIRLO

NIVELES	COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD	COMPLEMENTO DE TOXICIDAD O PELIGROSIDAD
1.01	Se abonará en todos los casos el 35% de	0,91€/hora
1.02		0,87"
1.03	Salario de Convenio	0,86"
1.04		0,75"
1.05		0,71"
1.06		0,67"
1.07		0,65"
2.01		0,44€/hora
2.02		0,43"
2.03		0,42"
2.04		0,42"
2.05		0,40"

ANEXO VI

NORMAS DE ACTUACION DE LA COMISION DE METODOS Y TIEMPOS

1. El objeto de esta Comisión, es atender las reclamaciones efectuadas por los trabajadores, en materia de métodos y tiempos y estudiar y comprobar las causas que motivan las reclamaciones.
2. La Comisión actuará, cuando la reclamación hecha por el trabajador, no sea atendida, por los mandos del Centro, o por el Departamento de Ingeniería, y también cuando la solución dada no le satisfaga.
3. La acción a tomar por la Comisión después de recibir la reclamación será la siguiente:
 - a) Tomar conocimiento del método, proceso y cronometraje establecido
 - b) Comprobar si lo especificado en el párrafo anterior es realizado por el trabajador.
 - c) Efectuar un cronometraje al operario que hace la reclamación, basándose en el proceso establecido por la Empresa.
 - d) Celebrar una reunión para llegar a conclusiones.
4. Si se llegará a la conclusión de que se ha de modificar el cronometraje después de la reclamación reglamentaria hecha por el operario, se abonará por parte de la Empresa, las diferencias de Primas, desde el día del comienzo del trabajo, con respecto a la actividad alcanzada con el último tiempo concedido.
5. La Comisión, se reunirá una vez al mes en sesión ordinaria y en sesión extraordinaria cuantas veces sean necesarias para resolver problemas y reclamaciones de métodos y tiempos.
6. La Comisión se reunirá trimestralmente, con las Jefaturas de las Unidades de Fabricación y de Ingeniería, para informar y discutir sobre los resultados obtenidos.

ANEXO VII

REGULARIZACION DE LAS HORAS DE LOS OPERARIOS

En el Art. 22 del presente Convenio se especifica que las horas de pago serán 158,19 horas normales al mes, salvo ausencias. Esta situación es la normal, que se produce en todos los casos excepto cuando el trabajador está ausente en el mes más horas de las fijadas como pago, o sea más de las 158,19 horas.


Por esta circunstancia proceden las instrucciones que a continuación indicamos para la regularización anual, pago o descuento, de horas normales producidas como consecuencia de situaciones de I.T. por enfermedad, accidentes de trabajo o situaciones análogas, cuando la citada incapacidad comprenda el mes natural completo o periodo de cierre de nómina completo, es decir del 1 al 31 del mes con el procedimiento actual.

ALTAS INICIALES O BAJAS EN LA EMPRESA PRODUCIDAS DESPUES DEL DIA 1 DE AÑO

De todos los trabajadores que ingresen o abandonen la Empresa después del día 1 de cada año natural se llevará un control individual por cada uno de ellos en el que se indicarán mensualmente las horas trabajadas y horas pagadas, sacando las diferencias existentes a favor o en contra al final de año natural para regularizar, abonando o descontando las diferencias existentes.

ANEXO VIII

CALENDARIO LABORAL



Anexo I

Planta de Alcalá de Henares (Madrid)
CALENDARIO DE TRABAJO 2.012
1.752 horas / 219 DIAS DE TRABAJO

Enero	Febrero	Marzo																																																																																																																																												
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td></tr> <tr><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td></tr> <tr><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td></tr> <tr><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p style="text-align: right;">19</p> <p>2 de enero: Lunes siguiente al Año Nuevo 6 de enero: Epifanía del señor</p>	L	M	X	J	V	S	D							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td></tr> <tr><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td></tr> <tr><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p style="text-align: right;">21</p>	L	M	X	J	V	S	D				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29				<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td></tr> <tr><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td></tr> <tr><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td></tr> </table> <p style="text-align: right;">21</p> <p>19 de Marzo: San Jose</p>	L	M	X	J	V	S	D				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																								
						1																																																																																																																																								
2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																								
9	10	11	12	13	14	15																																																																																																																																								
16	17	18	19	20	21	22																																																																																																																																								
23	24	25	26	27	28	29																																																																																																																																								
30	31																																																																																																																																													
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																								
			1	2	3	4																																																																																																																																								
5	6	7	8	9	10	11																																																																																																																																								
12	13	14	15	16	17	18																																																																																																																																								
19	20	21	22	23	24	25																																																																																																																																								
26	27	28	29																																																																																																																																											
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																								
			1	2	3	4																																																																																																																																								
5	6	7	8	9	10	11																																																																																																																																								
12	13	14	15	16	17	18																																																																																																																																								
19	20	21	22	23	24	25																																																																																																																																								
26	27	28	29	30	31																																																																																																																																									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td></tr> <tr><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td></tr> <tr><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td></tr> <tr><td>30</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p style="text-align: right;">17</p> <p>5 de Abril: Jueves Santo 6 de Abril: Viernes Santo</p>	L	M	X	J	V	S	D							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td></tr> <tr><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td></tr> <tr><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td></tr> <tr><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p style="text-align: right;">21</p> <p>1 de Mayo: día del trabajo 2 de Mayo: Comunidad de Madrid</p>	L	M	X	J	V	S	D		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td></td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr> <tr><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td></tr> <tr><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td></tr> <tr><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td></td></tr> </table> <p style="text-align: right;">21</p> <p>23 de Junio: Fiesta del Corpus Christi</p>	L	M	X	J	V	S	D				1	2	3		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30								
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																								
						1																																																																																																																																								
2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																								
9	10	11	12	13	14	15																																																																																																																																								
16	17	18	19	20	21	22																																																																																																																																								
23	24	25	26	27	28	29																																																																																																																																								
30																																																																																																																																														
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																								
	1	2	3	4	5	6																																																																																																																																								
7	8	9	10	11	12	13																																																																																																																																								
14	15	16	17	18	19	20																																																																																																																																								
21	22	23	24	25	26	27																																																																																																																																								
28	29	30	31																																																																																																																																											
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																								
			1	2	3																																																																																																																																									
4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																																								
11	12	13	14	15	16	17																																																																																																																																								
18	19	20	21	22	23	24																																																																																																																																								
25	26	27	28	29	30																																																																																																																																									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td></tr> <tr><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td></tr> <tr><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td></tr> <tr><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p style="text-align: right;">20</p>	L	M	X	J	V	S	D							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td></tr> <tr><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td></tr> <tr><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td></tr> </table> <p style="text-align: right;">5</p> <p>6 de agosto: Santos Niños 15 de agosto: Asunción de la Virgen</p>	L	M	X	J	V	S	D				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td></tr> <tr><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td></tr> <tr><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td></tr> <tr><td>30</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p style="text-align: right;">20</p>	L	M	X	J	V	S	D							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																								
						1																																																																																																																																								
2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																								
9	10	11	12	13	14	15																																																																																																																																								
16	17	18	19	20	21	22																																																																																																																																								
23	24	25	26	27	28	29																																																																																																																																								
30	31																																																																																																																																													
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																								
			1	2	3	4																																																																																																																																								
5	6	7	8	9	10	11																																																																																																																																								
12	13	14	15	16	17	18																																																																																																																																								
19	20	21	22	23	24	25																																																																																																																																								
26	27	28	29	30	31																																																																																																																																									
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																								
						1																																																																																																																																								
2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																								
9	10	11	12	13	14	15																																																																																																																																								
16	17	18	19	20	21	22																																																																																																																																								
23	24	25	26	27	28	29																																																																																																																																								
30																																																																																																																																														
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td></tr> <tr><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td></tr> <tr><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td></tr> <tr><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p style="text-align: right;">21</p> <p>9 de octubre: Miguel de Cervantes (Por decisión individual se puede tomar este festivo local en otra fecha comunicándolo a RR.HH.) (*) 12 de octubre: Fiesta Nacional de España</p>	L	M	X	J	V	S	D	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td></tr> <tr><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td></tr> <tr><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td></td><td></td></tr> </table> <p style="text-align: right;">20</p> <p>1 Noviembre: fiesta de todos los santos</p>	L	M	X	J	V	S	D				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td></tr> <tr><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td></tr> <tr><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td></tr> <tr><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p style="text-align: right;">13</p> <p>6 de Diciembre: día de la constitucion 8 de diciembre: Inmaculada Concepción. 25 de diciembre: Navidad</p>	L	M	X	J	V	S	D							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31												
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																								
1	2	3	4	5	6	7																																																																																																																																								
8	9	10	11	12	13	14																																																																																																																																								
15	16	17	18	19	20	21																																																																																																																																								
22	23	24	25	26	27	28																																																																																																																																								
29	30	31																																																																																																																																												
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																								
			1	2	3	4																																																																																																																																								
5	6	7	8	9	10	11																																																																																																																																								
12	13	14	15	16	17	18																																																																																																																																								
19	20	21	22	23	24	25																																																																																																																																								
26	27	28	29	30																																																																																																																																										
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																								
						1																																																																																																																																								
2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																								
9	10	11	12	13	14	15																																																																																																																																								
16	17	18	19	20	21	22																																																																																																																																								
23	24	25	26	27	28	29																																																																																																																																								
30	31																																																																																																																																													

HORARIO 6:00 a 14:00 horas

Turno de relevos: 14:00 a 22:00 horas

22:00 a 6:00 horas

7:30 a 15:30 horas.

T. Jornada partida: 8 h. Mañana y tarde
(con receso para comida)

Una Empresa del Grupo
GJ COSMOS

VACACIONES OFICIALES (30 días naturales)

Por necesidades de adaptación a las producciones de nuestros Clientes podremos variar el periodo de vacaciones comunicando con dos meses de anticipación a la fecha

DIAS DE DESCANSO (*)En el primer semestre del año

Domingos y Festivos

Descansos

219

ANEXO IX

NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION PARITARIA

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el art. 85.2 e), del Estatuto de los Trabajadores está compuesta por ocho miembros, cuatro nombrados por el Comité de Empresa y cuatro por la Dirección, de los cuales uno hará funciones de Secretario.
A las reuniones se podrá incorporar un asesor por cada representación, con voz pero sin voto.
2. Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria tengan validez se necesita la presencia de al menos tres integrantes de cada una de las representaciones.
3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad.
4. La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud, por escrito, de cualquiera de las representaciones, dirigido al Secretario y con copia para la otra representación, indicando el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, con una anticipación mínima de 10 días laborables.
Será inexcusable para la otra parte la asistencia a la reunión, que se limitará a tratar única y exclusivamente los temas contenidos en el orden del día.
5. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:
 - a) La interpretación del Convenio
 - b) El seguimiento del cumplimiento de lo pactado
 - c) Mediar, conciliar o arbitrar en los conflictos que surjan de la aplicación de este Convenio Colectivo.
6. En caso de desacuerdo, ambas partes acuerdan someterse a la decisión del Instituto para la solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad de Madrid, con carácter previo a la vía jurisdiccional laboral.

ANEXO X

DERECHOS HISTÓRICOS

- Complemento de Puesto Weingarten.
- Complemento de Puesto Perfilado.
- Complemento de Puesto Láser.
- Y aquellos que la empresa determine previa información a este comité de empresa.

Todos estos conceptos que se perciben en nómina se consolidarán en un complemento **personal** a los trabajadores en la fecha de firma del presente convenio.

ANEXO XI

PLANTILLA

Se jubilarán con contrato de relevo, sí así lo consideran y manifiestan expresamente, los trabajadores de la empresa que cumplan 60 años en el año 2012 según los acuerdos firmados en su día de extensión de jubilación parcial y contratos de relevo hasta el 31 de diciembre de 2012.

Estos trabajadores que se jubilen parcialmente se sustituirán con contratos de relevo que se realizarán a trabajadores que actualmente mantienen ó han mantenido relación laboral con Alcalá Industrial, s.a., ya sea con contrato de relevo, contratos eventuales ó incluso ett., dando preferencia a los trabajadores relevistas y/o eventuales que actualmente hay en plantilla.

DISPOSICIÓN ADICIONAL: INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

1. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previo desarrollo de un periodo de consultas con los representantes del personal, se podrán inaplicar las condiciones pactadas en este Convenio colectivo en las materias en el artículo 82, 3 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en los artículos 39, 41 y 82 de la misma norma.

2. La empresa y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas previsto por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el Acuerdo Interprofesional para la creación del Sistema de Solución extrajudicial de



Conflictos e Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, al que la Empresa ya se encuentra adherida y que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

3. En caso de acuerdo durante el periodo de consultas, éste deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecución, y deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá de la vigencia establecida en el presente Convenio colectivo.

4. La Comisión paritaria acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación supone o no el incumplimiento de las obligaciones relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o a las previsiones del plan de igualdad que pueda resultar de aplicación.

5. El procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo será el siguiente:

- En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.
- Sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria, se oirá sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se les instará a alcanzar un acuerdo.
- Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

(03/40.327/13)

