

I.- ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO**MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA**

DELEGACIÓN DE ECONOMÍA Y HACIENDA EN CASTILLA Y LEÓN-VALLADOLID

Sección de Patrimonio del Estado

Resolución de la Delegación de Economía y Hacienda de Valladolid por la que se anuncia acuerdo de inicio de expediente de investigación de la parcela 5146 del polígono 17, del término municipal de Villabrágima (Valladolid)

En esta Delegación de Economía y Hacienda, en virtud de acuerdo de la Dirección General del Patrimonio del Estado, de 4 de junio de 2008, se sigue expediente de investigación, en la forma prevista en el vigente Reglamento para la aplicación de la Ley del Patrimonio del Estado, aprobado por Decreto 3588/1964, de 5 de noviembre de 1964, en cuanto no se opone a la regulación establecida por la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas, y a la vista de lo dispuesto en los artículos 45, 46 y 47 de dicha Ley, para determinar la presunta propiedad de la Administración General del Estado sobre un inmueble, cuya descripción es la siguiente:

“Parcela 5146, polígono 17, Paraje “Cantarranas”, del término municipal de Villabrágima (Valladolid), referencia catastral: 47198 A 017 05146 0000 PH, con una superficie de 2.761 metros cuadrados, y que linda: Norte: Carretera de Medina de Rioseco a Toro (parcela 9037, referencia catastral: 47198 A 017 09037 0000 PQ). Sur: parcelas 55 (referencia catastral: 47198 A 017 00055 0000 PK) y 57 (referencia catastral: 47198 A 017 00057 0000 PD) y arroyo (parcela 9018, referencia catastral: 47198 A 017 09018 0000 PX). Oeste: parcela 54 (referencia catastral: 47198 A 017 00054 0000 PO.”

Lo que se hace público en cumplimiento de lo establecido en los artículos 20 del Reglamento citado anteriormente y 47.b) de la mencionada Ley 33/2003. En el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al que termina el plazo de quince días hábiles de la exposición al público del presente anuncio en el Ayuntamiento de Villabrágima, podrán las personas afectadas por el referido expediente de investigación alegar, por escrito, cuanto estimen conveniente a su derecho ante esta Delegación de Economía y Hacienda (Sección del Patrimonio del Estado), acompañando los documentos en que fundamenten sus alegaciones.

Valladolid, 23 de junio de 2008.-La Delegada Especial de Economía y Hacienda en Castilla y León-Valladolid, María Teresa Villaizán Montoya.

5294/2008

II.- ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo

Convenios Colectivos

Expte.: 1804

RESOLUCIÓN DE 24 DE JUNIO DE 2008 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “JOHNSON CONTROLS VALLADOLID, S.A.U.”

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa “JOHNSON CONTROLS VALLADOLID” (Código: 4700942), suscrito el día 14 de abril de 2008, de una parte, por los representantes designados por la empresa y, de otra, por los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo el día 14 de mayo de 2008, y siendo requerido para completar la documentación y modificar determinado precepto con fecha 6 de junio de 2008 fue subsanado el día 23 de junio de 2008; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, esta Oficina Territorial.

ACUERDA

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

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

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

Valladolid, 24 de junio de 2008.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Amparo Sanz Albornos.

CONVENIO COLECTIVO DE JOHNSON CONTROLS VALLADOLID, S.A.U.

Del 1 octubre 2007 al 30 septiembre 2009

Mojados, 14 de Abril de 2008

Declaración de Principios

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, formada por los representantes de la Empresa y de los Trabajadores, reconociéndose interlocutores válidos, han acordado suscribir el presente Convenio Colectivo, según el principio de la buena fe y así mismo manifiestan que:

El objetivo de JOHNSON CONTROLS VALLADOLID, S.A.U es producir y suministrar asientos de óptima calidad que garanticen la máxima satisfacción de nuestros clientes, a costes competitivos, con el principio de mejora continua, así como la buena marcha de la Empresa y el bienestar de todos los trabajadores.

El objetivo de conseguir la satisfacción de nuestros clientes es claro y constante del equipo humano de esta Empresa y ha de ser realizado a través del esfuerzo común de las personas que trabajan en ella como actitud participativa de innovación y mejora continua

Asimismo entendemos que LA CALIDAD es una meta que tiene que estar presente en todo nuestro trabajo, por lo que propiciamos y como elemento fundamental, asumimos una formación continuada que la mejore.

Para alcanzar los objetivos mencionados es necesaria la promoción y mantenimiento de un clima de confianza mutua, cooperación y respeto entre la Dirección de la Empresa, el Comité de la misma y todos sus trabajadores.

Por ello adoptamos el compromiso de diálogo directo sobre materias de interés mutuo, de forma tal, que durante la vigencia de este convenio procuraremos la resolución de cualquier conflicto a través del diálogo y el cumplimiento estricto de la legislación vigente.

CAPITULO PRIMERO.- Disposiciones Generales**• Artículo 1.- Objeto**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa JOHNSON CONTROLS VALLADOLID, S.A.U. y todos los Trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará en todos los aspectos regulados en el mismo con preferencia a lo dispuesto en las normas laborales.

• Artículo 2.- Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores de JOHNSON CONTROLS VALLADOLID, S.A.U a excepción del personal que por su categoría laboral (Director, Jefes de Dpto. etc.) se regulan por acuerdo personal. Periódicamente se comunicarán al Comité de Empresa las personas en esta situación. No obstante, al personal anteriormente citado, se le aplicará lo relacionado en materia de: a/ permisos retribuidos. b/ enfermedad o accidente. c/ seguro de invalidez o muerte, d/ vacaciones.

• Artículo 3.- Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a la firma del mismo, excepto los conceptos salariales que se retrotraen al 1 de octubre de 2007 extendiéndose su duración desde el citado 1 de octubre de 2007, hasta el 30 de septiembre de 2009.

• Artículo 4.-Denuncia y prórroga del Convenio Colectivo

Este Convenio Colectivo se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor de un nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya.

La denuncia del Convenio Colectivo se realizará por cualquiera de las dos partes, por escrito y con una antelación mínima de quince días a su término.

• **Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas**

Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio Colectivo sustituyen a las existentes en la Empresa con anterioridad a su entrada en vigor.

A título individual, se respetarán las condiciones económicas más favorables que hayan sido reconocidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

Las mejoras resultantes del presente Convenio Colectivo serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal o reglamentaria.

• **Artículo 6.- Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su conjunto.

En consecuencia, si por aplicación de normas legales o por el ejercicio de las facultades propias de la Administración y Organismos Jurisdiccionales, no fuera posible la aplicación durante la totalidad de la vigencia, acordada para cada materia, de alguno o algunos de los artículos establecidos o se impusiera una modificación, el presente Convenio quedaría de forma automática, y en toda su extensión, sin eficacia alguna.

• **Artículo 7.- Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio**

Para vigilar el cumplimiento del presente Convenio Colectivo y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Mixta, formada por dos Representantes de la Empresa y dos Representantes de los Trabajadores, quienes podrán acudir asistidos por asesores.

CAPITULO SEGUNDO.- *Retribuciones Salariales*

• **Artículo 8 - Ordenación del salario**

En aplicación de las disposiciones legales, en lo sucesivo, toda mención a cualquier concepto salarial, se entenderá como cantidades brutas.

• **Artículo 9.- Conceptos salariales**

Los conceptos salariales incluidos habitualmente en la nómina, serán los siguientes:

- Salario Convenio.
- Antigüedad.
- Mejora Directa.
- Prima de Producción (Incentivo por cantidad-calidad).
- Asistencia.

Cuando corresponda, se incluirán asimismo los siguientes conceptos:

- Turnicidad.
- Nocturnidad.
- Plus de Mano de Obra Directa (MOD). Incluye a todo el personal de mano de obra directa.
- Plus de Mano de Obra Indirecta y Estructura. En este Plus quedarán incluidos los empleados que desempeñen puestos de carretillero, mantenimiento, inspectores de calidad, supervisores de producción y logística y expedidores. Así mismo, el personal de estructura quedará incluido en este Plus.
- Plus de mejora del absentismo. El presente Plus se abonará a todo el personal incluido en Convenio tan pronto se instaure un segundo turno de producción.

No obstante el personal adscrito a los grupos de MOD y MOI lo cobrará igualmente en tanto en cuanto se mantenga un solo turno.

- Paga de Fiestas Locales
- Pagas Extraordinarias
- Horas extras
- Horas de formación
- Bolsa de horas

Las cuantías de los conceptos anteriormente indicados, se relacionan en la tabla incluida como Anexo nº I al presente Convenio.”

• **Artículo 10.- Incrementos salariales**

Para los dos años de vigencia del Convenio, se establecen los siguientes incrementos salariales:

• Para el primer año: se establece una subida en todos los conceptos, con la excepción de los que tengan subidas específicas, del 3,6%.

- Caso que la inflación armonizada a 30 de septiembre de 2008, supere dicha cifra se aplicará una cláusula de revisión, con el tope máximo del 4,2%.

• Para el segundo año: una subida en todos los conceptos a excepción de los que tengan subidas específicas, equivalente al IPC Real más medio (0,5) punto.

Las diferencias, caso de producirse, entre el IPC previsto, y el real, se abonarán, una vez conocida la citada desviación, en el plazo máximo de tres meses, procediéndose asimismo a la oportuna actualización de las tablas contenidas en el anexo nº I.

• **Artículo 11.- Gratificaciones Extraordinarias**

Los trabajadores incluidos en el Convenio Colectivo percibirán cuatro gratificaciones extraordinarias según el siguiente desglose:

Paga de Marzo: La citada Paga tendrá una cuantía equivalente a 30 días de Salario Convenio y Mejora Directa, para cada categoría profesional.

La citada paga se abonará conjuntamente con la nómina del mes de Marzo.

Paga de Octubre: La cuantía del siguiente concepto, será de:

- a) Cuatrocientos veinticinco euros (425 euros) para el primer año de vigencia del Convenio.
- b) Cuatrocientos sesenta y cinco euros (465 euros) para el segundo año de vigencia del Convenio.

La citada paga se abonará conjuntamente con la nómina del mes de Octubre.

Ambas pagas se percibirán en proporción directa al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por los doce meses del año fiscal en que se devenga.

Paga de Fiestas Locales: el importe de las denominadas fiestas locales, pasará a tener las siguientes cuantías:

- a) Treinta y cinco euros (35 euros) por fiesta local para el primer año de vigencia del Convenio.
- b) Treinta y ocho euros (38 euros) por fiesta local para el segundo año de vigencia del Convenio.

Este concepto se incluirá en la nómina del mes correspondiente.

Pagas de Julio y Diciembre: Las pagas de julio y diciembre tendrán una cuantía de 30 días de Salario Convenio, Mejora Directa y Antigüedad para cada categoría profesional, haciéndose efectivas durante la primera quincena de los meses correspondientes.

Ambas pagas se percibirán en proporción directa al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por los seis meses del año fiscal en que se devenguen.

• **Artículo 12.- Pluses Salariales**

Mejora directa: El citado plus se abonará los 365 días del año, en las cuantías que se contienen en la tabla reseñada como Anexo I.

Asistencia: Este plus se abonará por día trabajado, en la cuantía que se indica al respecto en la tabla incluida como Anexo I.

Turnicidad: El personal que trabaja de manera rotatoria a dos o tres turnos, cobrará el plus de turnicidad, en los doce meses del año, en la cuantía establecida en la tabla del Anexo I.

Plus de MOD: Las categorías de: Especialista Comodín, Especialista de 1ª, Especialista, Peón 1ª, Peón y Formación, percibirán por este concepto el equivalente al valor de 20 días al mes, durante once meses al año. El importe diario será el establecido en la tabla que figura como Anexo I.

Plus de MOI y Estructura: Las categorías de Especialista de 1ª carretillero, Especialista carretillero, Peón 1ª carretillero, Peón carretillero, Expedidor, Oficial de mantenimiento, Inspector de Calidad, Encargado y las categorías profesionales del colectivo de Estructura, percibirán el plus contenido en el Anexo nº I para estas categorías, los doce meses del año.

Plus de mejora del Absentismo:

1. El citado Plus se aplicará a todos los empleados de Johnson Controls Valladolid, S.A.U. que con anterioridad al día 5 de febrero de 2007, vinieran prestando sus servicios en turnos rotativos de mañana y tarde.

2. El importe del citado plus será el equivalente a la cuantía prevista para el concepto "Plus de Turnicidad", contenida en el Convenio Colectivo de Johnson Controls Valladolid S.A.U., vigente en cada momento.

3. La percepción del plus, que se efectuará de manera personal, estará ligada al hecho de que el trabajador que lo perciba, no presente más de tres faltas de asistencia dentro del mes anterior al de su percibo. No tendrán la consideración de falta de asistencia las derivadas de: Accidente de cualquier modalidad, enfermedad profesional, descanso compensatorio de horas extraordinarias o trabajo en Día de Bolsa, y el día de asuntos propios.

Las ausencias por visita al Médico de Medicina General o Especialista de la Seguridad Social previa cita de éste, contarán dentro de los citados tres días, caso de superar las cinco horas.

4. El citado plus se abonará once meses al año.

5. En todo lo relativo a la Bolsa complementaria establecida en el punto siete del acuerdo de 3 de mayo de 2007, de mejora del absentismo, ambas partes convienen en mantener la vigencia del citado punto séptimo en la redacción contenida en dicho acuerdo.

• **Artículo 13.- Turno de noche**

Se considerarán horas nocturnas las trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez horas de la noche y las seis de la mañana.

El personal que preste sus servicios durante el citado horario, estará incluido en uno de los grupos siguientes:

Trabajo a tres turnos

Este personal percibirá una prima por noche trabajada en la cuantía que se indica en la tabla que figura como Anexo 1

La semana que se trabaje de noche, la jornada será de treinta y dos horas en el horario habitual de 22:00 a 04:00 horas de lunes a jueves, y de 22:00 a 06:00 los viernes.

La ampliación de la jornada de lunes a jueves, entre las 04:00 y las 05:00, se abonará a este colectivo, al precio establecido en la tabla del Anexo 1 como hora extra nocturna.

Turno único de noche

El personal adscrito a este turno, percibirá un complemento, denominado plus de nocturnidad, consistente en el 25% del concepto salario convenio, para cada una de las categorías.

El horario habitual de este colectivo será el de 22:00 a 05:00 horas de lunes a jueves, y de 22:00 a 06:00 los viernes.

En ambos casos, la prolongación de jornada hasta las 06:00 horas, de lunes a jueves, será abonada como hora extra nocturna, en la cuantía correspondiente, según categoría, que figura en la tabla contenida en el Anexo nº 1.

• **Artículo 14.- Turno Central o de Oficinas**

El personal adscrito al citado Turno, prestará sus servicios habitualmente, en el horario comprendido entre las 7:00 y las 15:00 horas, de Lunes a Viernes.

• **Artículo 15.- Antigüedad**

El devengo del concepto de antigüedad, se realizará por el sistema de quinquenios vencidos, percibiéndose cada uno de ellos desde el primer día del mes en que se cumpla, con un máximo de 3 quinquenios.

El importe de cada uno de los quinquenios para el primer año de Convenio será de cuatrocientos veinticuatro con setenta y cinco euros (424,75 euros). Caso de aplicarse la cláusula de revisión por superar el IPC Real, a 30 de septiembre de 2008, el 3,6%, el porcentaje correspondiente, hasta el tope máximo del 4,2% se aplicara así mismo al valor anteriormente mencionado.

Para el segundo año se aplicará una subida equivalente al IPC Real a 30 de septiembre de 2008, más medio (0,5) punto.

Excepcionalmente, todos los trabajadores que vinieran percibiendo este concepto por el sistema de trienios, continuarán haciéndolo por el mismo, hasta un máximo de 5 trienios.

El importe de cada uno de los trienios, para el primer año de vigencia del Convenio, será de trescientos sesenta y dos con seis euros (362,6 euros). Caso de aplicarse la cláusula de revisión por superar el IPC Real, a 30 de septiembre de 2008, el 3,6%, el porcentaje correspondiente, hasta el tope máximo del 4,2% se aplicara así mismo al valor anteriormente mencionado.

Para el segundo año se aplicará una subida equivalente al IPC Real a 30 de septiembre de 2008, más medio (0,5) punto.

Los trabajadores que permanezcan en la Empresa con contratos temporales, acumularán el tiempo de duración de los mismos, a efectos de antigüedad.

Serán computables, el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento de cargo público o sindical. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

Al cumplirse el primer quinquenio el trabajador tendrá derecho a ocho horas más de disfrute personal a compensar con horas de formación fuera de la jornada laboral. Si la Empresa no imparte dentro del periodo correspondiente formación, pierde dichas horas.

• **Artículo 16.- Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos**

Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, percibirán un incremento igual al 25 por ciento del salario convenio de su categoría, que pasará a ser del 30 por ciento si concurren dos de estas circunstancias y del 35 por ciento si fuesen las tres citadas.

• **Artículo 17.- Incentivo por cantidad-calidad**

Se establece para todos los trabajadores sujetos a este Convenio, un complemento salarial como prima única del 25 por ciento del salario convenio en cada momento, que se percibirá caso de que la plantilla de M.O.D. alcance el nivel 85 de actividad en la escala 0-100 (Norma Británica).

El cálculo del citado nivel de actividad, se realizará mensualmente.

La mejora de los rendimientos no supondrá en ningún caso detrimento de la calidad.

Durante el periodo de vacaciones, esta prima de producción-calidad se abonará en la cuantía resultante, del promedio de los 3 últimos meses.

• **Artículo 18.- Dietas**

Todos los trabajadores que por necesidad de la Empresa y orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radica la Empresa, tendrán derecho a una percepción de una dieta que será igual al importe que en su momento tenga establecido el Reglamento de I.R.P.F. para dietas excluidas de gravamen. Si los trabajos se efectuaren de forma tal que el trabajador solo tenga que realizar fuera del lugar habitual, la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa previo conocimiento del mismo y justificación por los trabajadores.

• **Artículo 19.- Desplazamientos**

Los desplazamientos por motivos de trabajo, se realizarán preferentemente, utilizando los transportes públicos, siendo por cuenta de la Empresa el abono del respectivo billete. No obstante, si por razones de disponibilidad, horarios o cualquier otra causa similar, el desplazamiento se realizase de común acuerdo en el vehículo propio del trabajador, se abonará el kilometraje al importe que tenga establecido el Reglamento del I.R.P.F. excluido de gravamen.

CAPITULO TERCERO.- *Jornada y descansos*

• **Artículo 20.- Jornada y Calendario**

Los trabajadores de JOHNSON CONTROLS VALLADOLID, S.A.U. tendrán el mismo calendario laboral que tenga RENAULT ESPAÑA S.A. en su factoría de montaje de Valladolid.

Las modificaciones de la jornada indicada anteriormente, (trabajo en sábados o domingos, prolongación de jornada, trabajo en festivos, etc.) se regularán según lo dispuesto en el Acuerdo de Bolsa de Horas, que se incluye al presente Convenio, como Anexo nº V.

Ampliación de jornada: En una hora nocturna que será retribuida como hora extra y nocturna.

Festivos o más de una hora de ampliación de jornada: Si hubiera otra ampliación distinta a las anteriormente citadas, su retribución se negociará específicamente con la Representación de los Trabajadores

Cambio de turno: El cambio de turno de una persona, aunque sea accidental, es una modificación del sistema de trabajo. La Empresa facilitará estos cambios, siempre que no perjudique el desarrollo del trabajo. El trabajador lo solicitará en el impreso existente, al menos con un día de antelación proponiendo para su sustitución a la persona que desarrolle similar trabajo.

• **Artículo 21.- Vacaciones**

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, tendrán derecho al disfrute de vacaciones en las mismas condiciones y circunstancias que establezca nuestro Cliente RENAULT ESPAÑA S.A., para su Factoría de Montaje de Valladolid.

Una vez comunicada por el cliente la forma y fecha de las vacaciones, se acordará por el Comité de Empresa y la Dirección la aplicación de las mismas.

Los trabajadores con contrato temporal, devengarán el número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado, en el año natural.

Cuando un trabajador, por encontrarse en situación de IT no haya podido disfrutar las vacaciones en el año natural correspondiente, podrá hacerlo, por un periodo máximo de 15 días naturales, en el año siguiente, dentro de los tres primeros meses contados a partir de la fecha del alta.

El cómputo de las vacaciones podrá interrumpirse en los casos siguientes:

- I.T. del trabajador derivada de Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional o maternidad.

- I.T. del trabajador derivada de Enfermedad Común, siempre que la citada situación de I.T., supere los 15 días de baja, dentro del periodo vacacional.

Una vez finalizada la situación de I.T. el trabajador dispondrá de un plazo de tres meses para disfrutar las vacaciones pendientes tras la interrupción, fijando las fechas previo acuerdo con la Empresa.

• **Artículo 22: Licencias retribuidas**

El trabajador, previo aviso de 24 horas para los casos determinados en los apartados, A, E, I y previo aviso siempre que pueda en los demás, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, acreditando documentalmente el motivo de la ausencia, por alguna de las causas siguientes:

CAUSA DE LA AUSENCIA	TIEMPO MÁXIMO	NOTA
A. Matrimonio del trabajador	15 días naturales	más un día natural cuando
B. Fallecimiento de padres padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, cónyuge, hermanos, hermanos políticos, e hijos políticos	3 días naturales	el trabajador precise hacer un desplazamiento superior a 100 Km. entre ida y vuelta
C. Enfermedad grave, operación u hospitalización de familiares de Primer grado.	3 días naturales	En ambos casos, un día natural adicional, cuando el trabajador precise hacer un desplazamiento superior a 100 Km. entre ida y vuelta
Familiares Segundo grado	2 días naturales	
Las licencias retribuidas de los casos B y C se contabilizarán a partir del día siguiente al aviso del trabajador cuando este se produzca durante la segunda mitad de su jornada laboral		
D. Nacimientos o adopción de hijos	2 días laborables	El permiso comenzará a computarse al día siguiente del nacimiento del hijo, siempre que éste se haya producido durante la jornada laboral que le correspondiera realizar al trabajador/a el día del parto.
E. Matrimonio de hijos, hermanos, padres, padres políticos, y hermanos políticos	1 día natural	
F. Traslado domicilio	1 día laborable	
G 1. Por motivos personales o donación de sangre.	8 horas/año	Se podrán solicitar horas adicionales por motivos personales, a cambio de horas de formación fuera de la jornada laboral
2. A partir de la firma del presente Convenio, los trabajadores iniciarán el devengo de un día adicional de asuntos propios por cada quinquenio de antigüedad nuevo que cumplan.		

La concesión de este permiso se realizará atendiendo exclusivamente al orden en que se haya solicitado para su disfrute en un día concreto.

El responsable de cada turno de trabajo y sección confeccionará el oportuno cuadrante, a efectos de establecer el orden de las solicitudes, y determinará el número de personas que podrán disfrutar

de dicho permiso en cada fecha, siguiendo las siguientes consideraciones:

Se concederá un máximo de dos permisos por turno y día.

En caso de que el absentismo del día anterior al del disfrute o el del mismo día, caso de conocerse, fuera superior al 6% en cada uno de los turnos, solamente se concederá un permiso por día y turno.

Excepcionalmente, y si las condiciones de organización del trabajo así lo permiten, podrá ser superior el número de personas que disfruten de un mismo día de permiso.

H. Por exámenes para estudios oficiales de (ESO, FP, BACHILLERATO o Universitarios) 32 horas /año.

I. Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el del trabajo, se cite a dicha consulta por facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador a la Empresa, el justificante de asistencia. El trabajador deberá reincorporarse a su puesto, una vez finalizada la consulta al especialista. En los demás casos hasta un límite de 16 horas/año.

Las citadas 16 horas/año podrán ser utilizadas para acompañar a la consulta de especialistas a hijos de edad inferior a dieciocho (18) años, a padres con limitaciones físicas o psíquicas y al cónyuge. La justificación de esta asistencia como acompañante correrá a cargo del empleado.

El personal que preste sus servicios en el turno nocturno, podrá ausentarse de su puesto de trabajo, hasta 3 horas antes de finalizar su jornada, en las mismas condiciones que las señaladas en el primer párrafo, siempre y cuando la citación sea en hora anterior a las doce del mediodía. En todo caso, el trabajador deberá aportar justificante de la hora de la citación.

J. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación. En caso de ser varios familiares trabajadores de la Empresa, se podrá pactar el disfrute de los permisos correspondientes de manera escalonada, cuando los motivos sean: operación, hospitalización o enfermedad muy grave.

J-1.- Por fallecimiento de familiares de 3er grado de afinidad o consanguinidad, se conceden un máximo de tres (3) horas (siempre que coincida la jornada laboral con la hora del funeral/entierro), para la asistencia al funeral/entierro, con las siguientes limitaciones:

a) En caso de estar afectados varios empleados de la Empresa por ser familia del fallecido/a, únicamente uno de ellos podrá hacer uso de este permiso.

b) Si el funeral/entierro tiene lugar en una población distante de la Empresa en menos de 25 Km. (ida), el permiso será como máximo de dos (2) horas.

• **Artículo 23.- Período de prueba**

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Técnicos titulados6 meses
 Administrativos y técnicos.....1 mes
 Resto de personal15 días

Durante el período de prueba, la Empresa y el Trabajador podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna entre las partes. Los representantes legales de los trabajadores serán informados de las rescisiones de los contratos en período de prueba.

• **Artículo 24.- Excedencias**

Los trabajadores podrán solicitar los siguientes tipos de excedencia:

A) *Excedencia forzosa*: Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá este tipo de excedencia, a los trabajadores elegidos para ocupar cargos de nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al día de cese en el cargo público o función sindical.

B) *Excedencia voluntaria*: Los trabajadores fijos en plantilla con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria que conlleva al derecho preferente de ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiere o se produjeran en la Empresa, por un plazo mínimo de dos años y no superior a cinco, no computándose el tiempo que dure la situación de excedencia a ningún efecto.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia sólo podrá ser solicitada por escrito, así como el reingreso, y en este último caso con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de la misma.

C) *Excedencia voluntaria especial*: Los trabajadores fijos en plantilla con un mínimo de tres años de servicio, podrán obtener una excedencia voluntaria especial, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo en la misma categoría y especialidad que se tenía en el momento de la petición, por un plazo mínimo de un año y no superior a tres, no computándose el tiempo que dure la situación de excedencia a ningún efecto.

Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido ocho años desde el final de la anterior excedencia.

Únicamente podrán estar en esta situación al mismo tiempo tres empleados de MOD, uno de MOI y uno de Estructura.

La excedencia sólo podrá ser solicitada por escrito, así como el reingreso, y en este último caso con una antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia.

La Dirección deberá contestar a la petición de excedencia, dentro de los mismos plazos marcados para cada uno de los grupos profesionales en el Artículo 23 de este Convenio (período de prueba).

La contestación de la Dirección a la petición de reincorporación de la Excedencia, deberá de producirse dentro de la primera semana a contar desde la fecha que en la Empresa reciba el escrito de petición de ingreso.

La empresa hará uso de la Legislación Vigente en materia de contratación, siempre que decida sustituir a las personas que estén en Excedencia. La Dirección de la empresa se reserva el derecho de la aplicación de este tipo de excedencia a los empleados que forman el grupo de "Fuera de Convenio".

• **Artículo 25.- Horas Extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria.

Dichas horas, que serán de libre aceptación por parte del trabajador, podrán ser compensadas de una de las dos maneras siguientes:

a- Mediante su abono en los importes que se establecen en la Tabla que figura como Anexo II.

b- Mediante un descanso compensatorio, a razón de 1,75 veces el número de horas realizadas.

La elección del modo de compensación, así como las circunstancias del mismo, deberá realizarse previo acuerdo entre las partes.

CAPITULO CUARTO.- *Mejoras Sociales*

• **Artículo 26.- Complementos de I.T.**

A) I.T. por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional: La Empresa, en caso de baja derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta alcanzar el cien por cien desde el primer día y sobre los conceptos salariales de: Salario convenio, Antigüedad, Mejora Directa y el Incentivo de Actividad-Calidad.

B) I.T. por Enfermedad Común o Accidente no laboral: La Empresa en caso de baja derivada de Enfermedad Común, o Accidente no laboral, abonará el cien por cien desde el primer día, siempre que la media de los tres últimos meses del índice de absentismo oficial de la Empresa, no supere el cuatro por ciento. En caso de sobrepasar este índice se abonará el ochenta y cinco por ciento desde el primer día de la baja hasta el 20 inclusive, a partir del día 21 se abonará el cien por cien, igual que en el apartado A.

Para efectuar el cálculo del absentismo citado, únicamente se considerará el debido a enfermedad común o accidente no laboral.

En caso de hospitalización se abonará el cien por cien desde el primer día.

La Empresa y la Representación Social, se comprometen a buscar a las trabajadoras, durante su embarazo, un puesto acorde a su situación.

C) Preaviso tras un proceso de I.T.: El trabajador que tras un período de I.T. reciba el alta médica, deberá preavisar a la Empresa, como mínimo con un día de antelación, de la fecha de reincorporación.

• **Artículo 27.- Otras mejoras sociales**

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, disfrutará de las siguientes mejoras sociales:

A.- Seguro colectivo de muerte por cualquier causa de 18.000 (dieciocho mil) euros, y de Invalidez Permanente Absoluta, por importe de 30.000 (treinta mil) euros.

B.- Ayudas a hijos minusválidos.

Se establece una ayuda de 50 (cincuenta) euros mensuales para los trabajadores con hijos minusválidos en grado 33% o superior. Esta cantidad la cobrarán igualmente, los trabajadores que ostenten la guarda o custodia legal de un familiar en las citadas condiciones. La ayuda empezará a abonarse desde el momento en que sea declarada tal minusvalía.

A estos efectos, el diagnóstico de minusvalía habrá de ser establecido por la Seguridad Social u otro organismo competente.

Caso de que el padre y la madre presten sus servicios en Johnson Controls Valladolid S.A.U, solamente uno de ellos percibirá la ayuda.

• **Artículo 28.- Formación**

Se establecen por la Empresa, ayudas a la formación, para estudios o cursos relacionados con la actividad desarrollada por la Empresa o generales de ESO.-FP Bachillerato, acceso a la Universidad y Universitarios.

Las citadas ayudas a la formación podrán alcanzar hasta el 50 % del importe de la matrícula, y los materiales de uso imprescindible.

El trabajador que perciba este tipo de ayuda, deberá justificar una asistencia mínima lectiva del sesenta por ciento.

En ningún caso, la ayuda para estudios, será aplicable a terceras o sucesivas matrículas de una misma asignatura.

El montante total aportado por la Empresa, para las citadas ayudas, alcanzará la suma de 12.000 (doce mil) Euros.

CAPITULO QUINTO.- *Organización del trabajo*

• **Artículo 29.- Normas generales**

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en el presente Convenio Colectivo, corresponde a la Dirección de la Empresa quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades.

La Comisión de Métodos y Tiempos estará constituida por tres miembros del Comité de Empresa y tres miembros de la Empresa. Tendrán como objetivos:

Estudiar, analizar y resolver los problemas que surjan en el desarrollo de los procesos de montaje.

• *Cronometraje y cálculo de tiempos.*

La Empresa establecerá los métodos operativos, siendo estos de obligado cumplimiento. A tal efecto, procederá a la fijación de los tiempos exigibles en cada uno de los citados métodos operativos.

Caso de producirse una mera reordenación de operaciones, no será necesario realizar un nuevo cronometraje, si no exclusivamente, un nuevo cálculo.

El cambio de tejido no afectará a los tiempos, si se mantiene el resto de los componentes.

Cuando la Dirección de Empresa necesite modificar el sistema de trabajo existente o los tiempos de producción dados, será de aplicación las siguientes normas:

• *Aplicación de tiempos*

- *Tiempo estimado*

Después del periodo de formación, la Empresa establecerá un tiempo estimado que será válido hasta el primer cronometraje.

El tiempo estimado entrará en vigor en el momento de su publicación y durante los primeros quince días, habrá de alcanzarse una actividad no inferior al 75 por ciento. A partir del día decimoquinto, será exigible en todo caso una actividad del ochenta y cinco por ciento. (85%)

- *Tiempo provisional*

Una vez superado el periodo de formación, se realizará el primer cronometraje (provisional) en un periodo no superior a tres meses y si hubiere más de un modelo, un mes más por cada uno de ellos.

- *Tiempo definitivo*

Se establecerá dicho tiempo en un periodo no superior a seis meses desde la fijación del tiempo provisional, para lo cual se realizará si se considera conveniente un nuevo cronometraje.

- *Modificación de tiempos definitivos*

Los tiempos considerados como standard o definitivos no podrán ser modificados excepto en los casos siguientes:

- Modificación total o parcial de la operación elemental

- Modificación o revisión del proceso establecido.

- Modificación de los medios de producción

- Por error de cálculo matemático o error de transcripción de los datos de la hoja de cálculo de tiempos, entregada al Comité de Empresa.

- *Entrada en vigor*

Una vez publicado un nuevo tiempo, provisional o definitivo, se iniciará un período de quince días de adaptación en el puesto de trabajo, durante el cual, el citado tiempo será de obligado cumplimiento, independientemente de las reclamaciones a que pudiera dar lugar. En este plazo de quince días la actividad no podrá ser en ningún caso inferior al 75 por ciento.

En caso de que el Comité de Empresa no esté de acuerdo con el "tiempo" publicado, dispondrá de un plazo máximo de tres meses para comprobarlo, pudiendo designar un técnico al efecto.

Caso de existir desacuerdo entre ambas evaluaciones, ambas partes dispondrán de un plazo máximo de quince días para unificar criterios.

En el supuesto de persistir el desacuerdo, el Comité de Empresa podrá realizar las reclamaciones legales que estime convenientes.

Si la reclamación presentada resultase favorable a los trabajadores, estos tendrán derecho a la compensación correspondiente.

Si la reclamación presentada resultase favorable a la Empresa, ésta renuncia a cualquier compensación.

• **Artículo 30.- Jefe de Equipo**

Es Jefe de Equipo el empleado que asume el control del trabajo de un grupo de especialistas, oficiales, etc. de una sección o área de la Empresa.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría a la suya. Cuando el jefe de equipo desempeñe funciones durante un periodo de un año consecutivo o tres años en periodos alternos, si cesara en su función se le mantendrá su retribución específica hasta que por ascenso a superior categoría quede aquella superada.

• **Artículo 31.- Regulaciones de empleo**

Si por cualquier circunstancia, nuestro cliente RESA tuviese que recurrir a un Expediente de Regulación de Empleo, caso de que ambas partes lleguen a un acuerdo, la Empresa garantizará el 95% del salario bruto al que le sean aplicables las correspondientes deducciones del IRPF y Seguridad Social. Los trabajadores afectados se determinarán de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa.

Los trabajadores con contrato eventual, salvo por acuerdo individual con la Empresa, no podrán ser incluidos en los Expedientes de Regulación de Empleo.

• **Artículo 32.- Clasificación profesional**

Todo trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, quedará encuadrado dentro de una de las siguientes categorías:

1- TÉCNICOS TITULADOS

1.1 Doctores, Ingenieros, Licenciados

1.2 Técnicos y Diplomados

1.3 A.T.S. Empresa

2- TÉCNICOS DE TALLER

2.1 Jefe de Taller

- 2.2 Contraamaestre
- 2.3 Encargado
- 2.4 Encargado 2º (suplente)
- 2.5 Encargado de Almacén
- 3- TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN
- 3.1 Jefe Técnico Organización 1ª
- 3.2 Jefe Técnico Organización 2º
- 3.3 Técnico Organización 1ª (Agente Métodos. y Tiempos)
- 3.4 Técnico Organización 2ª (Delineante 2ª - Laboratorio)
- 3.5 Inspector de Calidad
- 3.6 Auxiliar de Organización (laboratorio)
- 3.7 Trabajador con Contrato Formación
- 4- TÉCNICOS DE INFORMÁTICA
- 4.1 Analista
- 4.2 Analista Programador
- 4.3 Programador
- 4.4 Operador de 1ª
- 4.5 Operador de 2ª
- 4.6 Trabajador con Contrato Formación
- 5- PERSONAL ADMINISTRACIÓN
- 5.1 Jefe Advtvo. 1º
- 5.2 Jefe Advtvo. 2º
- 5.3 Secretaria
- 5.4 Oficial Advtvo. 1º
- 5-5 Oficial Advtvo. 2º
- 5.6 Auxiliar Advtvo.
- 5.7 Trabajador con Contrato Formación.
- 6- PERSONAL DE PRODUCCIÓN
- 6.1 Jefe de Equipo
- 6.2 Oficial 1ª
- 6.3 Expedidor
- 6.4 Oficial 2ª
- 6.5 Especialista polivalente (Comodín)
- 6.6 Oficial 3ª
- 6.7 Especialista 1ª
- 6.8 Especialista 1ª Carretillero
- 6.9 Especialista
- 6.10 Especialista Carretillero
- 6.11 Peón 1ª Carretillero
- 6.12 Peón 1ª
- 6.13 Peón
- 6.14 Peón Carretillero
- 6.15 Trabajador con Contrato Formación

Artículo 33.- Ascensos y Promociones

Ascensos directos:

Toda nueva incorporación de personal de producción, se realizará con la categoría de Peón, o Peón Carretillero. Tras dos años de permanencia en estas categorías, el Peón pasará a Peón de Primera, y el Peón Carretillero, a Peón de 1ª Carretillero. A los dos años de permanencia en dichas categorías, el Peón de Primera pasará a la categoría de Especialista, y el Peón de 1ª Carretillero a la de Especialista Carretillero.

Tras una permanencia de 10 años en estas categorías de Especialista, los trabajadores pasarán a las categorías de Especialista de 1ª y Especialista de 1ª Carretillero, respectivamente.

Los contratos de formación tendrán una duración máxima de seis meses.

Puestos de libre designación:

El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza será de libre designación por la Empresa.

Para ascender a una categoría profesional superior, se aplicará el sistema siguiente:

1) Convocatoria

La Empresa presentará una convocatoria pública a todo el personal, en la cual se especificará el perfil del puesto y las condiciones de la misma.

2) Comisión de Valoración

Hecha la convocatoria, el Dpto. de RR.HH. constituirá la Comisión de Valoración en la que deberán figurar:

- El Director de RR.HH. que actuará como Presidente de la Comisión.

- El Director del Dpto. al que pertenece la plaza convocada.

- Dos miembros designados por el Comité de Empresa.

3) Cometidos de la Comisión

La Comisión de Valoración tendrá como misión valorar a los candidatos en aquellos factores determinantes, como antigüedad, méritos, pruebas practicadas, etc.

Si hubiese empate en la puntuación entre los diferentes aspirantes al puesto convocado, se realizará una votación, teniendo cada vocal de la Comisión un voto.

Caso de producirse un nuevo empate, se realizará un sorteo entre los implicados.

4) Factores de Valoración de las solicitudes

A/ MÉRITOS	PUNTUACIÓN
1)	
- Por cada año en la Empresa	1 punto
- Por cada año en el categoría profesional	1 punto
- Por cada año en la categoría inmediata superior	3 puntos
El total de puntos obtenibles por estos conceptos no podrá ser superior a 25	
2) Experiencia en funciones idénticas o análogas	10 puntos
3) Calificación por méritos	15 puntos

Cuando la antigüedad sea inferior a un año, se realizará la proporción correspondiente a un punto. Los méritos serán aplicados por la Comisión de Valoración a partir del informe del Jefe de Dpto. correspondiente al solicitante.

B/EXAMEN O PRUEBAS

Los exámenes o pruebas podrán consistir en:

- Pruebas teóricas que constituyan una comprobación del nivel de formación necesario para ocupar el puesto.

- Pruebas prácticas que constituyan una evaluación de los conocimientos del candidato.

- Pruebas psicotécnicas que valorarán las aptitudes y personalidad de los candidatos.

Las pruebas señaladas, tendrán una valoración máxima de cincuenta puntos y serán calificadas por el tribunal nombrado al efecto.

Los resultados de las calificaciones podrán ser comprobados por el interesado o por el Comité de Empresa.

La puntuación máxima total (suma de los puntos obtenidos según el apartado Méritos, y la prueba, o examen, supondrá como máximo 100 puntos).

Si en las pruebas o exámenes, ningún candidato obtiene al menos veinte puntos, la plaza se declarará desierta.

Una vez conocida la decisión adoptada para la designación del puesto, por el Comité de Valoración, se abre un plazo de cinco días naturales, para realizar cualquier reclamación, la cual deberá realizarse obligatoriamente por escrito, siendo resuelta por dicha Comisión en un plazo de máximo de siete días.

La decisión de la Comisión de Valoración será definitiva.

• Artículo 34.- Mejora de los contratos temporales

1.- Ante cualquier nueva incorporación se mantiene el derecho preferente de las personas que han pertenecido a la plantilla. El orden de ingreso deberá realizarse según los siguientes principios:

El listado se iniciará con el trabajador que ostente más antigüedad contada esta desde la fecha de su primer contrato con la

Empresa, siempre y cuando esté cualificado para el puesto y la Empresa pueda realizarle el contrato que necesite dentro de la legislación vigente.

- La renuncia a la incorporación supone la pérdida del derecho preferente, salvo que la causa sea por enfermedad o accidente.

- A la finalización del primer contrato, la Empresa realizará, la correspondiente Evaluación de Desempeño del puesto o puestos que el trabajador haya ocupado. Se dará cuenta al Comité de Empresa en el caso de una evaluación desfavorable o negativa y dicho trabajador perderá su derecho de preferencia al reingreso en la Empresa.

2.- La Dirección de la Empresa sustituirá con personal incluido en el listado de orden preferente, las posibles vacantes de empleos fijos, mediante contratos de esta misma modalidad indefinida.

• **Artículo 35.- Contratos de sustitución**

La Empresa mantendrá un máximo de seis personas en la modalidad de contrato de sustitución.

En función del índice de absentismo, la Dirección acordará con el Comité de Empresa el incremento de dicha cifra.

• **Artículo 36.- Conversión de Contratos.**

Durante la vigencia del presente Convenio, los contratos de tipo temporal, cuyo inicio se haya producido con anterioridad a 31 de Diciembre de 2.000, y que, a la fecha de firma del mismo se encuentren incluidos en la lista de orden preferente, se transformarán en contratos indefinidos.

La citada conversión deberá realizarse con anterioridad a 31 de Diciembre de 2004.

Caso de acreditarse por parte de la Dirección alguna de las causas contenidas en el Art. 51 del la vigente Ley 1/95 de 24 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores, esto es, causas organizativas, económicas, productivas o tecnológicas, los citados contratos podrán ser rescindidos, sin necesidad de Expediente de Regulación de Empleo, y a razón de 20 días por año de servicio, en concepto de indemnización, con el beneplácito del Comité de Empresa. Las rescisiones de los contratos se llevarían a cabo en orden inverso al del ingreso, y con posterioridad al personal eventual.

En el supuesto de aplicación de las citadas rescisiones, el personal afectado se mantendrá en el listado de orden preferente, y caso de ser necesario realizar nuevas contrataciones, este personal reingresará en las mismas condiciones que ostentaba en el momento de la rescisión, con excepción de la antigüedad. Este reingreso se realizará según el orden establecido en el listado de orden preferente.

CAPITULO SEXTO.- *Régimen Disciplinario*

• **Artículo 37.- Régimen Disciplinario**

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

Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas que se hace en los tres apartados siguientes, es meramente enunciativa.

• **Artículo 38.- Faltas leves**

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en el periodo de un mes.
- b) No notificar con carácter previo, en su caso, 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio (trabajo) sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuera causa de accidente de trabajo a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material y puesto de trabajo.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender a las personas con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Faltar al trabajo un día sin causa justificada

i) No cumplir las normas de aseo o limpieza en el área y dependencias sociales.

• **Artículo 39.- Faltas graves**

Se califican como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de treinta días.
- b) Faltar tres días al trabajo en un periodo 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 puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la declaración de Impuesto de la Renta de Personas Físicas. La falsedad de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al 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 actos de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el propio trabajador, para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad con carácter obligatorio.
- i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.
- j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

• **Artículo 40.- Faltas muy graves**

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte faltas al año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo, como a la Empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación destinada a prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) La falta continuada y habitual de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- g) Realización de actividades que impliquen competencia a la Empresa.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros o subordinados.
- i) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- k) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo y en la calidad del mismo.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.

m) Los incumplimientos contractuales a que se refiere el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto no fueran asumibles en los apartados anteriores.

Las comunicaciones a los empleados que puedan conllevar la aplicación del régimen disciplinario indicado anteriormente, deberán ser efectuadas exclusivamente por el Departamento de Recursos Humanos.

• **Artículo 41.- Régimen de sanciones**

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Las sanciones por falta grave y muy grave requerirán comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que las motivan.

La Empresa, a la mayor brevedad, dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

• **Artículo 42.- Sanciones**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por las faltas anteriormente descritas, serán las siguientes:

a) *Por faltas leves:*

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito

b) *Por faltas graves:*

- Traslado del puesto de trabajo
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

c) *Por faltas muy graves:*

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido.

• **Artículo 43.- Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de los trabajadores ante la Empresa y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO SÉPTIMO.- *Acción sindical*

• **Artículo 44.- Comité de Empresa**

El Comité de Empresa es el órgano representativo y unitario de todos los trabajadores de la Empresa; tiene como misión fundamental la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los trabajadores ante la Empresa y en su caso, ante las Autoridades competentes.

• **Artículo 45.- Garantías de los miembros del Comité de Empresa**

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas a cada uno de los miembros del Comité de Empresa para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el art. 68, c) del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas realizadas por los miembros del Comité de Empresa en tareas sindicales a petición de la Empresa antes o después de cumplir la jornada de trabajo se disfrutarán como descanso personal.

El Comité de Empresa podrá informar a los trabajadores en los locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas sindicales mensualmente y por cada candidatura. Previa aceptación por la Dirección y ante situaciones de necesidad puntual de los Sindicatos representados en el Comité de Empresa, un miembro de cada candidatura podrá hacer esta acumulación trimestral.

Se reconoce la figura del Delegado Sindical en los términos establecidos en la legislación vigente salvo en lo concerniente al crédito de horas, que serán computadas en el montante total de las horas reconocidas a los miembros del Comité de Empresa por candidaturas.

Únicamente se reconocerán Delegados Sindicales en los términos establecidos en el apartado anterior, a los Sindicatos que tengan representación en el Comité de Empresa.

En lo no previsto para esta materia en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

• **Artículo 46.- Competencias del Comité de Empresa**

Será competencia del Comité de Empresa:

a) Recibir información que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa.

b) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que estos.

c) Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del Empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las cuestiones siguientes:

- Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.

- Reestructuración de la jornada, así como el traslado total o parcial de las instalaciones

- Implantación o revisión de sistemas de organización o control de trabajo

- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas, incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

d) Emitir informe cuando la fusión, absorción y modificación del estatus jurídico de la Empresa, suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

e) Conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen en la Empresa, así como de los descuentos relativos a la terminación laboral.

f) Ser informado de todas las sanciones impuestas por la Empresa por faltas graves o muy graves.

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

h) Ejercer una labor de:

-Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral., de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales ante el Empresario y los Organismos o Tribunales Competentes.

-Vigilancia y control de las condiciones de Prevención y Seguridad Laboral en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas por el art. 19 del Estatuto de los Trabajadores.

i) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento, el incremento de productividad y la mejora de la calidad total en la Empresa.

j) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en el número uno, en cuanto directa o indirectamente puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

• **Artículo 47.- Asesores sindicales**

Previa autorización de la Empresa, los asesores técnicos de las Centrales Sindicales con implantación mínima de un diez por ciento, tendrán acceso a la misma a efectos de asesorar al Comité de Empresa.

• **Artículo 48- Registro del Convenio Colectivo**

El presente Convenio Colectivo se presentará ante el Organismo Competente al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan de conformidad con la vigente legislación al respecto.

CLÁUSULA ADICIONAL

Declaración de intenciones

Como resultado de pactos anteriores, la utilización de Empresas de Trabajo Temporal se limitará a casos puntuales o excepcionales, y precisará el acuerdo de los Representantes Legales de los Trabajadores.

DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en:

- a) El Convenio Colectivo Provincial del Sector.
- b) Las disposiciones de carácter general.

Leídos todos los artículos en presencia de ambas comisiones de negociación en prueba de conformidad lo firman en Mojados a 14 de abril de 2008.

TABLA SALARIAL 2007-2008 SUBIDA I.P.C. 3,6% 1 OCTUBRE 2007 30 SEPTIEMBRE 2008

CATEGORIAS	SALARIO MENSUAL	PRIMA PRODUC. DIRECTA	MEJORA DIRECTA	TURNICIDAD ASISTENCIA	PLUS M.O.D. EUROS/DIA	FIESTA LOCAL EUROS/SES	CARR/CALIDAD/ MITO EUROS/SES	PAGA EXTRA	TERCERA PAGA	CUARTA PAGA	SALARIO ANUAL	DIA DE BOLSA	PLUS NOCTURNIDAD
SALARIO MENSUAL													
TECNICOS TITULADOS													
DOCT INGENIEROS LICENCIADOS	1638,6980	409,8980	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1734,9913	1734,9913	425,00	32.063,3098	72,0000	19,6879
INGENIEROS Y TECNICOS	1487,2798	366,8198	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1562,6749	1562,6749	425,00	28.961,6150	72,0000	17,7666
A.T.S. DE EMPRESA	1278,2822	319,5706	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1373,6775	1373,6775	425,00	25.559,6617	72,0000	15,6403
TECNICOS DE TALLER													
JEFE DE TALLER	1498,4295	374,6074	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1593,8247	1593,8247	425,00	29.522,3122	72,0000	18,1074
CONTRAMAESTRE	1310,0909	327,5227	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1405,4861	1405,4861	425,00	26.132,2169	72,0000	15,9959
ENCARGADO	1205,1655	301,2914	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1300,5608	1300,5608	425,00	24.638,3113	72,0000	15,0476
ENCARGADO DE ALMACEN	1205,1655	301,2914	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1300,5608	1300,5608	425,00	24.638,3113	72,0000	15,0476
ENCARGADO 2º SUPLENTE	1172,8085	293,2274	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1268,3048	1268,3048	425,00	24.057,7042	72,0000	14,6845
TECNICOS DE ORGANIZACION													
JEFE TECNICO ORGANIZACION 1ª	1587,3733	396,8433	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1682,7685	1682,7685	425,00	31.123,3003	72,0000	19,1077
JEFE TECNICO ORGANIZACION 2ª	1416,6998	354,1749	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1512,0950	1512,0950	425,00	28.051,1774	72,0000	17,1813
TECNICO ORGANIZACION 1ª (AGENTE METODO PROGRAMADOR	1279,0386	319,7597	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1374,4339	1374,4339	425,00	25.573,2765	72,0000	15,6477
TECNICO ORGANIZACION 2ª/DELINANTE 2ª	1055,1501	263,7875	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1150,5454	1150,5454	425,00	21.543,2838	72,0000	13,2866
INSPECTOR DE CALIDAD	1030,1083	257,5271	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1125,5035	1125,5035	425,00	21.487,2810	72,0000	13,0842
AUXILIAR DE ORGANIZACION	973,1358	243,2839	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1068,5310	1068,5310	425,00	20.067,0252	72,0000	12,2173
APRENDIZ DE ORGANIZACION	640,9792	160,2448	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	736,3745	736,3745	425,00	14.088,2071	72,0000	8,4832
TECNICOS DE INFORMATICA													
ANALISTA	1381,8256	340,4564	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1487,2209	1487,2209	425,00	27.083,4427	72,0000	16,5738
ANALISTA PROGRAMADOR	1218,7071	304,6768	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1314,1024	1314,1024	425,00	24.487,3100	72,0000	14,9735
PROGRAMADOR	1172,7876	293,1969	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1268,1828	1268,1828	425,00	23.660,7574	72,0000	14,4400
OPERADOR DE 1ª	1054,8248	263,7052	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1150,2201	1150,2201	425,00	21.932,1788	72,0000	13,3657
OPERADOR DE 2ª	1060,1113	266,0278	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1155,5066	1155,5066	425,00	21.632,5854	72,0000	13,5684
GRABADOR	1027,2129	256,8032	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1122,6081	1122,6081	425,00	21.040,4130	72,0000	12,8101
APRENDIZ	640,9792	160,2448	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	736,3745	736,3745	425,00	14.088,2071	72,0000	8,4832
PERSONAL ADMINISTRACION													
JEFE ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	1404,0609	351,0152	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1499,4562	1499,4562	425,00	27.823,6778	72,0000	17,0480
JEFE ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA	1294,0930	323,5233	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1389,4883	1389,4883	425,00	25.844,2557	72,0000	15,8107
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	1164,5406	291,1351	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1259,9358	1259,9358	425,00	23.512,3117	72,0000	14,3659
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA	1055,4673	263,8668	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1150,8626	1150,8626	425,00	21.548,9932	72,0000	13,1360
SECRETARIA DE DIRECCION	1034,0034	263,5008	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1149,3986	1149,3986	425,00	21.522,6419	72,0000	13,1212
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	881,3210	220,3302	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	976,7162	976,7162	425,00	18.474,3992	72,0000	11,1801
APRENDIZ ADMINISTRATIVO	640,9792	160,2448	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	736,3745	736,3745	425,00	14.088,2071	72,0000	8,4832
PERSONAL SUBAL TERNO													
ALMACENERO	1055,4673	263,8668	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1150,8626	1150,8626	425,00	21.380,1234	72,0000	13,1360
VIGILANTE	1042,1453	260,5363	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	1137,5405	1137,5405	425,00	21.140,3265	72,0000	12,9879
TELEFONISTA	881,3210	220,3302	3.1798	2.1199		14,0725	35,0000	976,7162	976,7162	425,00	18.245,4894	72,0000	11,1801
SALARIO DIARIO													
PERSONAL OBRERO													
JEFE DE EQUIPO	37,2743	9,3186	3.1798	2.1199		1,0976	1,0976	1213,6253	1213,6253	425,00	23.159,3263	72,0000	13,9372
OFICIAL DE 1ª	37,0003	9,2501	3.1798	2.1199		1,0976	1,0976	1205,4031	1205,4031	425,00	23.178,4821	72,0000	14,1401
EXPEDIDOR	35,4221	8,8555	3.1798	2.1199		1,0976	1,0976	1158,0585	1158,0585	425,00	22.147,5473	72,0000	13,6054
OFICIAL DE 2ª	34,4293	8,6073	3.1798	2.1199		1,0976	1,0976	1128,2752	1128,2752	425,00	21.774,1124	72,0000	13,2681
ESPECIALISTA POLIVALENTE (COMODIN)	34,3923	8,5981	3.1798	2.1199		1,0976	1,0976	1127,1657	1127,1657	425,00	21.757,0155	72,0000	13,2607
OFICIAL DE 3ª	33,9550	8,3888	3.1798	2.1199		1,0976	1,0976	1102,0465	1102,0465	425,00	21.286,5312	72,0000	12,9750
ESPECIALISTA DE 1ª	32,9820	8,2455	3.1798	2.1199		1,0976	1,0976	1084,8552	1084,8552	425,00	20.986,6110	72,0000	12,7949
ESPECIALISTA DE 1ª CARRETERILLO	32,3400	8,0850	3.1798	2.1199		1,0976	1,0976	1065,5956	1065,5956	425,00	20.635,9255	72,0000	12,5464
ESPECIALISTA	32,3400	8,0850	3.1798	2.1199		1,0976	1,0976	1065,5956	1065,5956	425,00	20.635,9255	72,0000	12,5464
PEON DE 1ª	28,4800	7,1200	3.1798	2.1199		1,0976	1,0976	949,7943	949,7943	425,00	18.527,3769	72,0000	11,2354
PEON DE 1ª CARRETERILLO	28,4800	7,1200	3.1798	2.1199		1,0976	1,0976	949,7943	949,7943	425,00	18.527,3769	72,0000	11,2354
PEON	26,8944	6,7236	3.1798	2.1199		1,0976	1,0976	902,2271	902,2271	425,00	17.681,2584	72,0000	10,8972
PEON CARRETERILLO	26,8944	6,7236	3.1798	2.1199		1,0976	1,0976	902,2271	902,2271	425,00	17.681,2584	72,0000	10,8972
TRABAJADOR CON CONTRATO FORMACION	20,1819	5,0455	3.1798	2.1199		1,0976	1,0976	700,8531	700,8531	425,00	13.984,5728	72,0000	8,4119

VALOR HORA EXTRAORDINARIA 2007-2008 3,6% I.P.C. OCTUBRE 2007 SEPTIEMBRE 2008				
CATEGORIAS	VALOR HORA ORDINARIA/ FORMACION	VALOR HORA EXTRAORDINARIA	VALOR HORA ORDINARIA NOCTURNA	VALOR HORA EXTRA-NOCTURNA
SALARIO MENSUAL				
TECNICOS TITULADOS				
DOCT. INGENIEROS, LICENCIADOS	18,7701	32,0390	19,6880	34,4671
INGENIEROS Y TECNICOS	16,4931	28,8592	17,7109	31,0016
A.T.S. DE EMPRESA	14,8242	25,9424	15,8028	27,2655
TECNICOS DE TALLER				
JEFE DE TALLER	16,8088	29,4230	18,2146	31,8886
CONTRAMAESTRE	14,8318	25,9499	16,0796	28,1300
ENCARGADO	14,2905	25,0178	15,0573	26,3484
ENCARGADO DE ALMACEN	14,2905	25,0178	15,0573	26,3484
ENCARGADO 2ª SUPLENTE	13,6139	23,8300	14,8318	25,9499
TECNICOS DE ORGANIZACION				
JEFE TECNICO ORGANIZACION 1ª	17,7560	31,0693	19,1467	33,5049
JEFE TECNICO ORGANIZACION 2ª	15,7714	27,5962	17,1847	30,0619
TECNICO ORGANIZACION 1ª (AGENTE METO	14,8318	25,9574	15,5835	27,2730
TECNICO ORGANIZACION 2ª/DELINEANTE 2ª	12,4713	21,8229	13,2306	23,1535
INSPECTOR DE CALIDAD	12,4262	21,7402	13,2832	23,2362
AUXILIAR DE ORGANIZACION	11,2760	19,7331	12,0879	21,1614
APRENDIZ DE ORGANIZACION	7,7730	13,5989	8,5021	14,8769
TECNICOS DE INFORMATICA				
ANALISTA	15,1926	26,5964	16,8690	29,5207
ANALISTA PROGRAMADOR	13,8695	24,2585	15,2151	26,6190
PROGRAMADOR	13,3809	23,4166	14,5987	25,5440
OPERADOR DE 1ª	12,7043	22,2364	13,4711	23,5594
OPERADOR DE 2ª	12,1932	21,3343	13,2757	23,2286
GRABADOR	11,8474	20,7329	12,9148	22,5972
APRENDIZ	7,6903	13,4486	8,5021	14,8769
PERSONAL ADMINISTRACION				
JEFE ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	16,1548	28,2728	16,9742	29,7011
JEFE ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA	14,9896	26,2431	15,7789	27,6113
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	13,6215	23,8526	14,3957	25,1907
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA	12,4788	21,8379	14,3957	25,1907
SECRETARIA DE DIRECCION	12,4563	21,8079	13,2306	23,1610
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10,1935	17,8387	11,2159	19,6203
APRENDIZ ADMINISTRATIVO	7,7730	13,5989	8,5021	14,8769
PERSONAL SUBALTERNO				
ALMACENERO	12,1405	21,2516	13,2306	23,1610
VIGILANTE	12,0052	21,0110	13,1253	22,9731
TELEFONISTA	10,3063	18,0342	11,2159	19,6203
SALARIO DIARIO				
PERSONAL OBRERO				
JEFE DE EQUIPO	13,1103	22,9430	14,0725	24,6269
OFICIAL DE 1ª	12,9524	22,6724	14,2604	24,9351
EXPEDIDOR	12,7870	22,3717	13,6966	23,9578
OFICIAL DE 2ª	12,4788	21,8379	13,8343	24,2083
ESPECIALISTA POLIVALENTE (COMODIN)	12,4563	21,8154	13,6966	23,9578
OFICIAL DE 3ª	12,0883	21,1545	13,3132	23,2963
ESPECIALISTA 1ª	12,0205	21,0360	12,8082	22,4200
ESPECIALISTA 1ª CARRETILLERO	12,0205	21,0360	12,8082	22,4200
ESPECIALISTA	11,8173	20,6803	12,5916	22,0409
ESPECIALISTA CARRETILLERO	11,8173	20,6803	12,5916	22,0409
PEON DE 1ª	10,3815	18,1695	11,3061	19,7782
PEON DE 1ª CARRETILLERO	10,3815	18,1695	11,3061	19,7782
PEON	9,8853	17,2974	10,7649	18,8460
PEON CARRETILLERO	9,8853	17,2974	10,7649	18,8460
TRABAJADOR CON CONTRATO DE FORMAC	7,6376	13,3659	8,2616	14,4709

ANEXO III

Salud Laboral

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo reconocen que la Salud y la Seguridad en el trabajo constituye un área de interés compartido y asumen el compromiso de favorecer todas las acciones y medidas encaminadas a mejorar la salud y la seguridad en el trabajo, sobre la base de la participación de todos los estamentos de la Empresa a través de los cauces establecidos y teniendo en cuenta la ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995).

Para ello el Comité de Salud que ya viene ejerciendo desde la promulgación de la ley 31/1995, deberá ser el foro a través del cual se vigilen, revisen y potencien los procedimientos y normativa vigente al respecto.

En este apartado ambas partes estiman necesario el establecimiento de un plan de rotación interpuestos, que garantice que todos los trabajadores de mano de obra directa, desarrollan su trabajo en más de un puesto, a fin de minimizar los riesgos inherentes al propio trabajo.

Ambas partes se comprometen así mismo a impulsar la necesaria formación que posibilite la implantación del citado plan de rota-

ción, el cual deberá estar desarrollado antes de 31 de Diciembre de 2004.

La determinación de la forma de llevar a cabo la citada formación se pactará entre las partes firmantes del presente convenio.

ANEXO IV

Comisión Paritaria para la Formación

Declaración de principios

Las partes firmantes consideran que la formación profesional es un factor decisivo para la adecuada aptitud profesional de los trabajadores y para aumentar la competitividad de la Empresa.

Los trabajadores tienen derecho a la formación en los términos previstos en la legislación vigente, por lo que todos los trabajadores deberán tener acceso y beneficiarse de la formación durante su vida activa.

Composición de la Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria para la formación que estará compuesta por dos miembros del Comité de Empresa y dos representantes de la Dirección.

Competencias

En esta comisión se tratarán aquellas acciones de formación que provengan de planes presentados ante las distintas instancias y que hayan generado subvenciones para dichos planes.

El montante de las subvenciones recibidas, será el presupuesto con el que la Comisión adjudique cursos y acciones formativas.

Conocerá con carácter previo de toda la formación que se desarrolle en la Empresa. (Plan anual de formación).

Conocerá de los fondos destinados a la formación, tanto procedentes de subvenciones públicas o privadas, como los directamente destinados por la empresa.

Analizará las propuestas de planes de formación y propuestas de acciones formativas para su introducción en aquellos planes, así como emitir informe vinculante al respecto (subvenciones).

Conocimiento, análisis y resolución de ayudas de estudio (art.28) y distribución del fondo destinado a ellos, en función del volumen de dichas solicitudes y de las prioridades que la comisión establezca en cada curso.

Proponer el realizar estudios periódicos de necesidades formativas de la plantilla y adecuación de la formación a los puestos de trabajo.

Adecuar la formación de los trabajadores a las funciones de las posibles vacantes en la Empresa, que puedan representar una promoción profesional para éstos.

ANEXO V

REGLAMENTO DE APLICACIÓN DE LA BOLSA DE HORAS COLECTIVA

La Bolsa de Horas Colectiva implantada por RENAULT ESPAÑA S.A., será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, con las siguientes características:

1- La Bolsa de Horas Colectiva se aplicará en las mismas circunstancias que establezca nuestro cliente RESA para la factoría de montaje de su fábrica de Valladolid.

2- Los trabajadores que en aplicación de la mencionada Bolsa presten sus servicios en un día declarado como tal (sábado, domingo o festivo) percibirán como contraprestación:

- a) Un día de descanso (será fijado por RESA).
- b) Cuatro horas adicionales de descanso.

c) La cantidad que en concepto de "Bolsa de Horas" figure en las tablas contenidas en el Anexo 1 (72 euros para el primer año de vigencia y 75 euros para el segundo).

d) El domingo en horario nocturno, siempre que el horario sea de 22:00 a 06:00 h, la hora adicional se retribuirá con el importe de una hora extra nocturna.

e) Los sábados declarados por el cliente como de aplicación de Bolsa de Horas, tendrán el mismo tratamiento que el resto de días laborables del año, a efectos de permiso.

En relación al disfrute de las horas adicionales de descanso, se establecen las siguientes condiciones:

1.- Podrán acumularse hasta 24 horas de libre disfrute por cada año de vigencia del Convenio, siendo el exceso de horas generadas, caso de existir, retribuidas al valor que en cada momento se aplique a la hora ordinaria, incrementado en un 25%, para cada una de las categorías profesionales.

No obstante lo anterior, el trabajador podrá optar por la percepción de las horas del citado tope de 24, en la proporción que estime oportuna, con la retribución anteriormente citada.

El citado tope de 24 horas podrá incrementarse en cuanto a su disfrute, previo acuerdo entre la Dirección y el trabajador sobre el número de horas y las fechas de su disfrute.

2.- Las horas a que se refiere el punto anterior sólo se podrán disfrutar por un máximo de 4 personas (y hasta un total de 32 horas) por turno de MOD en el mismo día, y una sola persona (y hasta un máximo de 8 horas) de MOI por turno y día.

3.- En caso de que el absentismo por turno de MOD del día anterior al día de permiso solicitado sea igual o superior al 6%, entonces sólo se concederá el permiso a dos personas (y hasta un máximo de 16 horas) en lugar de cuatro por turno y día.

En el cálculo del absentismo al que se hace referencia en este punto, no se tendrá en cuenta las causas de: Descansos por días de Bolsa de Horas trabajados, descansos compensatorios por trabajo en horas extras, y situaciones de larga duración de Incapacidad Temporal, siempre que estas Incapacidades sean de una duración igual o superior a 50 días consecutivos.

En caso de que el absentismo del día del permiso pueda prevenirse (bodas, bajas de larga duración, otras ausencias ya solicitadas, etc.) entonces se aplicará el 6% de absentismo al día del permiso o no sobre el día anterior.

Tendrá prioridad la solicitud más antigua sobre la más reciente, de acuerdo con el registro de solicitudes, que mantendrá un Encargado por cada turno.

4.- Los descansos deberán solicitarse con una antelación mínima de dos días, al Encargado de turno, quién anotará dicha solicitud en un cuadrante al efecto.

5.- Los encargados de turno llevarán un control de la solicitud de permisos, en el que se hará constar el día y la hora de la solicitud.

A los efectos de garantizar la prioridad de las solicitudes se llevará un control escrito de las mismas y se designará un solo encargado por turno para recogerlas.

Los encargados comunicarán al interesado su orden de solicitud del permiso. El encargado tomará nota de la solicitud, haciendo constar día y hora en que se produce dicha petición.

6.- Ambas partes se comprometen a hacer efectivo el presente acuerdo, interpretándolo de buena fe y manteniendo en todo caso inalterado el proceso productivo.

7.- Se pueden dar algunas circunstancias que es necesario prever:

a) Caso de que un día de trabajo (sábado/domingo), se esté ausente por encontrarse en situación de Incapacidad Temporal. En este caso, el trabajador no percibirá el abono de la retribución acordada ni disfrutará las 4 horas de descanso personal. Sin embargo, el trabajador sí tendrá derecho al disfrute del día que RESA marque como de Descanso.

b) Caso de que el trabajador habiendo prestado sus servicios el sábado/domingo, no pueda descansar el día que marque RESA por encontrarse dicho día en situación de Incapacidad Temporal.

Esta circunstancia no dará derecho al disfrute posterior de este día. Sin embargo, sí se percibirá el pago correspondiente y el disfrute de las respectivas cuatro horas de descanso.

c) En el supuesto de que un día de trabajo (sábado/domingo), no se venga a trabajar por haber solicitado dicho día como de permiso, el trabajador no percibirá el abono de la retribución acordada ni disfrutará las 4 horas de descanso personal. Sin embargo, el trabajador sí tendrá derecho al disfrute del día que RESA marque como de Descanso.

INDICE ARTICULOS

Declaración de Principios

Cap. I DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1 Objeto

2 Ámbito personal
 3 Ámbito temporal
 4 Denuncia y prórroga
 5 Condiciones más beneficiosas
 6 Vinculación a la totalidad
 7 Comisión de interpretación
 Cap. II RETRIBUCIONES SALARIALES
 8 Ordenación del salario
 9 Conceptos salariales
 10 Incrementos salariales
 11 Gratificaciones extraordinarias
 12 Pluses salariales
 13 Turno de noche
 14 Turno central o de oficinas
 15 Antigüedad
 16 Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos
 17 Incentivo por cantidad-calidad
 18 Dietas
 19 Desplazamientos
 Cap. III JORNADA Y DESCANSOS
 20 Jornada y calendario
 21 Vacaciones
 22 Licencias retribuidas
 23 Periodo de prueba
 24 Excedencias
 25 Horas extraordinarias
 Cap. IV MEJORAS SOCIALES
 26 Complementos de IT
 27 Otras mejoras sociales
 28 Formación
 Cap. V ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
 29 Normas Generales
 30 Jefe de equipo
 31 Regulaciones de empleo
 32 Clasificación profesional
 33 Ascensos y promociones
 34 Mejora de los contratos temporales
 35 Contratos de sustitución
 36 Conversión de contratos
 Cap. VI RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 37 Régimen disciplinario
 38 Faltas leves
 39 Faltas graves
 40 Faltas muy graves
 41 Régimen de sanciones
 42 Sanciones
 43 Prescripción
 Cap. VII ACCIÓN SINDICAL
 44 Comité de Empresa
 45 Garantías de los miembros del Comité de Empresa
 46 Competencias del Comité de Empresa
 47 Asesores sindicales
 48 Registro del Convenio Colectivo
 Cláusula adicional

Derecho supletorio
 ANEXO I
 ANEXO II
 ANEXO III
 ANEXO IV
 ANEXO V

5289/2008

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
 DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID
Oficina Territorial de Trabajo
 CM SERLA

Expte.: CM/101/2008/VA

RESOLUCIÓN DE 27 DE JUNIO DE 2008 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL ACTA DEL ACUERDO ALCANZADO EN EL EXPEDIENTE CM/101/2008/VA DEL SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES (SERLA) ENTRE REPRESENTANTES DE LOS SINDICATOS CC.OO. Y U.G.T. DE UNA PARTE, Y DE OTRA PARTE, REPRESENTANTES DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS DE LIMPIEZA (ASPEL)

Visto el Acta del Acuerdo alcanzado en el Procedimiento de Conciliación-Mediación, Expediente CM/101/2008/VA, seguido ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) entre representantes de los sindicatos U.G.T. y CC.OO. de una parte, y de otra parte, representantes de la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), suscrito el día 8 de mayo de 2008, con fecha de entrada en este Organismo el día 25 de junio de 2008, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 22 y 23 del II Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) (Resolución de 4 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, B.O.C.Y.L. de 20 de mayo de 2005), Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo con relación a lo dispuesto en los arts. 1 y 3 del Decreto 2/2007, de 2 de julio (BOCYL del 3 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial.

Acuerda

Primero.- Inscribir dicho Acta de Acuerdo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a las partes.

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

Tercero.- Depositar un ejemplar de la misma en esta Entidad.

Valladolid, 27 de junio de 2008.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Amparo Sanz Albornos.

Nº Expediente: CM/101/2008/VA

ACTA

En Valladolid a las 13:00 horas del día 8 de mayo de 2008, ante D. José María Blanco Martín y D. José Fernández Rodríguez en su condición de conciliadores-mediadores del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), según nombramiento del SERLA que consta en el expediente.

En fecha 28 de abril de 2008, se presentó en este Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), la solicitud de inicio de procedimiento de conciliación-mediación, frente a la ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS DE LIMPIEZA (ASPEL), por D. Luis Sáez González, en su condición de SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE SERVICIOS PRIVADOS DE CC.OO. DE VALLADOLID, y D. José Luis Martín San Juan, en su condición de RESPONSABLE SECTORIAL DE FES - U.G.T. CASTILLA Y LEÓN.