



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 2 de septiembre de 2011 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Duo-Fast de España, S.A. C.C. 09000222011983.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente a la empresa Duo-Fast de España, S.A. suscrito, de una parte, por la representación de la empresa y de otra, por la representación de los trabajadores, el día 14 de julio de 2011, presentado en esta Oficina Territorial, por medios electrónicos, el día 15 de julio de 2011 y completada toda la documentación, con fecha 2 de septiembre de 2011, de conformidad con lo dispuesto en el art. 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 (B.O.E. de 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 (BOCYL de 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, 2 de septiembre de 2011.

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

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DUO-FAST DE ESPAÑA, S.A.

AÑO 2011

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

I.1. – PARTES CONTRATANTES.

I.1.1. – *Partes contratantes.*

El presente texto del Convenio Colectivo de Trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de Duo-Fast de España, S.A. y la representación de los trabajadores de la misma, integrada esta por el Comité de Empresa,



a los que reconoce la empresa plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

I.2. – ÁMBITOS DE APLICACIÓN.

I.2.1. – *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo afecta al centro de trabajo de Duo-Fast de España, S.A., sito en Burgos y encuadrado en actividades siderometalúrgicas.

I.2.2. – *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 el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos que en tales materias se hallen establecidas, cualquiera que sea su fuente de origen, en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, quedando subsistente todo cuanto no sea objeto del presente Pacto Laboral.

I.2.3. – *Ámbito personal.*

Este Convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores de la plantilla que presten sus servicios en Duo-Fast de España, S.A. en el momento de comienzo de su vigencia.

Queda excluido del ámbito de vigencia de este Convenio el personal directivo a que hacen referencia el art. 1.3.c) y el art. 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, así como aquellos que desempeñan los siguientes cargos: Director Gerente, Directores de Departamento, Jefes de Departamento y Médico de Empresa.

I.2.4. – *Ámbito temporal.*

Este Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011. A su término se entenderá tácitamente denunciado, lo que se pacta a los efectos del art. 85.3.d) del Estatuto de los Trabajadores, y prorrogado en tanto no se sustituya por uno nuevo.

I.3. – REVISIÓN E INTERPRETACIÓN.

I.3.1. – *Revisión.*

Ambas partes contratantes podrán ejercer, en cualquier momento, su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo, cuando una promulgación de disposiciones legales de carácter general afecte, de forma especial, a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

I.3.2. – *Naturaleza de las condiciones pactadas.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.



I.3.3. – *Aplicabilidad.*

Mientras esté vigente este Convenio, su texto será de exclusiva aplicación a las relaciones de trabajo en la empresa, respetando los mínimos de derecho necesario establecidos en la legislación vigente.

I.3.4. – *Jurisdicción e inspección (Comisión paritaria).*

Cuantas cuestiones, dudas y divergencias se produzcan sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio, en todo o en parte, se someterán, dentro del ámbito de la empresa, a una comisión formada por la Dirección de la Compañía y el Comité de Empresa. Esta comisión actuará sin invadir, en ningún momento, el ámbito a que alcanzan las atribuciones de las jurisdicciones previstas en las normas legales que regulan la convención colectiva de trabajo.

CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES Y COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS

II.1. – SALARIOS.

II.1.1. – *Retribuciones brutas.*

Para el año 2011 se incrementará el salario en un porcentaje equivalente al 2,5%, lo cual ya queda reflejado en las tablas salariales que se incluyen como Anexo I.

Revisión salarial. –

Para el año 2011, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo, establecido por el I.N.E., registrara en el año natural de 2011 un incremento superior al 2,5%, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2011, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2012.

II.1.2. – *Salario periodo de adaptación.*

Todo el personal de nuevo ingreso cobrará el 85% del salario correspondiente al puesto de trabajo que ocupe, hasta que adquiera la condición de admitido en ese puesto o pase su periodo de adaptación, en cuyo momento cobrará el 100% del citado salario.

Se establecen, para cada puesto de trabajo, los periodos de adaptación que se indican en las tablas salariales del Anexo I de este Convenio.

II.2. – COMPLEMENTOS SALARIALES.

II.2.1. – *Plus Jefe de Equipo.*

El Jefe de Equipo percibirá un plus cuya cuantía será el 20% del salario base más el complemento de actividad asignado al puesto más altamente remunerado que de él dependa.

II.2.2. – *Plus de Equipo Volante.*

El personal encuadrado en el Equipo Volante percibirá un plus cuya cuantía consistirá en el 10% del salario base más el complemento de actividad asignado a cada uno.



II.2.3. – *Complemento de actividad.*

El complemento de actividad citado en las tablas salariales comprende y absorbe cualquier complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad a que hubiere lugar, siempre y cuando no cambien esencialmente las condiciones de trabajo mediante el establecimiento de maquinaria o instalaciones calificadas de penosas, tóxicas o peligrosas.

II.2.4. – *Antigüedad.*

A partir del 1 de enero de 2006, todos los trabajadores percibirán el complemento de antigüedad conforme a los siguientes criterios de cálculo:

Se tomará como unidad de antigüedad el quinquenio acumulado desde la fecha de ingreso en la empresa. Los quinquenios serán acumulables a lo largo del tiempo de servicios prestados y se abonarán, los cuatro primeros quinquenios con el 5% del salario base más el complemento de actividad, y el último quinquenio el (5º) sobre el salario base. Los aumentos periódicos por cada año de servicio prestado comenzarán a devengarse de la siguiente forma:

Aquellos trabajadores que hayan entrado a trabajar en la empresa entre el 1 de enero y el 30 de junio cobrarán la antigüedad a partir del mes de enero, y para aquellos trabajadores cuya fecha de ingreso en la empresa figure entre el 1 de julio y el 31 de diciembre cobrarán la antigüedad a partir del mes de julio.

II.2.5. – *Nocturnidad.*

Cada noche trabajada devengará un plus de nocturnidad cuyo importe queda fijado en el 38% del salario base más el complemento de actividad diarios. El citado porcentaje incluye la parte proporcional de las vacaciones.

II.2.6. – *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad tendrán una cuantía equivalente, cada una de ellas, al salario base mensual más los complementos de actividad y antigüedad. Estas gratificaciones se abonarán en los quince primeros días de los meses de julio y diciembre respectivamente.

II.2.7. – *Retribución por incapacidad temporal.*

En los casos de I.T. por enfermedad, maternidad o accidente, la empresa abonará al trabajador el 100% de su salario, siempre y cuando el trabajador acepte el control médico o las indicaciones que en este sentido haga la asistencia médica de la empresa.

El porcentaje indicado en el párrafo anterior se entiende mientras no varíen las actuales prestaciones de la Seguridad Social, en cuyo caso se reduciría si disminuyesen y se absorbería si aumentasen.

II.2.8. – *Plus Coordinador de Células.*

El coordinador de células percibirá un plus cuya cuantía será el 10% del salario base más el complemento de actividad asignado al puesto de especialista de la célula a que pertenezca.



II.3. – DEDUCCIONES SALARIALES.

II.3.1. – *Descuentos.*

Los descuentos por faltas, sanciones u otros motivos, incluido el de huelga legal o ilegal, se calcularán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$SD = (SB + CA + A) \times 14 / 360$$

donde: SD = Salario día.

SB = Salario base.

CA = Complemento actividad.

A = Antigüedad.

II.4. – COMPLEMENTOS DE CARÁCTER SOCIAL.

II.4.1. – *Seguro de grupo.*

Los trabajadores de la empresa, tanto fijos como eventuales, tendrán derecho, mientras presten sus servicios en la Compañía, a permanecer incluidos en la póliza de seguro, cuyas características, en lo que se refiere a cobertura de riesgos, capitales garantizados y porcentaje de participación se fijan a continuación:

<i>Riesgos cubiertos</i>	<i>Capital garantizado</i>	<i>Aportación empresa</i>	<i>Aportación asegurado</i>
Fallecimiento por cualquier causa	21.035 €	80%	20%
Incapacidad permanente total o absoluta	21.035 €	80%	20%

La aportación del asegurado será el promedio del 20% de la prima total, independientemente de la edad de cada uno.

Los incrementos de los capitales garantizados que se acuerden durante la negociación carecerán de retroactividad; entrarán en vigor el día de la firma del Convenio.

II.4.2. – *Préstamos sin interés.*

El fondo de los préstamos seguirá siendo de 84.000 € durante la vigencia de este Convenio, que se regulará de la forma indicada a continuación:

<i>Motivo de la solicitud</i>	<i>Cuantía máxima</i>	<i>Periodo de amortiz.</i>	<i>Carencia (opcional)</i>
Adquisición de vivienda	10.000 €	60 meses	1 mes
Otros motivos	6.000 €	36 meses	1 mes

Los trabajadores eventuales podrán solicitar préstamos, siempre que el montante de los sueldos que hayan de percibir hasta el final de su estancia en la empresa sea suficiente para garantizar su devolución.

El Comité de Empresa estará puntualmente informado de las solicitudes presentadas, de los préstamos concedidos y de las amortizaciones pendientes.



II.4.3. – *Fondo de ayuda a la educación.*

De acuerdo con el reglamento aprobado en reunión del Comité de Empresa de fecha 14 de julio de 2011, se establece un único fondo de ayuda a la educación de los hijos de los trabajadores que comprende los antiguos fondos de ayuda escolar y estudios superiores.

El fondo de ayuda a la educación se dota con la cantidad máxima de 45.000 € para el año de vigencia de este Convenio.

Dentro del cual queda fijada en 15,00 € la cantidad a abonar en nómina por niño y mes escolar.

Una vez distribuidas las ayudas de acuerdo con el Reglamento aprobado y los justificantes oportunos, las cantidades sobrantes revertirán a la empresa.

II.4.4. – *Subvención comedor.*

En concepto de subvención al comedor, la empresa aportará el 65% del importe de cada comida; el 35% restante será considerado como cuota de participación del usuario y se descontará en la nómina del mes en que se produzca.

II.5. – INCENTIVOS.

II.5.1. – *Incentivo a la reducción del absentismo.*

Se establece un incentivo a la reducción del absentismo, cuya regulación se indica a continuación:

Al finalizar cada mes se calculará el importe pagado durante dicho periodo, por los conceptos salario base y complemento actividad, a todos los empleados cuyo índice individual de absentismo, calculado también sobre ese mes, no haya sido superior al 6%, excluidas las horas de acción sindical y las de elecciones.

La cantidad resultante se dividirá entre el número de empleados afectados por el cálculo, con objeto de obtener la media de salarios pagados en el mes.

Esa media mensual servirá de base para la obtención del incentivo individual por reducción del absentismo, que se realizará de acuerdo con el siguiente baremo:

- Absentismo individual entre 0,00% y 2,00%: 1,00 s/media mensual.
- Absentismo individual entre 2,01% y 3,00%: 0,85 s/media mensual.
- Absentismo individual entre 3,01% y 4,00%: 0,65 s/media mensual.
- Absentismo individual entre 4,01% y 5,00%: 0,50 s/media mensual.
- Absentismo individual entre 5,01% y 6,00%: 0,35 s/media mensual.
- Absentismo individual superior al 6,00%: Pierde el incentivo.

Constituye requisito imprescindible para la efectividad de este incentivo que el índice general de la empresa, durante el año anterior a cada uno de los de vigencia de este Convenio, no haya resultado superior al 6%, excluidas también las horas de acción sindical y las de elecciones.



CAPÍTULO III.– JORNADA, JORNADAS ESPECIALES,
PERMISOS Y VACACIONES

III.1. – JORNADA.

III.1.1. – *Horas de trabajo anuales.*

Las horas de trabajo anuales para el año 2011 serán 1.712 horas.

Estas horas serán distribuidas según el calendario y horarios que se elaboren y publiquen reglamentariamente.

III.1.2. – *Descanso reglamentario.*

El descanso reglamentario para el trabajo que se preste ininterrumpidamente durante ocho horas, y que se considera tiempo de trabajo efectivo, tendrá una duración de 25 minutos y su franja horaria será de 10:00 a 10:25 y 10:25 a 10:50 en el turno de mañana, de 18:15 a 18:40 y 18:40 a 19:05 en el turno de tarde y de 02:00 a 02:25 y 02:25 a 02:50 en el turno de noche.

En el caso de que fuera necesario que los trabajadores no disfruten todos del mismo horario de descanso y se establecieran turnos dentro de los horarios señalados, aquellos que presten sus servicios mientras otros descansan no verán incrementada en ese momento su carga de actividad.

III.1.3. – *Horas extraordinarias.*

El número de horas extraordinarias no podrá rebasar las señaladas en la legislación vigente, excepto en:

a) Las realizadas para prevenir daños de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Las realizadas por el servicio de mantenimiento en los casos siguientes:

– Compresores plantas I y II, siempre que la avería comprenda a todos los compresores y, por tanto, no haya aire para poder trabajar.

– Calderas planta II, cuando afecte a la calefacción en invierno y sea necesario para la marcha normal de las máquinas o la confortabilidad del trabajo de los operarios.

– Tambores plantas I y II, considerando tambores al mecanismo de traslación, así como a la avería producida a la vez en los dos elevadores de vagonetas.

– Centros de transformación eléctrica, cuando su avería impida el normal funcionamiento de toda o parte de la fábrica.

– Instalación de agua, cuando su avería impida el normal funcionamiento de toda o parte de la fábrica. (Se refiere a la instalación de agua refrigerada y recuperación).

c) Descarga de materias primas, que pueda provocar el paro de la fábrica si no se realiza esa tarea.

Sin perjuicio de la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias en los casos que señala la legislación vigente, será también obligatoria su realización por las causas citadas en los apartados b) y c) de este artículo.



El trabajador que realice horas extraordinarias podrá optar entre su remuneración o compensación por tiempo libre. Si opta por esta última alternativa deberá manifestarlo en el momento en que acepte la realización de las horas y serán compensadas al 175%.

La fecha de su disfrute será comunicada al mando inmediato, por parte del interesado, con antelación suficiente para, si fuera necesario, suplir su ausencia.

III.1.4. – *Calendario especial.*

Cuando, por exigencias de la producción o mercado, sea necesario trabajar ininterrumpidamente en las secciones de Galvanizado o PL. y puestos de trabajo complementarios imprescindibles para su funcionamiento, se elaborará un calendario de más de tres equipos/turnos, de manera que los descansos de sábados y, si fuera necesario, domingos fijados en el calendario general puedan ser trasladados a otros días de la semana o del mes. Este calendario tendrá una reducción, respecto del general, de 40 horas en cómputo anual. En el caso de trabajar durante menos de un año, se calcularán las horas correspondientes de forma proporcional a ese periodo, compensándolas en tiempo libre o abonándolas como extraordinarias (a elección del interesado) si se han trabajado en exceso, y correrán a cargo de la empresa en el caso contrario.

Se abonará un plus por jornada trabajada en día considerado como no laborable en el calendario general, equivalente al 10% del salario base más el complemento de actividad del especialista de la sección correspondiente.

Antes de su implantación de forma obligatoria se solicitará personal voluntario y se concederá un plazo de preaviso de 30 días naturales.

En el supuesto de que se necesitara trabajar durante algún tiempo en las secciones de Galvanizado y PL. a cuatro turnos, la Dirección negociará con el Comité de Empresa la manera de llevarse a cabo.

III.2. – JORNADAS ESPECIALES.

III.2.1. – *Servicios mínimos.*

En caso de huelga, legal o ilegal, el Director de Fábrica comunicará al Comité de Empresa el equipo indispensable para el mantenimiento de las instalaciones básicas de fábrica durante el tiempo que dure la interrupción del trabajo. Este equipo indispensable estará compuesto de, al menos, un mecánico, un electricista, un supervisor por planta y el servicio de guardas.

III.2.2. – *Sustituciones.*

En caso de ausencia de cualquier operario, el personal (especialistas y oficiales) se compromete, salvo circunstancias o impedimentos personales y privados, a cambiar la modalidad de trabajo a turno, con las siguientes condiciones:

- a) Se procurará avisar al interesado con la máxima antelación posible.
- b) Realizará la suplencia el personal de igual o superior categoría.
- c) Si las horas trabajadas durante la jornada excedieran de las que corresponden, dicho exceso de horas serán abonadas como extraordinarias, corriendo la empresa con



los gastos de desplazamiento si el horario de entrada y/o salida no coincidiera con el horario del autobús.

d) Al trabajador que, como consecuencia de haber cambiado su jornada realizase, en cómputo anual, un número de horas menor que las establecidas en el presente Convenio, no podrá exigírsele su recuperación ni descontársele cantidad alguna por ese concepto.

e) Cuando un trabajador finalice su sustitución al acabar el turno de tarde y deba reincorporarse al día siguiente en su turno, lo hará una vez transcurridas 12 horas de descanso. En este caso, la empresa correrá con los gastos de desplazamiento.

f) Se compensará económicamente el cambio de jornada dentro del mismo día, con las siguientes cantidades:

- Cambio de jornada partida a turno de tarde: 4,21 €.
- Cambio de jornada partida a turno de noche: 8,41 €.
- Cambio de turno de mañana a turno de tarde: 4,21 €.
- Cambio de turno de mañana a turno de noche: 8,41 €.
- Cambio de turno de tarde a turno de noche: 8,41 €.
- Cambio de turno de noche a turno de tarde: 15,00 €.

g) Si un trabajador ha de sustituir a otro, abandonará la fábrica cuando el jefe inmediato tenga conocimiento de esta circunstancia y así se lo comunique al interesado.

III.2.3. – *Relevos.*

En los relevos continuados deberá permanecer el trabajador en el desempeño de su puesto de trabajo el tiempo necesario para su sustitución por el personal que llegue en el autobús de la empresa, con un límite máximo de 20 minutos, transcurrido el cual, el trabajador queda autorizado para abandonar el mencionado puesto de trabajo.

III.3. – *PERMISOS.*

III.3.1. – *Permisos retribuidos.*

Aparte de los permisos concedidos a los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa concederá permiso, con derecho a retribución, siempre que se presente el justificante oportuno, en los siguientes casos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge e hijos, tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.
- c) Dos días naturales por enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos dos días podrán cogerse mientras dure la hospitalización o enfermedad grave.
- d) Cinco días naturales en caso de nacimiento de un hijo o adopción.
- e) Un día natural en caso de matrimonio de padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos y hermanos políticos.



f) Cuatro horas de permiso, para asistir al sepelio, en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos.

g) Para acompañamiento de cónyuge e hijos a consulta médica, hasta 12 horas al año.

Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 100 Km. o fuera de los límites de la provincia, se ampliará en dos días más por los motivos contemplados en los apartados b) c) y d) y en cuatro horas más por los motivos indicados en el apartado f).

III.4. – VACACIONES.

III.4.1. – *Equipo de mantenimiento y puesta en marcha.*

Durante el periodo vacacional de verano se formará un equipo de trabajo de mantenimiento, compuesto por 2 mecánicos, 1 electricista y 1 almacenero que, en principio, serán de voluntaria y libre adscripción. Si no hubiere voluntarios los elegirá el jefe de departamento correspondiente, que tendrá en cuenta la rotación entre el personal en años sucesivos.

Asimismo, en las secciones de Trefilado (1 persona), Galvanizado (1 persona) y Coil (1 persona), prepararán la puesta en marcha posterior al periodo vacacional general dos días antes del comienzo de la actividad normal.

El grupo de trabajo se determinará y comunicará a los interesados con una antelación mínima de tres meses.

Las personas que trabajen durante las vacaciones estivales elegirán sus vacaciones en las fechas que consideren más oportuno.

El personal afectado por este cambio de vacaciones, incluidos técnicos y administrativos, devengará un plus del 25% sobre el salario base más el complemento de actividad mensual individual, y será proporcional a los días cambiados.

III.4.2. – *Hospitalización.*

En los casos de hospitalización durante el periodo vacacional, se estará a lo que disponga el Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica.

CAPÍTULO IV. – VARIOS

IV.1. – EMPLEO.

IV.1.1. – *Puestos vacantes y de nueva creación.*

Para cubrir los puestos indicados y antes de sacarlos a concurso exterior, se ofrecerá al personal de plantilla la posibilidad de ocuparlos mediante un concurso interno y siempre y cuando se tenga la formación requerida.

IV.2. – PRODUCTIVIDAD.

IV.2.1. – *Productividad.*

Durante la vigencia de este Convenio se llevarán a cabo estudios técnicos adecuados para optimizar el trabajo en varias secciones de fábrica modificando, si es preciso, el número de personas empleadas en ellas y pasando a otras secciones los sobrantes que forman parte de la plantilla, manteniendo el salario y la categoría profesional de las per-



sonas afectadas, en todos los casos, y pasando a desempeñar trabajos de igual categoría si los hubiere. Si, posteriormente, se crearan puestos de igual o similar categoría, estos trabajadores tendrán preferencia para ocuparlos, siempre y cuando demuestren su capacitación para ello durante el tiempo de adaptación que se indica en las tablas salariales del Anexo I de este Convenio, para cada puesto de trabajo.

Previa discusión con las secciones afectadas y el Comité de Empresa podrá establecerse, para varias de ellas o para toda la fábrica, un sistema de primas a la productividad y/o a la calidad, que será complementario a los sueldos y salarios normales.

IV.3. – CONTRATACIÓN.

IV.3.1. – *Contratos a tiempo parcial.*

Esta modalidad de contratos tendrá una duración mínima de 20 horas semanales. La duración de la jornada de trabajo podrá ser de 12 horas diarias, con un máximo de dos jornadas semanales con este número de horas. En ningún caso se trabajarán más de 40 horas semanales.

El 25% de todos estos contratos serán mujeres.

IV.3.2. – *Contratos de duración determinada.*

La duración máxima de los contratos contemplados en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y a tenor de lo dispuesto en el mismo respecto a la posibilidad de su modificación por convenio colectivo sectorial, será la que se acuerde en el Convenio Colectivo Provincial del Metal.

Los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente Convenio, podrán convertirse en contratos para el fomento de la contratación indefinida, según la regulación que de ello hace la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001 de 9 de julio.

A la finalización de dichos contratos, los trabajadores tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a un día de salario por mes trabajado.

Se establece el derecho de los trabajadores a percibir atrasos proporcionales al tiempo de servicio, después de haber finalizado el contrato.

El 25% de todos estos contratos serán mujeres.

IV.4. – FORMACIÓN.

IV.4.1. – *Formación.*

La empresa tendrá la obligación de impartir cursos adecuados de formación a todo aquel trabajador al cual le varíen sustancialmente las condiciones de su puesto de trabajo, siendo obligatoria la asistencia por parte del trabajador a dichos cursos. Estos cursos se realizarán preferentemente durante la jornada de trabajo, y si no se pudiesen realizar dentro de dicha jornada se compensarán por tiempo libre. En caso de que por motivos excepcionales se tuviera que abonar, se realizaría con la siguiente fórmula:

$$\text{Hora de formación} = (\text{SB} + \text{CA} + \text{A}) \times 14 / 360 / 8$$



donde: SD = Salario día.
SB = Salario base.
CA = Complemento actividad.
A = Antigüedad.

Así mismo, si para compaginar el horario de trabajo y la formación fuera necesario realizar alguna comida en la empresa, su coste correrá a cargo de la misma, así como el desplazamiento a la fábrica.

Estos cursos no se realizarán en sábados y/o festivos.

IV.4.2. – *Trabajos de superior categoría.*

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses consecutivos o seis meses alternos en el transcurso de un año; si dicho límite es igual o superior a lo pactado se le respetará la categoría y el salario del puesto que estuviese ocupando, ocupe o no posteriormente ese puesto de trabajo o categoría.

CAPÍTULO V. – DERECHOS SINDICALES

V.1. – REPRESENTACIÓN Y AFILIACIÓN.

V.1.1. – *Comité de Empresa.*

Es el órgano unitario y de representación de todos los trabajadores de la empresa y tiene las competencias que legalmente le corresponden.

Para sus reuniones con la Dirección de la Empresa cursará solicitud escrita, que será atendida dentro de los quince días siguientes a la fecha de dicha solicitud.

V.1.2. – *Cuota sindical.*

La empresa descontará la cuota sindical por nómina a todos los trabajadores afiliados que no opongan a ello objeción alguna.

V.2. – ASESORÍA E INFORMACIÓN.

V.2.1. – *Crédito horario.*

El crédito horario de los miembros del Comité de Empresa podrá ser acumulado por secciones sindicales, trimestralmente, para ser usado por los miembros del Comité de Empresa y por los Delegados Sindicales, para su formación.

V.2.2. – *Asesores sindicales.*

El Comité de Empresa, para sus reuniones con la Dirección, podrá contar con asesores sindicales, con voz y sin voto, siempre y cuando se haya hecho constar en la nota de convocatoria, citando los asuntos a tratar.



V.2.3. – *Tablón de anuncios.*

El Comité de Empresa y los Sindicatos reconocidos en ella dispondrán de dos tablones de anuncios para uso exclusivo de ellos, donde podrán publicar cuanta información sindical, laboral y cultural crean oportuno.

V.2.4. – *Información económica.*

La Dirección de Duo-Fast de España, S.A. facilitará, trimestralmente, información al Comité de Empresa sobre la evolución general del sector económico al que pertenece, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

Una vez finalizado el ejercicio económico y después de la aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas, dará a conocer al Comité de Empresa, dentro de la segunda quincena del mes de julio, el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y demás documentos que se dan a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.

Se observará el sigilo profesional por parte de los miembros del Comité de Empresa, según la legislación vigente.

V.2.5. – *Venta de equipos propios.*

Antes de proceder a su venta, la empresa deberá dar conocimiento al Comité de Empresa, exponiendo los motivos que justifiquen tal decisión.

V.2.6. – *Expedientes de crisis.*

La empresa deberá notificar al Comité, con un mes de antelación, los presuntos expedientes de crisis.

CAPÍTULO VI. – SEGURIDAD Y SALUD

VI.1. – COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

VI.1.1. – *Reuniones.*

El Comité de Seguridad y Salud celebrará sus reuniones al menos cada dos meses y los representantes del personal en dicho Comité dispondrán de una hora, anterior a la fijada en la convocatoria, para preparar la reunión.

El tiempo que los miembros del Comité de Seguridad y Salud (Delegados de Prevención) empleen en reuniones y no coincida con horas de trabajo, nunca será remunerado; será compensado por tiempo libre de la misma forma que se establece, para esta opción, en el Apdo. III.1.3. de este Convenio, para horas extraordinarias.

Los Delegados de Prevención serán elegidos por el Comité de Empresa, de entre sus propios miembros o del resto de trabajadores de la plantilla, a condición de que los elegidos posean los conocimientos necesarios para el adecuado desempeño de tan importante cargo.



VI.2. – PREVENCIÓN SANITARIA.

VI.2.1. – *Estado físico de los trabajadores.*

La empresa garantizará, por medio de los Servicios de Prevención de la Mutua, la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo. Para ello se realizarán, todos los años, las pruebas que a continuación se indican y que, a excepción de los supuestos que se establecen como obligatorios en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tendrán carácter voluntario para los trabajadores. Del resultado de estas pruebas se informará a los interesados y, previo acuerdo de estos, al Comité de Seguridad y Salud.

– Audiometrías: Dos veces al año para los trabajadores cuyo puesto de trabajo requiera el uso de cualquier tipo de protección auditiva y una vez al año, voluntaria, para los trabajadores cuyo puesto de trabajo no requiera el uso de protección.

– Control visión.

– Electrocardiograma: Una vez al año, voluntario, a partir de los 50 años.

– Reconocimiento ginecológico: Una vez al año, voluntario, para mujeres a partir de 45 años.

– Reconocimiento urológico: Una vez al año, voluntario, para varones a partir de los 50 años.

– Hematología: Hematíes, hemoglobina, hematocrito, valores corpusculares, plaquetas, VPM, IDP, plaquetocrito, leucocitos y fórmula, velocidad de sedimentación.

– Bioquímica: Glucosa, BUN, ácido úrico, colesterol, SGOT, SGPT, fosfatasas alcalinas, creatinina, calcio, fósforo.

– Análisis de orina: Hemoglobinuria, urobilinógeno, cuerpos cetónicos, glucosuria, albúmina, sedimento.

A propuesta del Comité de Seguridad y Salud y previa aprobación por el Servicio Médico, este se compromete a realizar, a su costa, las pruebas y análisis susceptibles de detectar enfermedades derivadas de las condiciones de trabajo de la Compañía, facilitando de ello información al interesado y, previo consentimiento de este, a dicho Comité. Estas pruebas, así como las que se establecen con carácter voluntario, se realizarán fuera de las horas de trabajo.

* * *



ANEXO I. – TABLAS SALARIALES AÑO 2011 Y PERIODO DE ADAPTACIÓN

PERSONAL DE MANO DE OBRA DIRECTA

<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Categoría</i>	<i>P. Adapt.</i>	<i>S. Base</i>	<i>C. Activ.</i>	<i>Total mes</i>	<i>Total año</i>
Trefilado	Especialista	2 meses	988,84	839,16	1.828,00	25.591,93
Prensas Oficial de 3. ^a	Oficial 3. ^a	2 meses	1.001,81	826,18	1.828,00	25.591,93
Prensas Especialista	Especialista	2 meses	988,84	819,73	1.808,57	25.320,00
Tambores	Especialista	15 días	988,84	749,91	1.738,75	24.342,48
Células	Especialista	3 meses	988,84	875,71	1.864,55	26.103,65
Galvanizado	Especialista	3 meses	988,84	839,16	1.828,00	25.591,93
Roscado	Especialista	3 meses	988,84	819,73	1.808,57	25.320,00
Extrusión/Perforadores	Especialista	15 días	988,84	767,05	1.755,89	24.582,41
Empaquetado-Espec.	Especialista	15 días	988,84	728,60	1.717,44	24.044,14
Empaquetado-Peón	Peón	15 días	988,84	557,86	1.546,69	21.653,72
Grapas Mecánico	Especialista	3 meses	988,84	839,16	1.828,00	25.591,93
Empaquetado Granel	Especialista	1 mes	988,84	767,05	1.755,89	24.582,41
Embalaje	Especialista	1 mes	988,84	754,62	1.743,45	24.408,35
Taller M/U Of. 1. ^a B	Oficial 1. ^a	6 meses	1.117,75	1.019,81	2.137,57	29.925,92
Taller M/U Of. 1. ^a A	Oficial 1. ^a	3 meses	1.117,75	967,69	2.085,44	29.196,22
Taller M/U Of. 2. ^a B	Oficial 2. ^a	6 meses	1.065,47	970,37	2.035,83	28.501,68
Taller M/U Of. 2. ^a A	Oficial 2. ^a	3 meses	1.065,47	910,65	1.976,12	27.665,65
Taller M/U Of. 3. ^a B	Oficial 3. ^a	3 meses	1.001,81	937,06	1.938,87	27.144,17
Taller M/U Of. 3. ^a A	Oficial 3. ^a	3 meses	1.001,81	870,78	1.872,59	26.216,30
Taller M/U Espec. B	Especialista	2 meses	988,84	839,16	1.828,00	25.591,93
Taller M/U Espec. A	Especialista	2 meses	988,84	728,60	1.717,44	24.044,14
Movimiento Carretillero	Especialista	1 mes	988,84	742,72	1.731,55	24.241,74
Movimiento camión	Especialista	1 mes	988,84	767,05	1.755,89	24.582,41

PERSONAL DE MANO DE OBRA INDIRECTA

<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Categoría</i>	<i>S. Base</i>	<i>C. Activ.</i>	<i>Pl.J.Eq.</i>	<i>Total mes</i>	<i>Total año</i>
Superv. Producción	Contramtre.	1.162,75	1.688,94	0,00	2.851,69	39.923,71
Superv. Taller M/U	Of. 1. ^a J.Eq.	1.117,75	1.019,82	427,51	2.565,08	35.911,16
Superv. Taller M/U	Contramtre.	1.162,75	1.688,94	0,00	2.851,69	39.923,71
Superv. Cont. Calidad	Contramtre.	1.162,75	1.688,94	0,00	2.851,69	39.923,71



PERSONAL DE ESTRUCTURA

<i>Categoría</i>	<i>Nivel</i>	<i>S. Base</i>	<i>C. Activ.</i>	<i>Total mes</i>	<i>Total año</i>
Especialista	E-1	988,84	767,05	1.755,89	24.582,41
Auxiliar/Subalterno -A-	AS-1	981,94	518,55	1.500,49	21.006,82
Auxiliar/Subalterno -B-	AS-2	991,65	533,52	1.525,17	21.352,37
Auxiliar/Subalterno -C-	AS-3	991,65	624,84	1.616,49	22.630,81
Auxiliar/Subalterno -D-	AS-4	991,65	721,12	1.712,76	23.978,71
Auxiliar/Subalterno -E-	AS-5	991,65	792,14	1.783,79	24.973,02
Oficial/Técnico -A-	OT-1	1.054,50	854,66	1.909,15	26.728,17
Oficial/Técnico -B-	OT-2	1.054,50	943,25	1.997,75	27.968,44
Oficial/Técnico -C-	OT-3	1.054,50	1.007,39	2.061,89	28.866,46
Oficial/Técnico -D-	OT-4	1.107,19	1.033,98	2.141,17	29.976,43
Oficial/Técnico -E-	OT-5	1.107,19	1.205,28	2.312,47	32.374,60
Oficial/Técnico -F-	OT-6	1.107,19	1.248,11	2.355,31	32.974,29
Responsable/Jefe -A-	RJ-1	1.162,75	1.310,55	2.473,30	34.626,26
Responsable/Jefe -B-	RJ-2	1.162,75	1.434,22	2.596,97	36.357,59
Responsable/Jefe -C-	RJ-3	1.162,75	1.589,06	2.751,81	38.525,30
Responsable/Jefe -D-	RJ-4	1.216,69	1.699,19	2.915,88	40.822,31
Responsable/Jefe -E-	RJ-5	1.216,69	1.873,05	3.089,74	43.256,35

ASIGNACIÓN DE NIVELES A LOS DISTINTOS PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ESTRUCTURA

<i>Departamento</i>	<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Categoría</i>	<i>Nivel</i>
COMPRAS-ALMACÉN	Responsable de Compras	Responsable de 1. ^a	RJ-5
	Almacenero	Subalterno	OT-6
	Movimiento Almacén	Especialista	E-1
PRODUCCIÓN	Secretaria	Oficial de 2. ^a	OT-3
	Responsable Planif./C.P.	Responsable de 2. ^a	RJ-1
	Técnico Organización	Técnico de 1. ^a	OT-6
	Técnico Organización	Técnico de 2. ^a	OT-2
	Técnico Planif./C.P.- B	Técnico de 2. ^a	OT-2
	Técnico Planif./C.P.- A	Técnico de 2. ^a	OT-1
	Técnico Oficina Técnica	Técnico de 1. ^a	OT-4
	Delineante Proyectista	Responsable de 2. ^a	RJ-2
	Ayudante Taller M/U	Técnico de 1. ^a	OT-5



<i>Departamento</i>	<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Categoría</i>	<i>Nivel</i>
VENTAS-COMERCIAL	Secretaria	Oficial de 1. ^a	OT-6
	Oficial Administrativo D	Oficial de 1. ^a	OT-4
	Secretaria	Oficial de 2. ^a	OT-1
	Vendedor	Vendedor 1. ^a	OT-4
ADMINISTRACIÓN	Responsable Administración	Responsable de 1. ^a	RJ-4
	Controller	Responsable de 2. ^a	RJ-1
	Oficial Administrativo F	Oficial de 1. ^a	OT-6
	Oficial Administrativo C	Oficial de 2. ^a	OT-3
	Oficial Administrativo A	Oficial de 2. ^a	OT-1
	Auxiliar Administrativo	Auxiliar	AS-5
	Técnico Informático	Técnico de 1. ^a	OT-6
	Graduado Social	Responsable de 2. ^a	RJ-1
	Secretaria/Recepcionista	Auxiliar	AS-5
	Limpiadora	Subalterno	AS-1
Guarda/Vigilante	Subalterno	AS-4	

* * *

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DUO-FAST DE ESPAÑA, S.A.
AÑO 2011

I. – MEDIDAS DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DENTRO DE LA EMPRESA.

La empresa se compromete, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral evitando cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y a evitar en el ámbito de la empresa la utilización del lenguaje sexista.

A efectos del presente Convenio respecto a las medidas de igualdad, expresamente convienen las partes que no constituirá discriminación en el acceso al empleo o en la promoción profesional, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante.

La actual situación de la plantilla con mayor presencia de varones en los puestos de producción es el producto de una decantación natural en el tiempo que obedece a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción.



II. – SOBRE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Las categorías profesionales que se recogen en el Anexo I reproducen la denominación que históricamente se ha venido recogiendo en el Convenio de esta empresa; no obstante ello, habida cuenta de que los puestos de trabajo pueden ser ocupados indistintamente por hombres o mujeres, las referencias que en el Convenio aparecen con lenguaje vinculado a un determinado género deben entenderse realizadas para ambos géneros; por ello se sustituyen en los términos que a continuación se relacionan:

PERSONAL DE MANO DE OBRA DIRECTA

<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Categoría</i>	<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Categoría</i>
Trefilado	Especialista	Trefilado	Especialista
Prensas Oficial de 3. ^a	Oficial 3. ^a	Prensas Oficial/a de 3. ^a	Oficial/a 3. ^a
Prensas Especialista	Especialista	Prensas Especialista	Especialista
Tambores	Especialista	Tambores	Especialista
Células	Especialista	Células	Especialista
Galvanizado	Especialista	Galvanizado	Especialista
Roscado	Especialista	Roscado	Especialista
Extrusión/Perforadores	Especialista	Extrusión/Perforadores	Especialista
Empaquetado-Espec.	Especialista	Empaquetado-Espec.	Especialista
Empaquetado-Peón	Peón	Empaquetado-Peón	Peón
Grapas Mecánico	Especialista	Grapas Mecánico	Especialista
Empaquetado Granel	Especialista	Empaquetado Granel	Especialista
Embalaje	Especialista	Embalaje	Especialista
Taller M/U Of. 1. ^a B	Oficial 1. ^a	Taller M/U Of. 1. ^a B	Oficial/a 1. ^a
Taller M/U Of. 1. ^a A	Oficial 1. ^a	Taller M/U Of. 1. ^a A	Oficial/a 1. ^a
Taller M/U Of. 2. ^a B	Oficial 2. ^a	Taller M/U Of. 2. ^a B	Oficial/a 2. ^a
Taller M/U Of. 2. ^a A	Oficial 2. ^a	Taller M/U Of. 2. ^a A	Oficial/a 2. ^a
Taller M/U Of. 3. ^a B	Oficial 3. ^a	Taller M/U Of. 3. ^a B	Oficial/a 3. ^a
Taller M/U Of. 3. ^a A	Oficial 3. ^a	Taller M/U Of. 3. ^a A	Oficial/a 3. ^a
Taller M/U Espec. B	Especialista	Taller M/U Espec. B	Especialista
Taller M/U Espec. A	Especialista	Taller M/U Espec. A	Especialista
Movimiento Carretillero	Especialista	Movimiento Carretillero/a	Especialista
Movimiento camión	Especialista	Movimiento camión	Especialista



PERSONAL DE MANO DE OBRA INDIRECTA

<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Categoría</i>	<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Categoría</i>
Superv. Producción	Contramtre.	Superv. Producción	Contramtre.
Superv. Taller M/U	Of.1. ^a J.Eq.	Superv. Taller M/U	Of.1. ^a J.Eq.
Superv. Taller M/U	Contramtre.	Superv. Taller M/U	Contramtre.
Superv. Cont. Calidad	Contramtre.	Superv. Cont. Calidad	Contramtre.

PERSONAL DE ESTRUCTURA

DEPARTAMENTO	Puesto de trabajo	Categoría	DEPARTAMENTO	Puesto de trabajo	Categoría
COMPRAS-ALMACEN	Responsable de Compras	Responsable de 1 ^a	COMPRAS-ALMACEN	Responsable de Compras	Responsable de 1 ^a
	Almacenero	Subalterno		Almacenero/a	Subalterno/a
	Movimiento Almacén	Especialista		Movimiento Almacén	Especialista
PRODUCCION	Secretaria	Oficial de 2 ^a	PRODUCCION	Secretaria/o	Oficial/ade 2 ^a
	Responsable Planif./C.P.	Responsable de 2 ^a		Responsable Planif./C.P.	Responsable de 2 ^a
	Técnico Organización	Técnico de 1 ^a		Técnico/a Organización	Técnico/a de 1 ^a
	Técnico Organización	Técnico de 2 ^a		Técnico/a Organización	Técnico/a de 2 ^a
	Técnico Planif./C.P.- B	Técnico de 2 ^a		Técnico/a Planif./C.P.- B	Técnico/a de 2 ^a
	Técnico Planif./C.P.- A	Técnico de 2 ^a		Técnico/a Planif./C.P.- A	Técnico/ade 2 ^a
	Técnico Oficina Técnica	Técnico de 1 ^a		Técnico/a Oficina Técnica	Técnico/a de 1 ^a
	Delineante Proyectista	Responsable de 2 ^a		Delineante Proyectista	Responsable de 2 ^a
VENTAS-COMERCIAL	Ayudante Taler M/U	Técnico de 1 ^a	VENTAS-COMERCIAL	Ayudante Taler M/U	Técnico/a de 1 ^a
	Secretaria	Oficial de 1 ^a		Secretario/a	Oficial/a de 1 ^a
	Oficial Administrativo D	Oficial de 1 ^a		Oficial/a Administrativo/a D	Oficial/a de 1 ^a
	Secretaria	Oficial de 2 ^a		Secretario/a	Oficial/ade 2 ^a
ADMINISTRACION	Vendedor	Vendedor 1 ^a	ADMINISTRACION	Vendedor/a	Vendedor/a 1 ^a
	Responsable Administración	Responsable de 1 ^a		Responsable Administración	Responsable de 1 ^a
	Controller	Responsable de 2 ^a		Controller	Responsable de 2 ^a
	Oficial Administrativo F	Oficial de 1 ^a		Oficial/a Administrativo/a F	Oficial/a de 1 ^a
	Oficial Administrativo C	Oficial de 2 ^a		Oficial/a Administrativo/a C	Oficial/a de 2 ^a
	Oficial Administrativo A	Oficial de 2 ^a		Oficial/a Administrativo/a A	Oficial/a de 2 ^a
	Auxiliar Administrativo	Auxiliar		Auxiliar Administrativo/a	Auxiliar
	Técnico Informático	Técnico de 1 ^a		Técnico/a Informático/a	Técnico/a de 1 ^a
	Graduado Social	Responsable de 2 ^a		Graduado Social	Responsable de 2 ^a
	Secretaria/Recepcionista	Auxiliar		Secretaria/o-Recepcionista	Auxiliar
ADMINISTRACION	Limpiadora	Subalterno	ADMINISTRACION	Limpiador/a	Subalterno/a
	Guarda/Vigilante	Subalterno		Guarda/Vigilante	Subalterno/a