

Expediente	Denunciado/a	Identif.	Localidad	Fecha	Cuantía euros	Susp.	Precepto	Art.	Ptos.	Req.
470450436541	O BOUGARI	X2474223K	VILLAFRANCA DE DUERO	21.03.2008			RD 1428/03	048.		(1)
470045694830	A PISONERO	09335373	VILLANUBLA	08.02.2008	150,00		RD 2822/98	010.1		
470045496280	F BENITO	03419108	ZARATAN	16.01.2008	150,00		RD 2822/98	010.1		
470045691750	O VAQUERO	44903480	ZARATAN	09.02.2008	150,00		RD 1428/03	100.1	2	
470450432249	L DOS SANTOS	X7381590Q	BAÑOS DE EBRO-MAÑUETA	01.03.2008			RD 1428/03	048.		(1)
479450424558	A MAIA	X0260536S	VITORIA GASTEIZ	18.03.2008	310,00		RDL 339/90	072.3		
470450435822	E AZPIAZU	07995711	VITORIA GASTEIZ	19.03.2008			RD 1428/03	048.		(1)
470450434040	E ENCINAS	70982960	VITORIA GASTEIZ	16.03.2008			RD 1428/03	048.		(1)
470450430708	M MONTEIRO	X7552907Y	PEDROLA	09.03.2008			RD 1428/03	048.		(1)
470450440490	M RAMOS	X4063854F	ZARAGOZA	05.04.2008			RD 1428/03	048.		(1)
470045681770	ENGLOBA DIVISION TRANSPORT	B50956572	SAN JUAN DE MOZARR	13.02.2008	150,00		RD 2822/98	018.1		
470450439669	A QUINTAS	71011599	CAMARZANA DE TERA	03.04.2008			RD 1428/03	048.		(1)
470045699402	P COCO	09316064	TORRES DEL CARRIZAL	02.03.2008	450,00	1	RD 1428/03	020.1	4	
470045697569	V MARANCA	X8862682T	VILLAVENDIMIO	20.02.2008	60,00		RD 1428/03	018.1		
470045694477	V MARANCA	X8862682T	VILLAVENDIMIO	20.02.2008	450,00		RD 772/97	001.2		
470450436887	E SALAZAR	11730190	ZAMORA	24.03.2008			RD 1428/03	048.		(1)
470403572944	M DE LA IGLESIA	11968975	ZAMORA	21.12.2007	100,00		RD 1428/03	048.		

3560/2008

II.- ADMINISTRACION AUTONOMICA**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo*Convenios Colectivos**Expte.: 1802*

RESOLUCIÓN DE 5 DE MAYO 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 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "GRUPO ANTOLIN RYA, S.A."

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa "GRUPO ANTOLIN RYA, S.A." para los años 2007, 2008, 2009 y 2010, (Código 4701622), suscrito el día 24 de marzo de 2008, de una parte, por la representación de la empresa, y, de otra, por el Comité de Empresa, con fecha de entrada en este Organismo el día 7 de abril de 2008 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, el 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), la 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, y el Decreto 120/1995, de 11 de julio, de atribución de funciones y servicios en materia de Trabajo

Acuerda

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

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

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

Valladolid, 5 de mayo de 2008.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Agustina Arias Gallego.

CONVENIO COLECTIVO

GRUPO ANTOLIN R y A, S.A.

2007/2008/2009/2010

ÍNDICE

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO III INICIO Y DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL

CAPÍTULO IV SUSPENSIÓN DEL CONTRATO EXCEDENCIAS

CAPÍTULO V PERMISOS Y LICENCIAS

CAPÍTULO VI PÓLIZA DE SEGUROS

CAPÍTULO VII RETRIBUCIONES

CAPÍTULO VIII INCAPACIDAD TEMPORAL

CAPÍTULO IX DERECHOS SINDICALES

CAPÍTULO X TABLAS SALARIALES

CAPÍTULO XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO XII SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

CAPÍTULO XIII IGUALDAD DE TRATO POR RAZÓN DE SEXO. ACOSO Y ACOSO SEXUAL

CAPÍTULO XIV DISPOSICIONES ESPECIALES

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º.- Partes Contratantes.- El texto del presente Convenio Colectivo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre los representantes de GRUPO ANTOLIN-RyA, S.A. y los representantes legales de los trabajadores (Comité de Empresa de GRUPO ANTOLIN RyA, S.A., Sección Sindical U.G.T y la Sección Sindical Comisiones Obreras), a los que reconoce la Empresa con plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

Art. 2º.- Ámbito Territorial.- El presente Convenio Colectivo afecta al centro de trabajo de GRUPO ANTOLIN-RyA, S.A., sito en Valladolid, encuadrándose en actividades de fabricación de equipos componentes, repuestos, de la industria auxiliar del automóvil, así como a los centros que pudieran abrirse en futuro con dicho nombre.

Art. 3º.- Ámbito Funcional.- Los preceptos contenidos en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores afectados por el mismo.

Art. 4º.- Ámbito Personal.- El presente Convenio Colectivo afecta a todas las personas que presten sus servicios en GRUPO ANTOLIN-RyA, S.A., mediante contrato verbal o escrito, sin distinción ni exclusión de empleo o categoría.

Se respetarán las situaciones personales amparadas por la Ley (alta Dirección) o específicas (ad personam) que con carácter global excedan las estipulaciones del presente Convenio Colectivo.

Art. 5.- Ámbito Temporal.- El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de Enero de 2007 y finalizará el 31 de Diciembre

de 2010 y se considerará automáticamente prorrogado, a partir de dicha fecha, hasta tanto se firme un nuevo convenio.

En el supuesto de resolución del Convenio, éste se seguirá aplicando en sus propios términos, en tanto no fuere sustituido por nuevo Convenio o norma de específica aplicación.

Art. 6º.- Resolución o revisión.- La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio, deberá comunicarse a la otra parte con la antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento, y una copia del mismo será remitida a la Administración Laboral Competente.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 7º.- Facultades de la Dirección de la Empresa.- La contratación de personal, la decisión de los productos a fabricar, los programas, los métodos, los procesos, los medios de producción y la organización del trabajo, son, dentro de la extensión y de las limitaciones contenidas en el presente Convenio Colectivo y en la Legislación vigente, facultades de la Dirección de la Empresa.

Art. 8º.- La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

1. La exigencia de la actividad y, consecuentemente, del rendimiento establecido.
2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la plena actividad del trabajador.
3. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que la misma se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y actividad.
5. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso se respetará la retribución alcanzada y se concederá el necesario período de adaptación.
6. La exigencia de la actividad normal a la totalidad del personal de la Empresa.
7. La fijación de la fórmula del cálculo de la retribución de forma clara y sencilla para que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla.
8. La aplicación de un sistema de remuneración por incentivo. Si se aplicara sólo a una o varias secciones, también lo gozarán aquellas otras que, como consecuencia, experimenten un aumento por encima de la actividad normal de su carga de trabajo por obrero-hora.
9. La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variación técnica de las máquinas y material que faciliten el estudio técnico de que se trate.
10. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operativo, proceso de fabricación, cambio de materia, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
11. Las cuestiones que se susciten entre empresarios y trabajadores respecto de la organización del trabajo podrán plantearse por la correspondiente representación legal de los trabajadores ante la autoridad o jurisdicción laboral competentes cuando afecten a la calificación profesional, a las retribuciones o a la cantidad o calidad de trabajo razonablemente exigible, que resolverá en los plazos y mediante los trámites que legalmente correspondan.

Art. 9º.- En el caso de que la empresa no haya hecho uso de lo previsto en alguno o algunos de los epígrafes del artículo anterior, ello no se entenderá como renuncia.

Art. 10º.- Procedimiento de implantación o modificación.-El procedimiento para la implantación o modificación de los sistemas de organización del trabajo será el desarrollado en el procedimiento de implantación, modificación y formación de procesos en fabricación de la empresa, definido por la Comisión entre los representantes de los trabajadores y la propia empresa.

Art. 11º.- Definiciones.- La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

1. Actividad normal en su trabajo es aquella que desarrolla un operario consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo cons-

tante y razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo.

Esta actividad es la que en los distintos sistemas de medición corresponde hasta el índice 100%.

2. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un operario medio sin perjuicio de su vida profesional, trabajando ocho horas diarias.

Corresponde en los anteriores sistemas de medición a los índices de 100% a 130%.

3. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un operario medio desarrollando tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.

4. Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa un operario medio desarrollando tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.

5. Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que un operario a actividad normal efectúa en una hora.

6. Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que un operario a actividad óptima efectúa en una hora.

7. Tiempo máquina en marcha es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

8. Tiempo obrero normal es el invertido por un trabajador en una determinada operación a actividad normal sin incluir el tiempo de recuperación.

9. Trabajo libre es aquel en el que el trabajador pueda desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

La producción óptima en el trabajo libre es la que corresponde al rendimiento óptimo.

10. Trabajo limitado es aquel en el que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo.

La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, o a las condiciones del método operativo. A efectos de remuneración, los tiempos de espera del trabajador debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad óptima.

En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el tiempo máquina en marcha incrementado en la cantidad de trabajo a máquina parada realizado a actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquinas o equipos.

Art. 12º.- Ascensos.- Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

12.1.- Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Art. 13º.- Movilidad geográfica.- Cuando la empresa se proponga el traslado a otra localidad de un centro de trabajo o de alguna sección del mismo, lo pondrá en conocimiento de los trabajadores interesados, con cuatro meses de antelación a la fecha en que proyecte llevarlo a efecto, indicando las condiciones de dicho traslado. Los trabajadores, en el plazo de un mes desde la fecha en que fuesen avisados, comunicarán a la empresa si aceptan o no el traslado. De no llegarse a un acuerdo respecto a las condiciones del traslado o a la indemnización en caso de cese, directamente entre la empresa y los trabajadores afectados o sus representantes legales, se estará a lo dispuesto legalmente.

Art. 14º.- Cuando se efectúe el traslado por motivo de reestructuración o reconversión de la industria y exista un plan de reestructuración o reconversión aprobado para el correspondiente sector, se estará a lo dispuesto en el mismo.

Art. 15º.- Fuerza mayor.- Se exceptúan del plazo de preaviso previsto en el artículo 13 los casos de evidente y probada fuerza mayor, destrucción del centro de trabajo y lanzamiento como consecuencia de resolución judicial o administrativa.

Art. 16º.- Movilidad y trabajos de superior o inferior categoría.-

1. El marco normativo de referencia, para esta materia, lo constituyen los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores, así como el artículo 8.º (Movilidad Funcional) del Acuerdo de Cobertura de Vacíos (BOE de 9 de junio de 1997).

2. Dentro de un mismo Grupo Profesional podrán existir diferentes categorías con la retribución fijada por cada una de ellas.

3. La movilidad entre diferentes categorías del Grupo Profesional, así como la encomienda de funciones no correspondientes al Grupo Profesional, se regularán por lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes especificaciones:

a) La atribución de funciones superiores a las del Grupo o Categoría Profesional de pertenencia para cubrir la ausencia (o en su caso la reducción de jornada) de otro trabajador en situación de Incapacidad Temporal, excedencia (voluntaria o forzosa), maternidad, cuidado de un menor, privación de libertad sin sentencia condenatoria o supuestos de suspensión de contrato, no dará lugar a la consolidación de la superior Categoría o Grupo, aun cuando se superen los plazos legales o convencionales previstos para ello.

b) En el supuesto de que fuera necesario realizar períodos de formación y adaptación, no podrá sancionarse al trabajador por obtener, durante dichos períodos, rendimientos inferiores a los exigibles, salvo voluntariedad demostrada en el bajo rendimiento. Se entenderá que existe voluntariedad si durante el período de adaptación el trabajador no mejora progresivamente el rendimiento para alcanzar el normal al final de dicho período.

Art. 17º.- El trabajador que desempeñe trabajo distinto al suyo habitual para cubrir la ausencia de otro en situación de excedencia, Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente, u otra análoga, seguirá desempeñándolo mientras dure tal situación, sin que se le reconozca por ello el derecho previsto en el artículo anterior.

Art. 18º.- Cambios de turno.- En el caso de que las ausencias al trabajo alcancen el 7 por 100 de la plantilla de personal directo de producción del centro de trabajo, la empresa podrá decidir con criterios objetivos y aplicando las fórmulas de rotación de cada empresa, el cambio de turno de los trabajadores cuando lo necesite, por el tiempo que subsista tal índice de ausencias, previa comunicación al interesado y a los representantes de los trabajadores, con una antelación de ocho horas, respetando el descanso mínimo legal entre jornada y jornada, y sin que ello suponga disminución de la retribución para el trabajador.

A efectos de determinación del índice de ausencia al trabajo, no se computará el crédito de horas de los representantes legales de los trabajadores.

Mensualmente se facilitará a los representantes legales de los trabajadores información sobre la evolución del absentismo.

Dichos cambios de turno no tendrán la consideración legal de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

En el turno de noche primará la voluntariedad, a falta de esta, el personal necesario para cubrir los puestos de noche, deberán trabajar 4 semanas consecutivas en este turno dentro de un período de 12 semanas.

Art. 19º.- Calidad Total.- El objetivo fundamental de la Empresa es la competitividad, para lo cual trabajamos inmersos en la filosofía de Calidad Total, cuyos principios fundamentales son:

- El compromiso de la Dirección
- La adhesión de las personas
- La satisfacción del cliente
- La eficiencia económica
- El gobierno de los procesos
- La mejora continua

Por ello, todas las mejoras de productividad que sean obtenidas, se incorporarán inmediatamente al proceso productivo, sin que ello represente para el trabajador un mayor esfuerzo físico ni perjuicio económico.

Art. 20º.- La Formación es un objetivo fundamental de la Empresa, y se considera imprescindible para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, por ello animamos a todos a la participación activa en el desarrollo de los planes de formación.

CAPÍTULO III: INICIO Y DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL

Art. 21º.- Contratación.- En materia de contratación laboral se estará a las disposiciones legales y normas convencionales de mayor rango si las hubiere sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este Convenio, con la

interrelación que para tales normas establece el artículo 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

21.1 Contratación de duración determinada. Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores con contrato indefinido, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Al trabajador con un contrato de duración determinada eventual o de obra o servicio determinado se le abonará, al finalizar el mismo por expiración del plazo convenido una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio, calculada en proporción a la duración de dicho contrato.

21.2 Nuevas incorporaciones: El personal de nueva incorporación a la empresa, tendrá la categoría de Peón cuyo salario base será un 3% inferior al de operario especialista, durante un periodo de seis meses a lo largo de su contratación en la empresa.

Art. 22º.- Jornada Laboral.-

La Jornada Laboral será la siguiente:

-Año 2007/ 2008 / 2009 / 2010:

1.776 horas para el personal de jornada continua.

1.768 horas de presencia para el personal de jornada partida o discontinua.

222 días laborales.

En estas horas de presencia están incluidos dos (2) días anuales de libre disposición (días de convenio) para todo el personal de jornada continua y tres (3) días de libre disposición (días de convenio) para todo el personal de jornada partida o discontinua.

El personal que no trabaje un año entero le corresponderán como días de libre disposición (días de convenio) la parte proporcional al tiempo trabajado.

Los días de convenio se disfrutarán a lo largo del año, previa solicitud del trabajador mediante el documento existente a tal fin, al Jefe inmediato superior con una antelación mínima de 8 días laborales. La respuesta del Jefe inmediato superior se realizará mediante el mismo documento, con una antelación mínima de 4 días laborales, de no haber existido contestación por escrito dentro del plazo establecido se concederá de forma automática.

Existe un documento oficial para solicitar los días de convenio, los de flexibilidad y en su caso la 4ª semana de vacaciones que pertenecen al trabajador, con un original para la empresa y dos copias una para el trabajador y otra para el Comité de Empresa que se le entregará en el momento de la solicitud.

Días de convenio. 2 días para el personal de jornada única.

3 días para el personal de jornada partida o discontinua.

22.1.-La confirmación definitiva de las vacaciones.-

a) Se hará en cada línea en el momento que conozcamos el calendario laboral de nuestros clientes, con una antelación mínima de dos meses y garantizando tres semanas continuadas dentro del período vacacional pactado con el Comité de Empresa.

b) Durante la vigencia del presente convenio, quedarán pendientes de fijar en calendario laboral una semana de vacaciones indivisible, y se utilizará en función de las necesidades del cliente y/o producción, con un preaviso de dos semanas. Este párrafo pierde validez y se elimina el 01/01/2011.

22.2.- Horarios para el personal de jornada continúa:

-De lunes a Viernes:

• *Personal a turnos:*

De 06:00 horas a 14:00 horas

De 14:00 horas a 22:00 horas

De 22:00 horas a 06:00 horas

Si el día 5 de enero es un día laborable según el calendario laboral de la Empresa, el personal que trabaje en turno de noche (22.00 a 06.00 horas) ese día NO TENDRÁ QUE TRABAJAR, con motivo de la festividad de los Reyes Magos. Si dicho día 5 fuera un día no laborable no se compensará con ningún otro día de descanso.

• *Personal de jornada única:*

De 07:00 horas a 15:00 horas

22.3.- Horario para el personal de jornada partida o discontinua:

-De lunes a jueves: De 08:00 horas a 13:30 horas y de 15:15 horas a 18:00 horas.

-Viernes y Días laborables víspera de fiesta o vacaciones: De 08:00 horas a 15:00 horas.

Horario de Verano de jornada intensiva irá del 1 de junio al 30 de septiembre, este periodo se negociará cada año con el calendario laboral de la empresa. El horario será:

-De lunes a viernes: De 07:00 horas a 15:00 horas.

Todo el personal indirecto al que no le afecten los horarios de producción dispone de 30 minutos diarios de flexibilidad de la jornada de trabajo, a recuperar en el mismo día.

22.4.- El calendario laboral se acordará a finales del año en curso ó en los dos primeros meses del año, una vez se conozcan las fiestas legalmente establecidas por el Gobierno Central y por el Gobierno de la Comunidad Autónoma, y el calendario de nuestros clientes.

22.5.- Calendario Laboral 4º Turno:

El calendario laboral para el 4º turno será: Trabajar durante tres semanas seguidas de 6 días laborables (lunes a sábados) y descansar una semana completa más el domingo de la semana anterior.

La organización de los turnos de trabajo se hará de acuerdo con el personal afectado en cada momento.

El personal que trabaje en un 4º turno tendrá un plus de turnicidad de 60,00 euros al mes.

El calendario laboral para el 4º turno tendrá una jornada anual de 203 días laborables para el año 2007, 2008, 2009 y 2010.

Art. 23º.- Flexibilidad Laboral.- La flexibilidad laboral para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 será la siguiente:

- Días de flexibilidad: 10 días para trabajar solo de mañana y 10 días para descansar.

Nota: quién por jornada reducida tuviera turno fijo (mañana o tarde), la flexibilidad se le aplicará sobre su turno. (Se podrá aplicar de forma consecutiva, siempre que lo solicite el trabajador).

- Plazos de preaviso: El preaviso para trabajar será de dos días ejem.: Jueves (antes de las 12 horas) y si fuera posible el plazo sería de mayor antelación.

- El preaviso para descansar será de dos días (ej. De miércoles a viernes). Cuando se aplique flexibilidad para descansar no se descontará ningún plus (plus de noche, plus de presas), y se descansará siempre en lunes, viernes o víspera de fiesta, salvo causas de fuerza mayor.

En el caso de fuerza mayor el preaviso tanto para trabajar como para descansar será de 1 día (ej: De jueves a viernes).

- Remuneración: Un día de trabajo equivale a un día de descanso y el cobro de 45,00 euros, que se cobrarán en la nómina correspondiente, teniendo en cuenta los plazos de cierre de datos para la nómina. En el caso de fuerza mayor la valoración será de horas extraordinarias y el compromiso de venir todos los empleados.

En caso de circunstancias distintas a las anteriores se aplicará voluntariamente para realizarse y remuneración de horas extraordinarias, bien en pago, bien en tiempo de disfrute, decidiendo esto último cada empleado de acuerdo con su Mando.

- Cuando el saldo de la flexibilidad descansada al finalizar el año sea negativo y mayor o igual a dos:

a) Por cada día trabajado por flexibilidad del año anterior se podrá elegir por el trabajador recuperación de dos días o según tratamiento reflejado en el punto anterior.

b) Se introduce el concepto de recuperación de horas para compensar con horas de flexibilidad descansadas, cuando se realicen horas de ampliación de jornada, y sirva para recuperar días de flexibilidad, por cada hora de ampliación de jornada, se recuperarán dos horas de flexibilidad descansada. Previo acuerdo empresa trabajador.

- Plazo de aplicación: El plazo para aplicar la flexibilidad finaliza el 31 de diciembre de cada año.

- Plazo de recuperación: El plazo para recuperar la flexibilidad finaliza tanto para la flexibilidad trabajada como la descansada, el sal-

do final del año pasará automáticamente al año siguiente, cuyos plazos son:

- Flexibilidad pendiente año 2007: plazo de cierre 31/12/08.

- Flexibilidad pendiente año 2008: plazo de cierre 31/12/09.

- Flexibilidad pendiente año 2009: plazo de cierre 31/12/10.

- Flexibilidad pendiente año 2010: plazo de cierre 30/04/11.

Llegada la fecha de plazo de cierre los días que queden pendientes de descansar por causas ajenas al trabajador se pagarán como horas extras o su valoración en descanso, en fechas a acordar entre la empresa y el trabajador. Si al finalizar el año quedan días pendientes de disfrutar, el trabajador podrá solicitar y disfrutar cuatro días antes del plazo de cierre, siguiendo el mismo trámite que para los días de convenio.

En el caso de que no se haya podido disfrutar o recuperar la flexibilidad pendiente llegado el plazo de cierre, por causas de I.T. o E.P., se deberá recuperar / disfrutar en el mismo plazo a la situación de I.T. o E.P., los días que se hubieran aplicado de flexibilidad durante el periodo de baja, en un plazo máximo de seis meses.

- Si llegado el 30 de abril del 2011 se debieran a los trabajadores de RyA más de 100 días para descansar, se volvería automáticamente a 8 días de flexibilidad solo de mañana.

- Excepciones: Los días de permiso (por cualquiera de los motivos previstos) prevalecerán ante la aplicación de flexibilidad, tanto para trabajar como para descansar, así como las causas que el trabajador pueda justificar tales como bodas, comuniones de familiares o determinadas situaciones específicas a negociar con la empresa.

- Aplicaciones máximas para trabajar: Ocho horas de trabajo en sábado, pero en ningún caso entre dos días festivos o cuando el lunes siguiente sea festivo o periodo vacacional.

- Seguimiento: El seguimiento se hará de forma individualizada.

Cada empleado podrá solicitar el seguimiento de su flexibilidad en cualquier momento a través de la línea jerárquica (La contestación será dentro de las 2 días siguientes a la petición). La actualización de la flexibilidad se realizará en la semana siguiente a la aplicación de la flexibilidad, tanto en días de trabajo como en días de descanso.

- Personal: La flexibilidad se aplicará a todo el personal de la Empresa independientemente del contrato que tenga cada trabajador.

- Se constituirá una Comisión de Funcionamiento, que se reunirá para verificar la correcta aplicación de la flexibilidad pactada en convenio.

- La flexibilidad se liquidará a la finalización del contrato.

CAPÍTULO IV: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO - EXCEDENCIAS

Art. 24º.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

24.1.- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48, apartado 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1d) de la Ley de Igualdad, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

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

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

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

24.2.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad: En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley de Igualdad, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la

decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Art. 25º.- Excedencia voluntaria.- La excedencia voluntaria del trabajador se podrá solicitar en los términos señalados en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores:

Apartado 2 "El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia".

Art. 26º.- Excedencia sindical.- Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de su antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Art. 27º.- Excedencia por cuidado de familiares.- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 46 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores:

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

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

CAPÍTULO V: PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 28º.- Derechos: El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo en las siguientes circunstancias:

a) Nacimiento de hijos o adopción:

- Dos días naturales retribuidos, que podrán extenderse a cuatro días naturales retribuidos en el caso de desplazamiento.

- Si el nacimiento coincide con el último día del fin de semana completo (ej. domingo) o de dos días festivos, se dispondrá, adicionalmente de dos días laborables retribuidos.

- Si el nacimiento coincidiera con dos o más días festivos o cualquier otra circunstancia se dispondrá adicionalmente del primer día laborable oficial, para cumplir con los requisitos legales.

Ejemplo: Si el nacimiento es un sábado se dispondrá de domingo y lunes.

Si el nacimiento es un domingo se dispondrá de lunes y martes.

Si el nacimiento es un viernes se dispondrá del lunes siguiente.

Justificante: Libro de familia o certificado del juzgado.

b) Matrimonio:

- Quince días naturales retribuidos.

Justificante: Libro de familia o certificado del juzgado.

c) Boda:

- Boda de padres, hijos, hermanos y cuñados un día natural retribuido.

- En el supuesto de que el permiso para padres o hijos sea en sábado o festivo se podrá disfrutar un día natural retribuido antes.

- En el supuesto de boda de hermanos y/o cuñados fuera de la Comunidad Autónoma se disfrutará un día natural retribuido antes.

NO SON ACUMULABLES los días de permiso antes mencionados para una misma boda.

Justificante: Documento que acredite el hecho y el grado de parentesco que tiene con el trabajador.

d) Cambio de domicilio:

- Un día laborable.

Justificante: Certificado de empadronamiento o Documento que acredite el hecho.

e) Fallecimiento:

e.1.- Cónyuge, hijos, padres, suegros y hermanos tres días naturales retribuidos. En caso de desplazamiento un día natural más retribuido o dos días naturales más sin retribuir.

e.2.- Abuelos, abuelos políticos, nietos, hijos políticos, cuñados y sobrinos dos días naturales retribuidos que podrán extenderse a cuatro días naturales retribuidos en caso de desplazamiento.

e.3.- Tíos, tíos políticos (del trabajador y no tíos políticos por razón del cónyuge) o persona que conviva en el hogar familiar un día natural retribuido, y un día natural más sin retribuir en caso de desplazamiento.

- Se empezará a contar el día del evento, excepto si se hubieren trabajado las 8 horas completas de trabajo, se comenzará a contar desde el día siguiente.

Justificante: Esquela o certificado del fallecimiento indicando el grado de parentesco.

f) Accidente, Enfermedad grave u Hospitalización:

- Cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, hijos políticos, nietos, suegros, cuñados, y abuelos del cónyuge, dos días naturales retribuidos que pueden extenderse a cuatro días naturales retribuidos en caso de desplazamiento. El permiso de los días podrá ser alterno durante el período de hospitalización siempre y cuando continúe hospitalizado el paciente.

No será válido este permiso en los casos de maternidad para los familiares antes mencionados, excepto cuando el parto se realice mediante intervención quirúrgica (cesárea) que se aplicará el permiso antes mencionado.

Justificante: Documento que acredite que el paciente está hospitalizado y el grado de parentesco que tiene con el trabajador.

g) Intervención quirúrgica:

- Cónyuge, hijos, padres, hermanos y suegros un día natural retribuido o dos días naturales retribuidos en el caso de desplazamiento. En el caso de disfrutar más días serán sin retribuir.

Este permiso solamente se podrá disfrutar el día de la intervención quirúrgica.

Justificante: Documento que acredite que el paciente ha sido intervenido quirúrgicamente y el grado de parentesco que tiene con el trabajador.

h) Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

- Parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales retribuidos.

Este permiso se disfrutará el día de la intervención quirúrgica y el día natural siguiente.

Justificante: Documento que acredite que el paciente ha sido intervenido quirúrgicamente, el cual deberá especificar la necesidad de "reposo domiciliario" y el grado de parentesco que tiene con el trabajador.

i) Deberes públicos:

- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal con las condiciones establecidas en la letra d) del nº 3 del Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Justificante: Documento que acredite que es necesaria la presencia del trabajador.

j) Lactancia:

- Una hora diaria remunerada independientemente de que se disfrute al principio, en mitad o al final de la jornada de trabajo, o la posibilidad de acumular dicho permiso y disfrutarlo en días laborables remunerados seguidos al periodo de baja por maternidad.

- No se hará distinción entre padre o madre trabajadora, siempre que se justifique que el otro cónyuge no disfruta del mismo.

Según el Art. 37, apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de lactancia dura desde el nacimiento del hijo hasta el día que cumple nueve meses.

Justificante: Libro de familia y certificado de la Entidad y/o Empresa donde trabaje el cónyuge que no va a disfrutar el permiso de lactancia.

k) Consultas médicas:

- El trabajador tendrá derecho a doce horas anuales retribuidas para acudir al médico de cabecera de la Seguridad Social o consultas particulares del trabajador o de sus familiares de 1º grado de consanguinidad (cónyuge, padres e hijos).

Justificante: Documento oficial que acredite la asistencia del trabajador y/o de los familiares a la consulta médica.

- El trabajador tendrá derecho a todas las horas necesarias retribuidas para que el trabajador acuda al médico especialista de la Seguridad Social o al médico especialista de la Mutua con la que la Empresa tenga concertada la gestión, con un máximo de cuatro horas cada día, previa información de los Servicios Médicos de la Empresa, debiendo presentar previamente el trabajador a la Empresa el documento justificativo de la referida consulta médica.

En el caso del trabajador nocturno podrá hacer uso de las cuatro horas siempre que justifique la consulta en el horario de mañana.

Justificante: Documento oficial que acredite la asistencia del trabajador a la consulta médica.

28.1.- Conciliación de la vida laboral y familiar (Ley 39/1999 de noviembre):

1.- Los trabajadores tendrán derecho a un permiso no retribuido de 15 días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

2.- En los casos de adopción o acogimiento internacionales podrán, los trabajadores, solicitar una excedencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo, por el tiempo necesario y, en ningún caso, superior a dos meses para conseguir el buen fin de la operación.

3.- Lo regulado en el presente artículo, puntos e-1, e-2, f) y g) se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si éste no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante de permiso acompañada de una certificación de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

Para acceder a tales permisos, las acreditaciones de las parejas de hecho deberán acreditar una antigüedad mínima de un año.

4.- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37, apartados 4 bis, 5, 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores:

4.1.- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37.

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

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

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

4.5.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 6 del artículo 37 del estatuto de los trabajadores, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

28.2.- Desplazamiento: Se considera desplazamiento a partir de 50 kilómetros, del centro de trabajo.

Art. 29º.- Obligaciones.- Los justificantes referentes al artículo 28 deberán ser entregados en los dos días laborables siguientes al disfrute de los mencionados permisos.

CAPÍTULO VI: PÓLIZA DE SEGUROS

Art. 30º.- Todos los empleados de Grupo Antolin-RyA S.A. tendrán una póliza de seguros a su favor de la siguiente forma:

En caso de fallecimiento, invalidez permanente en sus grados de absoluta, gran invalidez, invalidez permanente parcial (pérdida de órganos), derivados de accidentes de trabajo, percibirán una indemnización de 12020,24 euros. Para el caso de fallecimiento, los trabajadores podrán designar el beneficiario de dicha indemnización y en su defecto será el que le corresponda legalmente.

Art. 31º.- Fallecimiento del trabajador.- En caso de fallecimiento de un/a trabajador/a, la empresa abonará a su cónyuge, hijos o familiares a su cargo, el importe de un mes de salario. El mismo criterio se aplicará respecto a los solteros con familiares a su cargo.

CAPÍTULO VII: RETRIBUCIONES

Art. 32º.- Igualdad de remuneración por razón de sexo.- El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones.

Art. 33º.- Aumento salarial.

El aumento salarial es el siguiente:

-Año 2007:

- I.P.C.: Previsto por el Gobierno al principio del año, con cláusula de revisión en lo que el I.P.C.. supere al IPC previsto.

- Incremento de 75,00 euros en la paga de septiembre consolidado.

-Año 2008:

- I.P.C.: Previsto por el Gobierno al principio del año, con cláusula de revisión en lo que el I.P.C.. supere al IPC previsto.

- Incremento de 150,00 euros en la paga de septiembre consolidado.

-Año 2009:

- I.P.C.: Previsto por el Gobierno al principio del año, con cláusula de revisión en lo que el I.P.C.. supere al IPC previsto.

- Incremento de 150,00 euros en la paga de septiembre consolidado

-Año 2010:

- I.P.C.: Previsto por el Gobierno al principio del año, con cláusula de revisión en lo que el I.P.C.. supere al IPC previsto.

- Incremento de 150,00 euros en la paga de septiembre consolidado.

El incremento previsto se aplicará sobre todos los conceptos salariales.

Los aumentos salariales tendrán carácter retroactivo al 01 de Enero de cada año.

Art. 34º.- Conceptos salariales

- Salario Base: Según tablas, por categoría profesional.

- Antigüedad: El 4 % del salario base para cada quinquenio.

- Retribución complementaria: El 15 % del salario base más la antigüedad ((Salario Base + antigüedad) x 15 %).

- Retribución voluntaria: En función de la categoría y/o Ad personam.

- Beneficios: El 10 % del salario base más la antigüedad ((Salario base + antigüedad) x 10 %).

- Prima de Producción: Importe en función de los tiempos oficiales.

- Plus nocturno: El 28 % del salario día.

- Complemento de Puesto: En función de la categoría y/o Ad personam.

Art. 35º.- Pagas extraordinarias

Hay dos pagas extraordinarias:

- Paga Extraordinaria de Verano, se paga la última semana de junio, y se devenga desde el 1 de julio del año anterior hasta el 30 de junio del año en curso.

- Paga Extraordinaria de Navidad, se paga el 15 de diciembre, y se devenga desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año.

Las pagas extraordinarias son de 30 días de salario cada una o la parte proporcional al tiempo trabajado.

- Repercusión de la Incapacidad Temporal (I.T.) en las pagas extraordinarias: Los primeros 15 días de I.T. no se tienen en cuenta para el cálculo del nº de días de las pagas extraordinarias, a partir del día 16 de ausencia por I.T. se abonará la parte proporcional del nº de días de las pagas extraordinarias en función del tiempo trabajado.

- Los conceptos que se incluyen en las pagas extraordinarias son:

- Salario base.

- Antigüedad.

- Retribución voluntaria.

- Beneficios.

- Plus nocturno.

- Prima Extra de producción: este concepto se incluye en las pagas extraordinarias de verano y navidad, y se devenga de la siguiente forma:

- Paga extra de verano: la prima extra de producción se devenga del 1 de enero al 30 de junio.

- Paga extraordinaria de navidad: la prima extra de producción se devenga del 1 de julio al 31 de diciembre.

- El Importe de cada paga es de 225,00 euros distribuidos de la siguiente forma:

- 100,00 euros fijos al (a partir de)100% de rendimiento.

- 125,00 euros proporcionales al 125% de rendimiento, reduciéndose o aumentándose en lo que varía el rendimiento. Se tomará co-

mo referencia la media de las 4 últimas semanas trabajadas. Conforme según la siguiente escala y situaciones intermedias proporcionales:

101%:	105,00 euros
105%:	125,00 euros
110%:	150,00 euros
115%:	175,00 euros
120%:	200,00 euros
125%:	225,00 euros

En el caso de haber un cambio de puesto de trabajo en los últimos tres meses anteriores a hacer efectiva la paga extraordinaria, se tomará como referencia para la media de producción la más favorable para el trabajador entre la del mes anterior o la media del último mes trabajado antes del cambio.

Art. 36º.- Paga septiembre.

- Se pagará en una paga el 15 de septiembre a todo el personal de Grupo Antolin RyA, en concepto de paga plus de convenio. Se devenga desde el 16 de septiembre del año anterior hasta el 15 de septiembre del año en curso.

- Repercusión de la Incapacidad Temporal (I.T.) en esta paga: Los primeros 15 días de I.T. no se tienen en cuenta para el cálculo del nº de días, a partir del día 16 de ausencia por I.T. se abonará la parte proporcional del nº de días de la paga de septiembre en función del tiempo trabajado.

- Este concepto se revisará todos los años con la subida salarial pactada.

Art. 37º.- Antigüedad.

- El cálculo de antigüedad es de un 4 % sobre el salario base para cada quinquenio.

- Se considerarán quinquenios cuando en el intervalo de cinco años y seis meses un/a trabajador haya cumplido los cinco años continuados o alternos trabajando en Grupo Antolin-RyA.

- Condiciones de antigüedad a partir del convenio 2007 - 2008 - 2009 - 2010, fecha firma acuerdo 28/06/07:

- Toda la plantilla contratada con fecha 01/01/07 tendrá derecho a percibir un quinquenio más del que poseía al inicio del año.

- Se tendrá derecho a un máximo de tres quinquenios para todo el personal contratado a fecha de la firma del presente acuerdo (28/06/07).

- El personal de nueva incorporación a partir de la firma del presente acuerdo (28/06/07) no generará derechos de antigüedad.

Art. 38º.- Nocturnidad:

Se abonará al 28% del salario día de la siguiente forma:

- Si se trabaja 1 día	se paga 1 día
- Si se trabajan 2 días.....	se pagan 2 días
- Si se trabajan 3 días.....	se pagan 5 días
- Si se trabajan 4,5,6,7 días	se pagan 7 días

Asimismo, durante los periodos vacacionales el personal que lleve trabajando un año continuado, se le abonará el plus nocturno de los días de vacaciones, al resto que no lleve trabajando el año continuado se le abonará la parte proporcional a las doce últimas semanas.

Art. 39º.- Complemento salarial sección de prensas (retribución complementaria).

A todos los trabajadores de la sección de prensas se les abonará un complemento salarial (retribución complementaria) de un 15% sobre el salario base más la antigüedad, en función del nº de días de salario base con las siguientes excepciones:

- Si se trabaja 1 día se paga 1 día.
- Si se trabajan 2 días se pagan 2 días.
- Si se trabajan 3 días se pagan 5 días.
- Si se trabajan 4, 5, 6, 7 días se pagan 7 días.

Para el pago de la retribución complementaria no se tienen en cuenta el disfrute de los días de convenio, días festivos o días de flexibilidad que haya durante la semana.

Periodos de vacaciones: se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado, calculándose igual que las pagas extras.

Para las personas que hayan trabajado en dicha sección menos de 3 meses durante el año no cobrarán dicho complemento salarial en el periodo de vacaciones.

Este complemento es revisable en función de las condiciones ambientales de dicha sección.

Art. 40º.- Horas de formación y/o reunión.

La remuneración de las horas de formación y/o reunión será de la siguiente forma:

- Horas de formación dentro de la jornada habitual de trabajo se cobrará el salario habitual.

- Horas de formación fuera de la jornada habitual de trabajo que sean remuneradas, de acuerdo con el procedimiento en vigor se remunerará a 7,00 euros la hora.

Existirá el compromiso por parte de la empresa, de intentar que la mayor parte de las horas de formación sean impartidas dentro de la jornada de trabajo.

Art. 41º.- Horas extraordinarias (retribución).- Las horas extraordinarias serán abonadas con un recargo del 75 por ciento, sobre salario base, beneficios, antigüedad y retribución voluntaria, salvo pacto en contrario.

Art. 42º.- Plus de turnicidad.- El personal que trabaje en un 4º turno tendrá un plus de turnicidad de 60,00 euros al mes.

Art. 43º.- Incentivos a la producción.

43.a.- Los trabajadores que cobran prima de producción por la realización de su trabajo habitual, cobrarán la media de la prima de producción de las cuatro últimas semanas en las siguientes circunstancias:

- Cambio a un puesto de trabajo no sujeto a rendimiento
- Cambios de organización y del proceso de fabricación cuando no estén reflejados en los tiempos por ser circunstanciales
- Cesiones
- Paros por falta de material y falta de programa.
- Paros por avería
- Formación: Aplicación de la norma vigente
- Prototipos y/o lanzamiento de una nueva actividad

Se creará una comisión para el estudio de pago de formación en el puesto de trabajo.

43.b.- Los tiempos establecidos como definitivos solo podrán ser modificados por cambios sustanciales en el proceso.

La documentación de los métodos y tiempos estará visible en cada puesto de trabajo.

Art. 44º.- Constitución de Comisión M.O.I. Ambas partes se comprometen a constituir una comisión entre los representantes de los trabajadores y de la Empresa, cuya finalidad fundamental sea estudiar las fórmulas respecto a las retribuciones variables de los trabajadores que componen la Mano de Obra Indirecta.

Dicha comisión estará formada por Representantes Legales de los Trabajadores y de la Empresa por el Representante de la Dirección y de Recursos Humanos.

CAPÍTULO VIII: INCAPACIDAD TEMPORAL

Art. 45º.- Incapacidad temporal.

En caso de baja laboral por hospitalización en periodo de vacaciones, se respetarán los días de vacaciones que queden pendientes de disfrutar.

Art. 46º.- Bajas por accidente de trabajo.

Se garantiza el 100% de todos los conceptos salariales desde el día del accidente y durante todo el periodo que dure la baja, incluidas las pagas extraordinarias.

Art. 47º.- Bajas por enfermedad.

- Hospitalización: En el caso de hospitalización, la Empresa complementará por un periodo máximo de dos meses, de la siguiente forma:

Del 1º al 3º día a.i. al 75% del Salario Base

Del 4º al 20º día a.i. al 85% de la Base de cotización del mes anterior a la baja.

Del 21º al 60º día a.i. al 100 % de la Base de cotización del mes anterior a la baja.

A partir del 61º día al 75% de la Base de cotización del último mes anterior a la baja.

• Complemento de Incapacidad Temporal: En el caso de Incapacidad Temporal la Empresa complementará el pago establecido por la misma de la siguiente forma:

Del 1º al 3º día a.i. al 60 % del Salario Base.

Del 4º al 20º día a.i. al 70 % de la Base de cotización del mes anterior a la baja.

A partir del 21º día a.i. al 75% de la Base de cotización del mes anterior a la baja

Art. 48º.- Absentismo.

• Se constituirá una Comisión entre los Representantes de los Trabajadores y la Empresa que estudie las causas de la tasa de absentismo, así como las acciones que permitan su disminución, al objeto de mejorar las condiciones de trabajo, la seguridad y salud laboral y la productividad globalmente consideradas. Dicha comisión estará formada por Representantes Legales de los Trabajadores y de la empresa por el Representante de la Dirección y de Recursos Humanos.

• Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo para dicho logro, la empresa establece como "premio de asistencia" una prima para los trabajadores, de 110,00 euros debiéndose de cumplir los siguientes requisitos:

1. Cumplimiento del objetivo global de empresa al cierre del año. Objetivo que se indicará para presupuesto anual por la Dirección de Producto Puertas, y que se publicará al mes de diciembre.

2. Cumplido el objetivo de empresa, el trabajador deberá cumplir con el objetivo personal de absentismo al cierre del año, se restará el absentismo sindical, maternidad/paternidad/lactancia y accidente laboral.

• Esta prima se pagará en la nómina de enero del año N+1 con los datos de cierre del año N. La comisión de absentismo tendrá acceso al cálculo de los datos de esta prima.

• Para el pago de la prima se calculará de la siguiente forma: 110,00 euros * personas de alta en la empresa y dicho importe se repartirá entre las personas que cumplan con los requisitos anteriores. Esta prima se revisará anualmente.

• Tendrán derecho al cobro de esta prima el personal de alta en la empresa a la fecha del pago. No se considera concepto salarial liquidable.

CAPÍTULO IX: DERECHOS SINDICALES

Art. 49º.- La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 50º.- Los sindicatos podrán remitir información a la empresa, la cual dispone de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. Cuando la empresa posea una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente, a la Dirección o titularidad de la empresa.

Art. 51º.- Serán funciones de los Delegados Sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien presente, y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de la empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud y Comités Paritarios de Interpretación con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio Colectivo a los miembros de Comités de Empresa.

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

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

1) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

2) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

3) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

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

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En la empresa en lo que ello sea materialmente factible, y cuando se posea una plantilla superior a 250 trabajadores, la Dirección de empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del sindicato ejerza las funciones o tareas que como tal le correspondan.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Art. 52º.- Cuota Sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Art. 53º.- Garantías.- 1) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o los restantes Delegados de Personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publi-

car o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello, previamente, a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

4) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

A nivel de empresa el crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los Comités, Delegados de Personal y Delegados sindicales serán acumulables por período semestral, en uno o varios de sus componentes, previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente. Los Delegados/as de Prevención podrán también hacer uso de la bolsa del crédito de horas si así lo decide la organización sindical correspondiente.

El sindicato o, en su nombre, la Sección Sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité, Delegados de Personal, Delegados Sindicales y Delegados de Prevención.

El trabajador o trabajadores en quienes se acumulen horas no quedan excusados de justificar el empleo de las mismas.

5) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

6) Los Delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa.

CAPÍTULO VIII: TABLAS SALARIALES

Art. 54º.- Tablas salariales

GRUPO ANTOLIN RYA, S.A. TABLAS SALARIALES 2008			Fecha: 15/01/08		
	CATEGORIA	01/01/2008 2% Salario base	Beneficios 10%	2008 Plus convenio Septiembre	BRUTO ANUAL
MANO DE OBRA INDIRECTA OFICINAS	Director Departamento	1.523,99	152,40	399,67	23.869,12
	Jefe Departamento	1.418,74	141,87	399,67	22.248,33
	Jefe Sección (mantenim.)	1.119,00	111,90	399,67	17.632,28
	Titulado Superior	1.330,61	133,06	399,67	20.891,06
	Técnico Administrativo	1.119,00	111,90	399,67	17.632,28
	Técnico Calidad	1.119,00	111,90	399,67	17.632,28
	Técnico Laboratorio	1.119,00	111,90	399,67	17.632,28
	Técnico Logística	1.119,00	111,90	399,67	17.632,28
	Técnico Organización	1.119,00	111,90	399,67	17.632,28
	Técnico Prevención	1.119,00	111,90	399,67	17.632,28
	Ayudante Técnico	945,23	94,52	399,67	14.966,22
	Oficial 2º Administrativo	888,39	88,84	399,67	14.080,88
	Oficial 2º Informática	992,54	99,25	399,67	15.684,78
	Auxiliar Administrativo	740,47	74,05	399,67	11.802,91
MANO DE OBRA DE PRODUCCION O SERVICIOS	CATEGORIA				
	Técnico Producción	34,24	3,42	399,67	16.404,72
	Técnico Especialista	36,12	3,61	399,67	17.284,22
	Ayudante Técnico	31,51	3,15	399,67	15.132,66
	Oficial 1º Mecánico	34,71	3,47	399,67	16.628,32
	Oficial 2º Mecánico	31,90	3,19	399,67	15.311,54
	Oficial 2º	31,90	3,19	399,67	15.311,54
	Oficial 3º	29,27	2,93	399,67	14.084,21
	Especialista	27,86	2,79	399,67	13.423,33
Conceptos Variables. Ver capítulo retribuciones	Prima producción 130%	10,14			
	Prima Extra de Verano	225,00			
	Prima Extra de Invierno	225,00			

CAPÍTULO XI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Sección 1.ª Faltas

Art. 55º.- Leves.- Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio durante breve tiempo durante la jornada de trabajo.
4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
5. La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
6. La falta de respeto, en materia leve, a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.

7. La falta de limpieza e higiene personal, así como las dependencias, servicios y útiles de la empresa.

8. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social, y medicina de empresa.

Art. 56º.- Graves.- Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve, dentro del período de un mes, excepto las de puntualidad.
2. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes.
3. El otorgamiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y medicina de empresa.
4. El incumplimiento de las normas legales generales, las de este Convenio o del Reglamento de empresa, en materia de seguridad en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.

5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual o los defectos en la calidad fijada, por negligencia del trabajador.
7. El empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
8. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.
9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
10. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Art. 57º.- Muy graves.- Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquélla haya sido sancionada.
2. La falta de seis días al trabajo, durante un período de cuatro meses.
3. Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses, o de veinticinco en un período de un año.
4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la empresa.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La indisciplina o desobediencia al Reglamento de Régimen Interior de la empresa o a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.
7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal.
8. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
9. La embriaguez habitual durante el trabajo.
10. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
11. El abuso de autoridad.
12. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.
13. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa, dentro y fuera de la jornada de trabajo.
14. Todas las consignadas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.

Sección 2.ª Sanciones

Art. 58º.- Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; inhabilitación para el ascenso durante el período de un año.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; inhabilitación para el ascenso por un período de hasta cinco años; despido.

Art. 59º.- Prescripción.- Las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que, en cada momento, establezca la legislación aplicable.

Art. 60º.- Sin perjuicio de aquellos otros casos en que procede el despido sin indemnización, con arreglo a la legislación vigente, la empresa podrá acordarlo sin que venga obligada a imponer otra sanción, en los casos que a continuación se detallan:

- a) Faltar diez días al trabajo en el período de seis meses.
- b) Faltar a la puntualidad ocho veces en un mes, catorce en tres meses o veinte en seis meses.
- c) La indisciplina o desobediencia cuando ocasione graves daños a la empresa, a los compañeros de trabajo, a la normalidad de la prestación de éste y siempre que se produzca en forma pública y con escándalo.

d) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo durante tres semanas seguidas o seis alternas en un período de seis meses.

e) La embriaguez habitual públicamente advertida en el centro de trabajo.

f) El originar reiteradamente riñas o pendencias con los compañeros de trabajo, bastando una sola vez cuando se produzcan lesiones, daños en las instalaciones o notoria interrupción en el trabajo.

g) La infidelidad a la empresa por pasar a prestar servicios a otra competidora teniéndolo prohibido; el revelar secretos o datos de obligada reserva; falsificar o tergiversar datos o documentos; el ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directivos.

h) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo.

CAPÍTULO XII: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 61º.- Marco de desarrollo.- La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en el centro de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

Art. 62º.- La acción preventiva en la empresa.- La acción preventiva en la empresa estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquellos que no se puedan evitar.

Sustituir en lo posible lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Planificar la prevención.

Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción ergonómica de los puestos de trabajo, y de organización del mismo.

Art. 63º.- Reconocimiento médico.- La empresa a través de su propio servicio o de la mutua de accidente (con la que tengan cubiertos los riesgos de servicios de prevención), o con aquellas otras con quien libremente contraten dichos servicios, siempre que estén legalmente homologadas para ello, realizará periódicamente a los trabajadores que presten su consentimiento un reconocimiento médico, atendiendo a los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

Todo ello de acuerdo con el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Art. 64º.- Protección de la maternidad.- 1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la sa-

lud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que en el régimen de Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Art. 65º.- Manipulación de productos químicos.- Los proveedores de los productos químicos suministrarán los productos que puedan manipularse en determinados puestos de trabajo debidamente etiquetados de acuerdo con la legislación vigente sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas al tiempo que la ficha técnica del producto.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores del puesto de trabajo y de los Delegados/as de Prevención las fichas técnicas de los productos que se utilicen.

En ningún caso se realizarán mezclas de productos químicos que no estén debidamente estudiadas y se conozca la ficha técnica del producto resultante y el etiquetado correspondiente.

CAPÍTULO XIII: IGUALDAD DE TRATO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO Y ACOSO SEXUAL

Art. 66º.- Se consideran tratos discriminatorios por razón de sexo, que puedan ser constitutivos de falta grave o muy grave:

A) El acoso: situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

B) El acoso sexual: situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Cualquiera de las actuaciones definidas ocurrida dentro del ámbito laboral podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada y/o los representantes de los trabajadores. Ante ella, la Dirección de la empresa abrirá obligatoriamente expediente contradictorio con nombramiento de instructor para esclarecer los hechos denunciados, en el plazo máximo de tres días.

La tramitación del expediente no podrá exceder de diez días hábiles. Finalizado el mismo, se procederá a la imposición de la correspondiente sanción o a su archivo.

El trámite se realizará en la más estricta confidencialidad y reserva, garantizando la Dirección de la empresa la continuidad en su puesto de trabajo de la persona agraviada.

CAPÍTULO XIV: DISPOSICIONES ESPECIALES

Art. 67º.- Disposiciones Especiales:

a) En todo lo que no esté previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales que garanticen la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, o pueden estarlo en lo sucesivo.

b) La interpretación y modificación del presente Convenio Colectivo de Trabajo no podrá realizarse aisladamente, sino de forma global, guardando el equilibrio del conjunto de sus normas. Como consecuencia, no podrá modificarse ni interpretarse ninguna de sus cláusulas sin tener en cuenta el conjunto de todo lo acordado.

c) Se constituye COMISIÓN PARITARIA para atender, a petición de parte, de cuantas cuestiones, que siendo de interés general, se deriven de la aplicación del Convenio y de la interpretación de sus cláusulas, así como la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas, de común acuerdo lo soliciten.

c.1.- La Comisión estará integrada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro de los Representantes Legales de los Trabajadores.

c.2.- Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes representadas. La Comisión dependiendo del contenido de los asuntos tratados, emitirá un informe o resolución final.

c.3.- Para garantizar el principio de no-discriminación reconocido por el Convenio, esta Comisión Paritaria velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

d) Las condiciones totales que se establecen en este Convenio Colectivo de Trabajo estarán en vigor hasta tanto otro Convenio Colectivo de igual rango lo sustituya.

e) La interpretación de este Convenio Colectivo de Trabajo será realizada conjuntamente por el Comité de Empresa y la Dirección de la misma o personas delegadas en su nombre.

f) El presente Convenio Colectivo de Trabajo queda abierto a posibles negociaciones bilaterales en cualquier punto no previsto.

g) De mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa se elaborará un Libro con todos los capítulos recogidos en la presentación del presente Convenio Colectivo de Trabajo y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

h) PLAN DE VIABILIDAD: "La firma de este convenio conlleva el compromiso por parte del Grupo Antolín de industrializar el modelo X-95 durante la vida del proyecto, en su proceso de montaje del panel de puerta en Grupo Antolín RyA".

Valladolid, 24 de abril de 2008.

Firmas Comisión Negociadora:

Por la Empresa, Alfredo Jiménez Casimiro, Montserrat Martín Sancho, Javier Blanco Lobejón.

Por lo representantes de los trabajadores, Raúl Rodríguez Navas, Constanza del Barrio Piñuela, Paula Salgado Carreras, Juan Carlos Ballesteros Ruiz.

3531/2008

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo

RESOLUCIÓN DE 3/4/2008 DEL SERVICIO TERRITORIAL DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO DE VALLADOLID, DICTADA POR DELEGACIÓN, POR LA QUE SE AUTORIZA Y SE APRUEBA EL PROYECTO DE EJECUCIÓN DE UNA INSTALACIÓN DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE CASTROMEMBIBRE (VALLADOLID). (Expte.: AT-30809)

1.- ANTECEDENTES DE HECHO

1.1.- Con fecha 20/11/2007, Iberdrola Distribución Eléctrica S.A.U. solicitó Autorización Administrativa y Aprobación del Proyecto de centro de transformación de 400 kVA, en el término municipal de Castromembibre (Valladolid). A esta solicitud se le dio número de expediente AT-30809.

1.2.- Se ha sometido al trámite preceptivo de información pública, de la solicitud formulada, exigido por el artículo 9 del Decreto 127/2003, de 30 de octubre, mediante la publicación de la misma en el B.O.P. de Valladolid, de fecha 12/2/2008.