



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 10 de febrero de 2011 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la empresa Grupo Antolín Ara, S.L. C.C. 09000762011987.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Grupo Antolín Ara, S.L., suscrito de una parte por la representación de la empresa y de otra por la representación de los trabajadores, el día 17 de septiembre de 2010, presentado en esta Oficina Territorial, por medios electrónicos, el día 30 de noviembre de 2010 y completada toda la documentación con fecha 3 de febrero de 2011, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» 12-06-2010), Real Decreto 831/95, 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 y Orden de 21 de noviembre de 1996 («Boletín Oficial de Castilla y León» 22-11-1996) 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 de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos. Burgos, a 10 de febrero de 2011.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO ANTOLÍN ARA, S.L.

AÑOS 2010-2011-2012

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – Partes contratantes.

El presente texto de este Convenio Colectivo de trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de Grupo Antolín Ara, S.L., y la representación de los trabajadores de la misma, integrado por el Comité de Empresa, a los que reconoce la Empresa plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.



Artículo 2. – *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será aplicable al centro de trabajo de Grupo Antolín Ara, S.L., sito en Burgos calle López Bravo, número 71 (Pol. Villalónquejar) y encuadrado en actividades Siderometalúrgicas (Industria Auxiliar del Automóvil), así como a los centros de trabajo de dicha Empresa que pudieran abrirse en el futuro con la misma denominación social.

Artículo 3. – *Ámbito funcional.*

Los preceptos contenidos en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores afectados por el mismo.

Las estipulaciones de este Convenio, en cuanto se refiere a condiciones, derechos y obligaciones en él mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos que en tales materias se hayan establecido, cualquiera que fuere su fuente de origen desde la fecha de entrada en vigor.

Artículo 4. – *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todo el personal perteneciente a la plantilla que preste sus servicios en Grupo Antolín Ara, S.L., mediante contrato verbal o escrito con inclusión del personal Técnico Superior, Diplomado Universitario, Medio, Jefes de Departamento, Maestros y asimilados, excepto en las materias económicas salariales referidas al personal descrito anteriormente.

Artículo 5. – *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2010 y tendrá una duración de tres años, es decir hasta el 31 de diciembre de 2012. Los conceptos salariales se revisarán y actualizarán de acuerdo a lo recogido en el artículo 14.

Artículo 6. – *Denuncia.*

Este Convenio se considera denunciado por ambas partes en tiempo y forma con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

Artículo 7. – *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Artículo 8. – *Condiciones pactadas.*

Las condiciones pactadas en este acuerdo forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica será considerado en su totalidad, a excepción de la garantía *ad personam* que se indica en el artículo anterior.

Artículo 9. – *Facultades de la Dirección de la Empresa.*

Son facultades propias de la Dirección de la Empresa: La contratación del personal, la decisión sobre los productos a fabricar, el establecimiento de los programas, los métodos, procesos, medios de producción y la organización del trabajo, dentro de la extensión y limitaciones contenidas en el presente Convenio y en la legislación vigente. Sin



merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente (artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 10. – *Calidad total.*

El objetivo fundamental para la continuidad de la Empresa es el aumento de la competitividad que depende de la obtención de la calidad total, y está basada en la mejora permanente y el progreso continuo; por ello las mejoras de productividad que sean obtenidas con los programas de mejora continua serán incorporados inmediatamente, sin que ello represente para el trabajador un mayor esfuerzo físico ni perjuicio económico.

Artículo 11. – *Formación.*

La formación es un objetivo fundamental de la Empresa, y se considera imprescindible para desarrollar la calidad total, ya que ello redundará en el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

Se abonarán «horas de formación» a las personas que asistan a los cursos con carácter voluntario fuera de la jornada laboral, excepto al Gerente y Jefes de Departamento. La cuantía de la hora de formación será de 5 euros/hora durante la vigencia del Convenio.

CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES

Artículo 12. – *Retribuciones brutas.*

Las tablas salariales con el aumento salarial para 2011 y 2012 tanto en salario base y retribución complementaria, se adjunta en el Anexo I y las tablas de incentivos en el Anexo II del presente Convenio.

Estas tablas corresponden desde Peón Especialista a Oficial de 1.^a en Talleres y desde el Personal Subalterno hasta Técnico de Organización, tanto en Técnico como Administrativos en Oficinas.

El importe de los mismos son brutos de forma que sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por cuotas a la Seguridad Social, IRPF, y cualquier otra que en lo sucesivo pudiera establecerse legalmente.

El salario base no podrá ser, en ningún caso, inferior al que se establezca en el Convenio provincial del metal, de trayéndose la cantidad necesaria de la retribución complementaria para igualar dicho salario base.

Para el personal de oficinas, se elimina el concepto de «incentivo fijo», incorporándose esta cantidad a la retribución complementaria.

Artículo 13. – *Aumento salarial.*

Para el año 2010: 360 euros lineales.

Para el año 2011: 1%.

Para el año 2012: 1,50%.

El aumento de 360 euros lineales se aplicará sobre la retribución complementaria.



Se revisarán las cifras siempre que estén por debajo del IPC real.

Los aumentos del año 2011 y 2012 se aplicarán proporcionalmente sobre: Salario base, retribución complementaria y absentismo.

La parte correspondiente al incentivo fijo se aplicará a la retribución complementaria.

Artículo 14. – *Revisión salarial.*

Las tablas salariales y demás conceptos retributivos serán objeto de una revisión salarial en el exceso que tendrá efecto retroactivo al 1 de enero de cada año.

La cantidad resultante se abonará incluida en la paga del mes de enero del año siguiente.

Artículo 15. – *Pagas extraordinarias.*

La paga de primavera se equipará a un salario medio mensual de un operario polivalente de U.E.T. con dos quinquenios y con una prima de producción al 120.

Esta paga se verá incrementada sobre la actual según los artículos 13 y 14 del presente Convenio.

La cobrarán todos los trabajadores que estén de alta en la Empresa y será proporcional al tiempo de permanencia en la misma durante el correspondiente año.

Se abonará el 15 de marzo respectivo.

Aquellos trabajadores que no estén de alta el 15 de marzo, pero sí algún tiempo durante el año en curso, cobrarán al final del año o en la liquidación, en caso de despido, la parte proporcional correspondiente.

Las pagas de verano y Navidad, serán de treinta días y se pagará el 100% del salario base, antigüedad, retribución complementaria, incentivo y plus de absentismo. El plus de absentismo se abonará proporcionalmente al registrado en los meses de enero a mayo para la paga de verano y de julio a noviembre para la de Navidad.

El importe del incentivo será la media de los días trabajados al 120 de productividad de los tres meses anteriores, es decir: Marzo, abril y mayo para la de verano y septiembre, octubre y noviembre para la de Navidad.

Se abonarán el 15 de junio y el 15 de diciembre, respectivamente.

El personal que ingrese o cese en la Empresa a partir de la entrada en vigor de este Convenio se le abonarán estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan.

Artículo 16. – *Paga de septiembre.*

La Empresa abonará al colectivo de trabajadores a fecha 15 de septiembre una paga consolidable con las siguientes cantidades:

Año 2010: 300 euros brutos.

Año 2011: 300 euros + 75 euros = 375 euros brutos.

Año 2012: 375 euros + 75 euros = 450 euros brutos.



Aquellos trabajadores que no estén de alta el 15 de septiembre, pero sí algún tiempo durante el año en curso, cobrarán al final del año o en la liquidación, en caso de despido, la parte proporcional correspondiente.

Artículo 17. – *Paga de vacaciones.*

La paga de vacaciones será de treinta días y se pagará el 100% del salario base, antigüedad, retribución complementaria, absentismo e incentivo.

El importe del incentivo será la media de los días trabajados al 120 de productividad de los meses de marzo, abril y mayo.

Para el personal eventual que no haya trabajado el año completo, cobrará la parte proporcional al tiempo trabajado respecto a los 365 días del año.

Si por necesidades de producción el personal eventual disfrutara de la totalidad de las vacaciones previstas en el calendario, la diferencia existente entre éstas y las que le corresponden, serán recuperadas de acuerdo a las necesidades de la Empresa.

Las vacaciones de los trabajadores de Grupo Antolín Ara devengarán de 1 de enero a 31 de diciembre.

Artículo 18. – *Horas extraordinarias.*

En caso de realización de horas extraordinarias según extrema necesidad, la hora extraordinaria se disfrutará al 175% en tiempo libre, si así lo decide el trabajador. Si estas horas extraordinarias se realizaran en sábados, domingos o festivos, se disfrutará al 175% en tiempo libre + 1 plus de 3 euros/hora o se cobrará según fórmula + 1 plus de 3 euros/hora.

Si las horas extraordinarias correspondieran a una jornada de 8 horas, los 15 minutos de bocadillo se considerarán tiempo efectivo de trabajo, calculándose la prima de producción sobre 7,75 horas igual que una jornada habitual.

Las horas extraordinarias se calcularán en función de la fórmula siguiente y aplicando una antigüedad media del 2,9%.

$$\frac{\text{S. base} + \text{antigüedad (2,9\%)} + \text{retribución complement.} \times 425}{\text{Horas de calendario}} + 75\%$$

El tiempo libre acumulado por la realización de horas extraordinarias se dispondrá para el disfrute de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Artículo 19. – *Antigüedad.*

La antigüedad se calculará por quinquenios del 5% sobre el salario base.

Los aumentos periódicos por años de servicios prestados, comenzarán a devengarse el 1 de enero del año que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de vencimiento es el primer semestre y el 1 de julio si la fecha de vencimiento es el segundo semestre.

Artículo 20. – *Nocturnidad.*

Todo trabajador que realice trabajos nocturnos, recibirá un complemento salarial consistente en el 32% del salario base, retribución complementaria y antigüedad.



Si el trabajo se realiza de lunes a viernes se cobrará también el sábado, domingo y los festivos intermedios si los hubiere.

El horario de trabajo será de 22:00 a 6:00 horas.

No afecta el plus de nocturnidad a aquellos contratos que se realicen con personal para cubrir el puesto de guarda o vigilante.

CAPÍTULO III. – CALENDARIO Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 21. – *Jornada.*

Durante los años 2010, 2011 y 2012 las horas de trabajo efectivo serán 1.728 para el personal a turno y 1.724 para el personal de jornada partida.

La jornada de verano para el turno de oficinas corresponderá a los meses de junio, julio y septiembre, de 8 a 15 horas hasta completar las horas de calendario.

Para el personal que trabaje a turnos el tiempo de bocadillo se considerará como de trabajo efectivo.

Artículo 22. – *Bolsa de horas.*

Si por causa de fuerza mayor (como por ejemplo huelga de transporte, condiciones climatológicas adversas,...), se necesita suspender uno o varios turnos de trabajo, se creará una bolsa de horas de la siguiente manera:

2 días año 2010.

2 días año 2011.

2 días año 2012.

Estas horas si se recuperan fuera de jornada será a 1,75 horas.

Si es imposible recuperarlas se descontarán al final del año. (Se descontarán según salario de cada trabajador con la fórmula siguiente: Salario bruto anual dividido entre 216 jornadas).

CAPÍTULO IV. – SISTEMAS DE INCENTIVOS DE PRODUCCIÓN

Artículo 23. – *Comisión paritaria de productividad.*

La Comisión Paritaria de productividad existe para estudiar los aspectos relativos a mejoras de productividad.

Esta Comisión estará formada por 2 miembros del Comité y 2 miembros que nombre la Dirección de la Empresa.

Las posibles mejoras que se produzcan en los puestos de trabajo tendrán que ser informadas a la comisión paritaria o a los representantes de los trabajadores antes de su implantación para intentar solucionar los problemas de Métodos y Tiempos por parte de la Empresa y de los representantes de los trabajadores.

Artículo 24. – *Normas a aplicar.*

Los tiempos establecidos como definitivos/exigibles no podrán ser modificados, mientras no haya cambios sustanciales en los sistemas de producción.



Se tendrán en cuenta las siguientes normas:

a) La Comisión Paritaria creada atenderá a cuantas reclamaciones en el sistema de incentivos a la producción pueda haber y se comprometerá a dar una solución consensuada en quince días.

b) Los análisis de cronometraje estarán a disposición del Comité de Empresa.

c) Los trabajos nuevos no tendrán exigible hasta que no hayan sido cronometrados y establecido su método de trabajo.

Caso de existir algún trabajo esporádico y de corta duración, el Dpto. de Métodos y Tiempos propondrá un exigible que deberá aprobar la Comisión Paritaria.

d) En todos los trabajos de una hora o menos de duración, la operación se realizará a no control.

Siempre que el tiempo empleado no supere el 10% del tiempo cronometrado se pagará la media del mes anterior; en caso de desacuerdo se someterá a la Comisión Paritaria.

e) Si por razón de necesidades de la producción a un productor que esté realizando un trabajo cronometrado se suspende éste y se desplaza a otro sin control de tiempo, se aplicará a este trabajo la misma actividad que venía obteniendo en el trabajo precedente.

f) Las hojas de reclamaciones serán contestadas en un tiempo máximo de 48 horas. Durante este periodo el operario seguirá a control, abonándose en caso de tener razón la diferencia con efectos retroactivos.

g) En los puestos de trabajo se irán poniendo paulatinamente los métodos e instrucciones de trabajo correspondientes.

h) Los tiques se entregarán en un plazo de 48 horas.

Artículo 25. – Periodos de adaptación en puestos de trabajo.

a) Durante el periodo de adaptación se pagará la media del mes anterior para todo el personal con antigüedad en la Empresa y para todo el personal nuevo en fábrica se abonará al 100 de rendimiento.

b) Se informará al Comité de Empresa cuando se introduzcan nuevas tecnologías.

c) La modificación o introducción de nuevas tecnologías no supondrá la destrucción de empleo fijo.

Artículo 26. – Primas al personal indirecto.

El personal indirecto que se pueda asimilar a una sección cobrará la media de esta sección.

Al resto del personal indirecto la prima le será asignada por el mando, de la siguiente forma:

La media de la prima del resto del personal indirecto será igual a la media del personal directo tomando como base los seis meses anteriores siempre que la variación de la plantilla no sea sustancial.



CAPÍTULO V. – VARIOS

Artículo 27. – *Complemento por accidente.*

En caso de accidente se abonará el 100% del salario base, retribución complementaria, antigüedad, plus de absentismo e incentivo del mes anterior por la totalidad de los días de baja, excluyendo las lumbalgias, artritis de rodilla, tobillos y manos, junto con lumbociáticas.

Artículo 28. – *Complemento por enfermedad.*

Durante el 2010, 2011 y 2012, se pagará el 100% del salario base, retribución complementaria, antigüedad e incentivo del mes anterior, desde el 1.º día de baja.

En enero de 2010 se hará el estudio del absentismo por enfermedad del año 2009 y si este superase el 2% sin incluir las bajas de larga duración, es decir las superiores a veinte días, se volverá al sistema de pagar el 100% de los salarios cuando la enfermedad dure siete días, pagándose incluido el día 7.

En enero de 2011 se hará el estudio del absentismo por enfermedad de 2010 y si este superase el 2% sin incluir las bajas de larga duración, es decir las superiores a veinte días, se volverá al sistema de pagar el 100% de los salarios cuando la enfermedad dure siete días, pagándose incluido el día 7.

En enero de 2012 se hará el estudio del absentismo por enfermedad de 2011 y si este superase el 2% sin incluir las bajas de larga duración, es decir las superiores a veinte días, se volverá al sistema de pagar el 100% de los salarios cuando la enfermedad dure siete días, pagándose incluido el día 7.

Los trabajadores entregarán los partes de baja por IT o de accidente con un plazo máximo de 72 horas.

Artículo 29. – *Seguro de vida y accidentes.*

La Empresa tiene establecido un seguro colectivo para todos los trabajadores y con los costes a cargo de la misma, con las siguientes coberturas y límites:

– Póliza de vida:

Fallecimiento por cualquier causa: 22.300 euros.

Fallecimiento por accidente: 32.000 euros.

Fallecimiento por accidente de circulación: 36.000 euros.

Invalidez absoluta y permanente: 22.300 euros.

Invalidez profesional total y permanente: 20.800 euros.

Estas garantías no son acumulativas.

– Póliza de accidentes:

Invalidez permanente parcial por accidente: 36.000 euros.

Se considerará la invalidez en sus grados de absoluta, total o parcial, cuando lo dicte la Comisión de Evaluación de Incapacidades de la Seguridad Social y en el caso de invalidez parcial se tendrá derecho a percibir la indemnización en función del baremo establecido en la póliza.



Artículo 30. – *Consultas médicas.*

Se dispondrá del tiempo necesario para consultar a médicos especialistas de la Seguridad Social justificando la ausencia.

Artículo 31. – *Permisos y licencias.*

El trabajador previo aviso con 24 horas de antelación (siempre que no haya una causa mayor) y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 3 días naturales en caso de nacimiento de hijos.
- 5 días naturales por fallecimiento de cónyuge.
- 4 días naturales por fallecimiento de padres, padres políticos e hijos.
- 3 días naturales por fallecimiento de hermanos y hermanos políticos.
- 1 día natural por fallecimiento de tíos, sobrinos, primos carnales y políticos.
- 1 día natural por asistencia a bodas de: Padres, hijos o hermanos, incluso políticos.
- 8 horas para acompañar al cónyuge o hijos a centros clínicos especializados públicos o privados.
- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2 días laborables en los casos de enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador tenga que desplazarse, el plazo será de 4 días.

El resto de los permisos, como el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente.

La remuneración comprenderá el salario base, antigüedad, retribución complementaria, incentivo promedio y absentismo.

A estos permisos tendrán derecho tanto los matrimonios formalizados por vía religiosa o civil como las parejas de hecho.

Artículo 32. – *Garantías sindicales.*

El Comité de Empresa podrá desempeñar libremente sus funciones sindicales. Por el tiempo empleado durante las horas de trabajo, se retribuirá el incentivo a la media del día.

Las veinte horas mensuales podrán ser flexibles acumulables entre 15 y 25 horas mes.

Artículo 33. – *Ropa de trabajo.*

La Empresa proveerá al trabajador de dos buzos, batas, pantalones, chaquetilla, así como botas, guantes y demás elementos de protección que necesiten, adecuado a su puesto de trabajo.

Esta ropa será de uso obligatorio.



Artículo 34. – *Seguridad e higiene.*

Se realizará una revisión médica anual por los servicios médicos de la Empresa, y otra segunda revisión a los puestos que se definan, dándose a conocer los resultados a los interesados.

Existe un Comité de Seguridad y Salud Laboral, conforme a lo establecido por la legislación vigente.

Artículo 35. – *Plus de absentismo.*

El plus de absentismo será de 28,79 euros para cada mes.

Lo cobrarán todos aquellos trabajadores que no sobrepasen el 2,5% de absentismo sobre las horas de trabajo de cada mes.

Se considerará absentismo:

a) Baja por enfermedad desde el momento en el que el trabajador deje de asistir al trabajo.

b) Todas aquellas faltas que no puedan ser recuperadas en el mes siguiente de la fecha de la baja.

No se perderá el absentismo por permisos de asistencia médica.

Artículo 36. – *Fondo social.*

Este fondo estará formado por 2.200 euros cada año de vigencia del presente convenio, que administrará el Comité de Empresa, dando conocimiento de su uso a la Dirección y a los trabajadores.

La Empresa abonará en concepto de ayuda especial una paga de 50 euros mes por cada hijo de trabajador que acredite una discapacidad superior al 33% y que no realiza actividad laboral remunerada.

La Empresa establece una ayuda de 10 euros al mes a partir del 2.º hijo y hasta cumplir los 3 años de edad. En el caso de matrimonio entre trabajadores de la Empresa, la percibirá sólo uno de ellos. La acreditación se realizará mediante la presentación del libro de familia.

Artículo 37. – *Jubilaciones.*

Para los trabajadores que cumplan 60 años, previo acuerdo con la Empresa, se continuará con las jubilaciones parciales con contrato de relevo en conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1131/2002.

La totalidad de las horas de trabajo que debe realizar anualmente el jubilado parcial se podrán concentrar en determinados periodos de cada año, de acuerdo a las exigencias de producción, estando dicho trabajador a disposición de la Empresa por período indeterminado durante el citado año. La Empresa se compromete a avisar al trabajador el período de horas a trabajar anualmente con una antelación de un mes.

Se establece un premio de jubilación, consistente en una mensualidad, que se cobrará en el momento de la jubilación del trabajador.



Será de aplicación para casos de jubilación anticipada a los 64 años, el Real Decreto 1194/85, en sus términos legales.

Artículo 38. – *Contratos indefinidos.*

a) Por las bajas de empleados fijos que se produzcan se formalizarán igual número de contratos indefinidos.

b) Este artículo no afectará a los casos de baja por jubilación de empleados fijos a los 64 años, ya que se realizará un contrato de sustitución indefinido obligado por la legislación vigente actual.

c) Las contrataciones que se hagan a partir de la firma del convenio no harán discriminación de sexo y atenderán exclusivamente a la capacidad profesional.

d) La Empresa declara su intención de continuar con su política de cumplimiento de la Ley de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad.

Artículo 39. – *Extinción de la relación laboral/finiquitos.*

Todas aquellas personas que causen baja laboral durante el año tendrán derecho a percibir los atrasos generados por aplicación de este Convenio y se pagarán en enero del año siguiente. En la redacción de los finiquitos se tendrá en cuenta este artículo.

Artículo 40. – *Operario Polivalente U.E.T.*

Durante el 2001 se creó la categoría profesional de Operario Polivalente de U.E.T.

Las funciones básicas del Operario Polivalente de U.E.T. son, entre otras, las siguientes:

1. Actividades que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles.

2. Tareas de automoción, instrumentación, montaje o soldadura, cosido, corte, mecánica, pintura... con capacitación para actualizar aspectos relacionados con su actividad productiva y cambios tecnológicos.

3. Tareas de verificación, consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa (plantilla autocontrol, poka-yokes...) ya establecidos, de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabados de conjuntos y subconjuntos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, tomando acciones correctoras para solucionar problemas existentes, en un primer nivel y cualesquiera otro relacionados con el control de calidad.

4. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones y/o croquis sencillos.

5. Realizar trabajos de corte, doblado, estampado, remachado u otros análogos, utilizando maquinaria adecuada a dichos trabajos.

6. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos y carretillas elevadoras.



7. Adecuación de la rotación y polivalencia a necesidades y/o estrategias de la organización y ciclo productivo de la Empresa.

8. Implicación en trabajos o tareas relacionadas con la calidad total, basadas en la mejora permanente y el progreso continuo (colaboración en grupos de mejora, propuestas de mejora, desarrollo de TPM, mejoras de actividades productivas, actividades medioambientales...). El resultado de estas mejoras puede ser incluido en el método de trabajo.

La capacitación de la nueva categoría se realizará sobre el grado de cumplimiento de las siguientes funciones:

- a) Polivalencia en tres o más puestos. Se estudiarán los casos concretos según los puestos sin polivalencia por intereses organizativos.
- b) Rotación.
- c) Tareas de verificación y autocontrol consistentes en comprobaciones visuales y/o patrones de medición.
- d) Capacidad para actualización de aspectos relacionados con su actividad productiva y cambios tecnológicos.
- e) Implicación en tareas relacionadas con la calidad total.

Los conceptos salariales de esta categoría aparecerán recogidos en el Anexo I.

A los Operarios Polivalentes de U.E.T. que realicen operaciones de soldadura, si así lo solicitan, se les reflejará en nómina la denominación «Oficial de 3.^a» sin dejar por ello de asumir funciones relativas a la polivalencia.

Artículo 41. – Proceso de capacitación del operario polivalente de U.E.T.

Se realizará por parte de los Departamentos implicados y RR.HH. las pruebas señaladas para evaluar la capacitación de los trabajadores con categoría de Peón Especialista que hayan trabajado en la Empresa durante al menos 36 meses.

Para el orden de realización de esta prueba se tomará como criterio la antigüedad en la Empresa. Superada la mencionada prueba se informará de los resultados al Comité de Empresa y el trabajador adquirirá la categoría profesional de Operario Polivalente de U.E.T. La diferencia salarial entre la categoría de Peón Especialista y la del Operario Polivalente de U.E.T. le será abonada con efecto retroactivo de primero del mes en el que haya superado la prueba.

Las personas que cumpliendo el requisito de antigüedad de 36 meses no hubiesen superado las pruebas correspondientes, podrán pedir su nueva evaluación cada seis meses, pasando desde el momento que superen las pruebas a tener la retribución correspondiente a la categoría profesional de Operario Polivalente de U.E.T.

Artículo 42. – Premio a la fidelidad en el trabajo.

La Empresa realizará un acto de reconocimiento a toda persona que lleve prestando sus servicios 25 años o más en su vida laboral.



Artículo 43. – *Disposiciones finales.*

a) En todo lo que no esté previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, ordenanza laboral siderometalúrgica, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Convenio provincial y demás disposiciones legales de aplicación que estén en vigor.

b) La interpretación y modificación del presente Convenio Colectivo 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) Las condiciones totales que se establecen en este Convenio no podrán ser en su conjunto inferiores a las señaladas en el Convenio provincial de la Industria Siderometalúrgica.

d) Se constituye una Comisión mixta interpretativa del presente Convenio que estará integrada por el Comité de Empresa y la representación de la Dirección de la misma.

Este Convenio en su totalidad entra en vigor a partir del 1 de enero de 2010.

* * *

En Burgos, a 20 de diciembre de 2010.

De una parte el Comité de Empresa de Grupo Antolín Ara integrado por Eusebio Páramo, Genadio García, Julia Sobrado, Rodrigo Calzada, César Garcés, Félix Mozas y Carlos Delgado.

De la otra, Carlos Alonso en nombre y representación de Grupo Antolín Ara.

Reconociéndose ambas partes capacidad suficiente:

ACUERDAN

Incorporar un Anexo con un nuevo artículo número 44 al Convenio Colectivo de la Empresa.

El anexo acordado es el siguiente:

Artículo 44. – *Medidas de igualdad. Igualdad de oportunidades.*

De acuerdo con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 45.1 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres se estable los siguientes objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las partes firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

– Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.



– Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

– Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

* * *

En Burgos, a 27 de enero de 2011.

De una parte el Comité de Empresa de Grupo Antolín Ara integrado por Eusebio Páramo, Genadio García, Julia Sobrado, Rodrigo Calzada, César Garcés, Félix Mozas y Carlos Delgado.

De la otra parte, Carlos Alonso, en nombre y representación de Grupo Antolín Ara. Reconociéndose ambas partes capacidad suficiente:

ACUERDAN

Incorporar una rectificación del artículo 12 del Convenio Colectivo de la Empresa. Quedando redactado de la siguiente manera:

Artículo 12. – *Retribuciones brutas.*

Las tablas salariales con el aumento salarial para 2010 tanto en salario base y retribución complementaria se adjuntan en el Anexo II del presente Convenio.

Las tablas de los años 2011 y 2012 se publicarán una vez estén calculados los aumentos en enero de cada año respectivamente.

Estas tablas corresponden desde Peón Especialista a Oficial de 1.^a en Talleres y desde el Personal Subalterno hasta Técnico de Organización, tanto en Técnico como Administración en Oficinas.

El importe de los mismos son brutos de forma que sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por cuotas a la Seguridad Social, IRPF y cualquier otra que en lo sucesivo se pudiera establecer legalmente.

El salario base no podrá ser en ningún caso inferior al que se establezca en el Convenio provincial del metal, detrayéndose la cantidad necesaria de la retribución complementaria para igualar dicho salario base.

Para el personal de oficinas se elimina el concepto de «incentivo fijo», incorporándose esta cantidad a la retribución complementaria.

* * *



GRUPO ANTOLÍN ARA, S.L.

Efectos económicos desde 1-01-2010 (360 euros en retribución complementaria)

360 euros/425=0,85

FÁBRICA

CATEGORÍAS	SALARIO BASE 2009		SALARIO BASE 2010	RETRIBUC. COMPLEM. 2009	0,85	RETRIBUC. COMPLEM. 2010
OFICIAL 1. ^a	37,58	0,00	37,58	20,85	0,85	21,70
OFICIAL 2. ^a	36,49	0,00	36,49	16,29	0,85	17,14
OFICIAL 3. ^a	35,16	0,00	35,16	12,09	0,85	12,94
OPER. POLIV. U.E.T.	35,16	0,00	35,16	12,09	0,85	12,94
ESPECIALISTA	34,89	0,00	34,89	11,29	0,85	12,14
ALMACENERO	34,06	0,00	34,06	21,83	0,85	22,68
ALMACENERO AYUD.	34,43	0,00	34,43	18,01	0,85	18,86
CHÓFER	37,31	0,00	37,31	10,42	0,85	11,27
PORTERO	34,94	0,00	34,94	11,29	0,85	12,14

OFICINAS

CATEGORÍAS	SALARIO BASE 2009		SALARIO BASE 2010	RETRIBUC. COMPLEM. 2009	0,85	RETRIBUC. COMPLEM. 2010
TÉCNICO ORGANIZ.	37,58	0,00	37,58	8,43	0,85	9,28
OFICIAL 1. ^a ADMNST.	37,44	0,00	37,44	22,69	0,85	23,54
OFICIAL 2. ^a ADMNST.	36,80	0,00	36,80	10,72	0,85	11,57
AUXILIAR ADMNST.	35,26	0,00	35,26	9,55	0,85	10,40
Salario base	35,16		30			1.054,80 euros
Retribución comple.	12,09		30			362,70 euros
Prima producción	7,60		20			152,00 euros
Antigüedad	3,52		30			105,48 euros
Absentismo	28,16					28,79 euros
				P. PRIMAVERA 2010 =		1.703,77 euros

Efectos económicos desde 1-01-2011 (1% según Convenio)

FÁBRICA

CATEGORÍAS	SALARIO BASE 2010	1,00%	SALARIO BASE 2011	RETRIBUC. COMPLEM. 2010	1,00%	PRIMA 1,00 0,05	RETRIBUC. COMPLEM. 2011
OFICIAL 1. ^a	37,58	0,38	37,96	23,21	0,23	0,05	23,49
OFICIAL 2. ^a	36,49	0,36	36,85	18,65	0,19	0,05	18,89
OFICIAL 3. ^a	35,16	0,35	35,51	14,45	0,14	0,05	14,64
OPER. POLIV. U.E.T.	35,16	0,35	35,51	14,45	0,14	0,05	14,64
ESPECIALISTA	34,89	0,35	35,24	13,65	0,14	0,05	13,84
ALMACENERO	34,06	0,34	34,40	24,19	0,24	0,05	24,48
ALMACENERO AYUD.	34,43	0,34	34,77	20,37	0,20	0,05	20,62
CHÓFER	37,31	0,37	37,68	12,78	0,13	0,05	12,96
PORTERO	34,94	0,35	35,29	13,65	0,14	0,05	13,84



OFICINAS

CATEGORÍAS	SALARIO		SALARIO		RETRIBUC.	
	BASE 2010	1,00%	BASE 2011	COMPLEM. 2010	1,00%	COMPLEM. 2011
TÉCNICO ORGANIZ.	37,58	0,38	37,96	10,79	0,11	10,90
OFICIAL 1.ª ADMNST.	37,44	0,37	37,81	25,05	0,25	25,30
OFICIAL 2.ª ADMNST.	36,80	0,37	37,17	13,08	0,13	13,21
AUXILIAR ADMNST.	35,26	0,35	35,61	11,91	0,12	12,03
Salario base	35,51		30			1.065,35 euros
Retribución comple.	14,64		30			439,34 euros
Prima producción	7,60		20			152,00 euros
Antigüedad	3,55		30			106,53 euros
Absentismo	29,08					29,08 euros
				P. PRIMAVERA 2011 =		1.792,30 euros