



### III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

#### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 2 de febrero de 2012 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Heimbach Ibérica, S.A. C.C. 09001342012006.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de la empresa Heimbach Ibérica, S.A., suscrito de una parte, por la representación de la empresa y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los Trabajadores, el día 12 de diciembre de 2011, presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 15 de diciembre de 2011 y completada toda la documentación con fecha 31 de enero de 2012, 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 (BOE 12/06/2010) y 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 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 2 de febrero de 2012.

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

\* \* \*



CONVENIO COLECTIVO DE HEIMBACH IBÉRICA, S.A.

Art. 1. – *Partes contratantes.*

El presente texto sobre la negociación colectiva de trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la Representación Empresarial de Heimbach Ibérica, S.A., y la Representación de los Trabajadores de la misma, integrada por los Representantes de los Trabajadores a los que en este acto la empresa reconoce la plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

Art. 2. – *Ámbito funcional.*

Los preceptos contenidos en el presente acuerdo regularán las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores afectados por el mismo, cualquiera que sea la actividad en que se encuentre encuadrado el centro. 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 en tales materias se hayan establecido, cualquiera que sea su fuente u origen en la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo que con posterioridad al mismo se acuerde entre las partes en la oportuna forma legal y en lo que sea derecho mínimo necesario, por lo establecido al respecto en la legislación vigente en cada momento.

Art. 3. – *Ámbito personal.*

El Convenio se aplicará a la totalidad de los productores que presten sus servicios en Heimbach Ibérica, S.A., en el momento del comienzo de su vigencia y a los que se incorporen a la plantilla, dentro de la vigencia.

Art. 4. – *Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2012 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016. No obstante retrotraerá todos sus efectos al 1 de enero de 2012.

La denuncia de este Convenio se producirá por medio de escrito dirigido por el Comité de Empresa a la Dirección de la misma dentro de los dos últimos meses de su vigencia. De no producirse denuncia expresa, el Convenio se entenderá denunciado automáticamente a la fecha de la finalización de su vigencia y, en tanto no se sustituya por uno nuevo, permanecerá vigente el contenido del mismo.

Ambas partes, y de mutuo acuerdo, se comprometen a iniciar las negociaciones del Convenio Colectivo para el siguiente periodo, a partir del mes de noviembre de 2016.

El presente Convenio Colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada (31/12/2016) mantendrá su vigencia hasta tanto sea sustituido por uno nuevo.



Art. 5. – *Aplicación.*

5.1. Movilidad funcional:

La movilidad funcional en el seno de la empresa se regirá por lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

5.2. Interpretación y vigilancia:

Tal y como se establece en el art. 24 del presente Convenio, cuantas cuestiones, dudas o divergencias se produzcan sobre la interpretación o aplicación del presente acuerdo, en todo o en parte, se someterán dentro del ámbito de la empresa a la decisión entre los Representantes de los Trabajadores y la Representación de la Empresa.

5.2.1. Comisión Paritaria:

La Comisión Paritaria actuará como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del Convenio.

– Composición:

La Comisión Paritaria, establecida en el párrafo anterior, estará formada por 2 miembros de los Representantes de los Trabajadores pertenecientes a la Comisión Negociadora del Convenio, y 2 miembros de la Representación de la Dirección pertenecientes a la Comisión Negociadora del Convenio. Cuando ambas Representaciones lo acuerden, podrá acudir la totalidad de los miembros de la Comisión Negociadora por ambas partes o el número de personas que se estime oportuno.

– Funciones específicas:

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo y de los periodos de consultas preceptivos.
- b) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones y derechos dimanantes del Convenio.
- c) Conocer las cuestiones que sobre los apartados anteriores le sean sometidas, tanto por los Representantes de los Trabajadores como por los Representantes de la Dirección.

– Normas de actuación:

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes. El orden del día se deberá comunicar con la máxima antelación posible. En estas reuniones se deberá tratar sólo lo que figura en el orden del día.

– Acuerdos de la Comisión Paritaria:

La Comisión Paritaria deberá dictaminar sobre los asuntos que sean sometidos a su conocimiento en el plazo máximo de quince días naturales.

Si el dictamen de la Comisión Paritaria es admitido por ambas partes, se aceptará la interpretación que la misma dé al caso consultado.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, que serán reflejados en un acta, tendrán carácter vinculante.



5.2.2. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos:

Ambas partes declaran su adhesión voluntaria al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL).

En caso de que se constaten incumplimientos y/o ante la ausencia de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistida, previa utilización del procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales vigente en cada momento, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en que consten los acuerdos o resultados de la reunión de la Comisión Paritaria.

Art. 6. – *Condiciones económicas.*

6.1. Mejoras trabajadores temporales:

a) La retribución mínima para los trabajadores temporales, para el concepto de salario base será para 2012 de 24,67 euros/día.

b) La retribución mínima para los trabajadores temporales, para el concepto de actividad será para 2012:

– Durante los seis primeros meses de servicio, continuos o discontinuos: 0,82 euros/día.

– Durante los seis meses siguientes de servicio, continuos o discontinuos: 3,68 euros/día.

– En adelante: 12,32 euros/día.

c) La retribución mínima para los trabajadores temporales, para el concepto de turnicidad será para 2012:

– Durante los seis primeros meses de servicio, continuos o discontinuos: 59,55 euros/mes.

– Durante los seis meses siguientes de servicio, continuos o discontinuos: 66,19 euros/mes.

– En adelante: 104,99 euros/mes.

Los incrementos salariales que se pactan con carácter general en el vigente Convenio, para cada año, actualizarán estas cuantías automáticamente sin que pueda operar sobre ellas la compensación ni la absorción.

d) En caso de que no se disfruten los días laborables de vacaciones resultantes al aplicar la fórmula pactada, se aplicará el coeficiente multiplicador 1,5 para su retribución como días naturales al ser liquidados.

e) Todas las personas que se hayan especializado en un trabajo determinado durante un año, seguido o discontinuo, y vuelvan a ese puesto después de haber causado baja en la empresa, tendrán reconocido un complemento de actividad que sea como mínimo del 50% del salario base estipulado para ese momento, para el referido personal.



6.2. Otras estipulaciones:

– A partir de 1/01/2011, en el momento en que el trabajador sea dado de alta como fijo se le hará una revisión salarial hasta equipararle el sueldo con el trabajador fijo de su misma categoría laboral (para producción como mínimo Especialista).

Los procesos de equiparación a Oficial ya iniciados antes de 1/01/2011 no se verán afectados y llegarán a término en las condiciones que estaban vigentes en la fecha de alta como fijo.

Los incrementos salariales que se pactan con carácter general en el vigente Convenio, para cada año, actualizarán estas cuantías automáticamente sin que pueda operar sobre ellas la compensación ni la absorción.

El número de especialistas de Producción no podrá ser nunca superior al de Oficiales de Producción, debiendo cubrirse las vacantes que se produzcan con arreglo a lo establecido en el artículo 24 del R.D. Leg. 1/1995.

– La definición de las categorías de Heimbach Ibérica se encuentra contenida en el Nomenclator del Convenio Nacional Textil que esté vigente.

– Fecha de pago:

1. El abono de las nóminas mensuales se hará, como más tarde, dos días laborables antes del último día de cada mes, excepto el personal a incentivos que lo percibirá, como más tarde, pasados tres días laborables del fin de cada mes.

2. Excepcionalmente, en aquellos meses en que existan probadas razones para no realizar los abonos en los plazos anteriormente establecidos, y siempre previo acuerdo con el Comité de Empresa, se efectuará un abono-anticipo cuya cantidad será el 80% del importe de la nómina del mes inmediatamente anterior, que se ingresará de acuerdo a los plazos fijados en la norma general (punto 1), abonándose el resto de la nómina correspondiente, como más tarde, pasados cinco días del fin de ese mes.

– El incremento que tenga el concepto de actividad en ningún caso podrá ser absorbido por los demás conceptos de la nómina, mientras permanezca vigente el contenido del presente Convenio.

– Las gratificaciones extraordinarias pagas números 3, 4 y 6 se abonarán divididas en doce mensualidades, y serán de una cuantía para 2012 de 799,77 euros cada una.

La gratificación extraordinaria (paga 5), de igual cuantía que las ya existentes (pagas 3, 4 y 6), se abonará con la nómina de septiembre.

A las gratificaciones extraordinarias citadas se les aplicará los incrementos y/o reducciones convenidos para cada año. Las percepciones que resulten serán consolidables y no podrán ser compensadas ni absorbidas.

A efectos de liquidaciones por fin de contrato, la paga 5 se entenderá devengable de 1 de enero a 31 de diciembre de cada ejercicio.



– Todo trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año (art. 31 E.T.). El año se entenderá comprendido en dos semestres; cuando los periodos a calcular sean inferiores a seis meses, cada mes natural completo se computará como un sexto y cada día como un ciento ochentavo.

– Para los contratos de duración igual o superior a un año se abonarán las pagas extraordinarias completas.

### 6.3. Incrementos salariales:

Se establecen los siguientes incrementos anuales sobre el salario de 2011, sin revisión, para todos los conceptos, no pudiendo la empresa incorporar a la nómina de ningún trabajador, durante la vigencia del Convenio, ningún tipo de concepto voluntario y/o distinto de los ya existentes en 2011 a que tuviera derecho.

– Año 2012: -7%.

– Año 2013: 0%.

– Año 2014: +2%.

– Año 2015: +4%.

– Año 2016: +4%.

Los porcentajes establecidos para 2012 y sucesivos se aplicarán a partir del 1 de enero de cada año sobre el salario del año inmediatamente anterior en el porcentaje aquí pactado, y no en otro, a todos y cada uno de los trabajadores de la empresa, y en todos y cada uno de los conceptos a los que tenga derecho en cada momento que componen su salario individual salvo lo establecido a continuación para los contratos de jubilación parcial: La reducción de salario establecida para 2012 no se aplicará a los trabajadores que tengan contrato de jubilación parcial vigente el 1/1/2012. Asimismo, para el cálculo del salario correspondiente a la empresa, de aquellos trabajadores que concierten contrato de jubilación parcial durante la vigencia del presente Convenio, se tomará el salario que hubiera correspondido sin la reducción salarial del 7% pactada para 2012.

Durante el periodo 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2016, la empresa se compromete a mantener, de manera coherente con el planteamiento económico del mismo, una política salarial general de contención, sin perjuicio de las decisiones que, en orden al derecho de promoción económica de los trabajadores legalmente consagrado y de las eventuales necesidades de incorporar a nuevas personas a la empresa en condiciones competitivas pueda excepcionalmente tener que adoptar.



Tablas de referencia de 2011

**CLASIFICACION PROFESIONAL HEIMBACH IBERICA S.A.**  
**Tablas Salariales a 31/07/2011**

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS ASIMILADAS	Diario		Mensual	
		Salario Base	C. Actividad	Turnicidad	
GRUPO A	AUXILIAR < 6 meses	26,53 €	0,88 €	64,03 €	
	AUXILIAR > 6 meses	26,53 €	3,96 €	71,17 €	
	AUXILIAR > 12 meses	26,53 €	13,24 €	112,89 €	
	<b>Mensual</b>	795,97 €	26,32 €		
GRUPO B	ESPECIALISTA	<b>Diario</b>		Turnicidad	
		26,53 €	18,22 €		126,85 €
		<b>Mensual</b>		795,97 €	546,45 €
GRUPO C	C1	OF.PRODUCCION 2º	26,53 €	33,16 €	168,70 €
		OF.PRODUCCION 1º	27,62 €	37,96 €	186,20 €
	<b>Mensual</b>				
	C2	OTROS OFICIALES	1.306,83 €	499,02 €	
GRUPO D	OF. 1º MTO	<b>Diario</b>		Turnicidad	
		27,62 €	37,96 €		186,20 €
	<b>Mensual</b>				
	JEFES DE TURNO	956,25 €	1.254,09 €	186,20 €	
TECNICO ORGANIZACIÓN	1.306,83 €	885,08 €			
GRUPO E	JEFES DE SECCION TECNICOS SUP.	<b>Mensual</b>			
		1.402,47 €	1.188,12 €		
GRUPO F	JEFATURAS SUP.	1.402,47 €	1.188,12 €		
GRUPO G	DIRECTORES	1.498,08 €	1.415,27 €		
Pagas 3, 4, 5 y 6				859,97 €	



## Tablas de referencia en 2012

CLASIFICACION PROFESIONAL HEIMBACH IBERICA S.A. REDUCCIÓN 7,0%  
 Tablas Salariales a 01/01/2012

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS ASIMILADAS	Diario		Mensual
		Salario Base	C. Actividad	Turnicidad
		<b>Mensual</b>		
GRUPO A	AUXILIAR < 6 meses	24,67 €	0,82 €	59,55 €
	AUXILIAR > 6 meses	24,67 €	3,68 €	66,19 €
	AUXILIAR > 12 meses	24,67 €	12,32 €	104,99 €
	<b>Mensual</b>		740,25 €	24,48 €
GRUPO B	ESPECIALISTA	<b>Diario</b>		Turnicidad
		24,67 €	16,94 €	117,97 €
		<b>Mensual</b>		
		740,25 €	508,20 €	
GRUPO C	C1	<b>Diario</b>		Turnicidad
		24,67 €	30,84 €	156,90 €
	OF.PRODUCCION 1º	25,69 €	35,30 €	173,16 €
	<b>Mensual</b>			
C2	OTROS OFICIALES	1.215,36 €	464,09 €	
GRUPO D	OF. 1º MTO	<b>Diario</b>		Turnicidad
		25,69 €	35,30 €	173,16 €
	<b>Mensual</b>		Turnicidad	
	JEFES DE TURNO	889,31 €	1.166,30 €	173,16 €
TECNICO ORGANIZACIÓN	1.215,36 €	823,13 €		
GRUPO E	JEFES DE SECCION TECNICOS SUP.	<b>Mensual</b>		
		1.304,30 €	1.104,95 €	
GRUPO F	JEFATURAS SUP.	1.304,30 €	1.104,95 €	
GRUPO G	DIRECTORES	1.393,22 €	1.316,20 €	

Pagas 3, 4, 5 y 6	799,77 €
-------------------	----------



## Tablas de referencia en 2013

0%

## Tablas Salariales a 01/01/2013

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS ASIMILADAS	Diario		Mensual
		Salario Base	C. Actividad	Turnicidad
GRUPO A	AUXILIAR < 6 meses	24,67 €	0,82 €	59,55 €
	AUXILIAR > 6 meses	24,67 €	3,68 €	66,19 €
	AUXILIAR > 12 meses	24,67 €	12,32 €	104,99 €
	<b>Mensual</b>	740,25 €	24,48 €	
GRUPO B	ESPECIALISTA	<b>Diario</b>		<b>Turnicidad</b>
		24,67 €	16,94 €	117,97 €
		<b>Mensual</b>		
		740,25 €	508,20 €	
GRUPO C	C1	<b>Diario</b>		<b>Turnicidad</b>
		24,67 €	30,84 €	156,90 €
	OF.PRODUCCION 1º	25,69 €	35,30 €	173,16 €
	<b>Mensual</b>			
C2	OTROS OFICIALES	1.215,36 €	464,09 €	
GRUPO D	OF. 1º MTO	<b>Diario</b>		<b>Turnicidad</b>
		25,69 €	35,30 €	173,16 €
	<b>Mensual</b>		<b>Turnicidad</b>	
	JEFES DE TURNO	889,31 €	1.166,30 €	173,16 €
	TECNICO ORGANIZACIÓN	1.215,36 €	823,13 €	
GRUPO E	<b>Mensual</b>			
	JEFES DE SECCION TECNICOS SUP.	1.304,30 €	1.104,95 €	
GRUPO F	JEFATURAS SUP.	1.304,30 €	1.104,95 €	
GRUPO G	DIRECTORES	1.393,22 €	1.316,20 €	

Pagas 3, 4, 5 y 6	799,77 €
-------------------	----------



## Tablas de referencia en 2014

2%

## Tablas Salariales a 01/01/2014

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS ASIMILADAS	Diario		Mensual
		Salario Base	C. Actividad	Turnicidad
GRUPO A	AUXILIAR < 6 meses	25,17 €	0,83 €	60,74 €
	AUXILIAR > 6 meses	25,17 €	3,76 €	67,51 €
	AUXILIAR > 12 meses	25,17 €	12,56 €	107,09 €
	<b>Mensual</b>		755,05 €	24,97 €
GRUPO B	ESPECIALISTA	<b>Diario</b>		<b>Turnicidad</b>
		25,17 €	17,28 €	120,33 €
		<b>Mensual</b>		755,05 €
GRUPO C	C1	<b>Diario</b>		<b>Turnicidad</b>
		25,17 €	31,45 €	160,03 €
	OF.PRODUCCION 1º	26,20 €	36,01 €	176,63 €
	<b>Mensual</b>		1.239,66 €	473,37 €
C2	OTROS OFICIALES	1.239,66 €	473,37 €	
GRUPO D	OF. 1º MTO	<b>Diario</b>		<b>Turnicidad</b>
		26,20 €	36,01 €	176,63 €
	<b>Mensual</b>		907,10 €	1.189,63 €
	JEFES DE TURNO	907,10 €	1.189,63 €	176,63 €
TECNICO ORGANIZACIÓN	1.239,66 €	839,59 €	0	
GRUPO E	<b>Mensual</b>			
	JEFES DE SECCION	1.330,38 €	1.127,05 €	
	TECNICOS SUP.	0	0	
GRUPO F	JEFATURAS SUP.	1.330,38 €	1.127,05 €	
GRUPO G	DIRECTORES	1.421,08 €	1.342,53 €	

Pagas 3, 4, 5 y 6	815,77 €
-------------------	----------



## Tablas de referencia en 2015

4%

## Tablas Salariales a 01/01/2015

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS ASIMILADAS	Diario		Mensual	
		Salario Base	C. Actividad	Turnicidad	
		<b>Mensual</b>			
GRUPO A	AUXILIAR < 6 meses	26,18 €	0,87 €	63,17 €	
	AUXILIAR > 6 meses	26,18 €	3,91 €	70,21 €	
	AUXILIAR > 12 meses	26,18 €	13,06 €	111,37 €	
	<b>Mensual</b>		785,26 €	25,97 €	
GRUPO B	ESPECIALISTA	<b>Diario</b>		Turnicidad	
		26,18 €	17,97 €		125,15 €
		<b>Mensual</b>			
		785,26 €	539,10 €		
GRUPO C	C1	<b>Diario</b>		Turnicidad	
		OF.PRODUCCION 2º	26,18 €		32,71 €
		OF.PRODUCCION 1º	27,25 €	37,45 €	183,69 €
	<b>Mensual</b>				
	C2	OTROS OFICIALES	1.289,25 €	492,31 €	
GRUPO D	OF. 1º MTO	<b>Diario</b>		Turnicidad	
		27,25 €	37,45 €		183,69 €
		<b>Mensual</b>			
	JEFES DE TURNO	943,38 €	1.237,21 €	183,69 €	
	TECNICO ORGANIZACIÓN	1.289,25 €	873,17 €	0	
GRUPO E	<b>Mensual</b>				
	JEFES DE SECCION	1.383,60 €	1.172,13 €		
	TECNICOS SUP.	0	0		
GRUPO F	JEFATURAS SUP.	1.383,60 €	1.172,13 €		
GRUPO G	DIRECTORES	1.477,93 €	1.396,23 €		
Pagas 3, 4, 5 y 6				848,40 €	



## Tablas de referencia en 2016

4%

## Tablas Salariales a 01/01/2016

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS ASIMILADAS	Diario		Mensual
		Salario Base	C. Actividad	Turnicidad
GRUPO A	AUXILIAR < 6 meses	27,22 €	0,90 €	65,69 €
	AUXILIAR > 6 meses	27,22 €	4,06 €	73,02 €
	AUXILIAR > 12 meses	27,22 €	13,59 €	115,83 €
	<b>Mensual</b>		816,67 €	27,00 €
GRUPO B	ESPECIALISTA	<b>Diario</b>		<b>Turnicidad</b>
		27,22 €	18,69 €	130,15 €
		<b>Mensual</b>		816,67 €
GRUPO C	C1	<b>Diario</b>		<b>Turnicidad</b>
		27,22 €	34,02 €	173,09 €
	OF.PRODUCCION 1º	28,34 €	38,95 €	191,04 €
	<b>Mensual</b>		1.340,82 €	512,00 €
C2	OTROS OFICIALES			
GRUPO D	OF. 1º MTO	<b>Diario</b>		<b>Turnicidad</b>
		28,34 €	38,95 €	191,04 €
	<b>Mensual</b>		981,12 €	1.286,70 €
	JEFES DE TURNO	981,12 €	1.286,70 €	191,04 €
TECNICO ORGANIZACIÓN	1.340,82 €	908,10 €	0	
GRUPO E	<b>Mensual</b>			
	JEFES DE SECCION	1.438,94 €	1.219,01 €	
	TECNICOS SUP.	0	0	
GRUPO F	JEFATURAS SUP.	1.438,94 €	1.219,01 €	
GRUPO G	DIRECTORES	1.537,04 €	1.452,08 €	

Pagas 3, 4, 5 y 6	882,33 €
-------------------	----------

Las tablas de referencia especificadas mantendrán su vigencia durante todo el ejercicio correspondiente, sin que se les aplique revisión o incremento de ningún tipo, salvo lo establecido para antigüedad, equiparaciones u otros conceptos de análoga naturaleza que deban actualizarse por el transcurso del tiempo convenido.

A aquellos trabajadores con contrato vigente a 31/12/2011 que perciban, en esa fecha, cantidades superiores a las establecidas en las tablas de referencia por los conceptos en ellas especificados se les aplicarán los incrementos pactados para cada año en todos los conceptos, manteniendo dichas condiciones ad personam sin que pueda operar sobre las cantidades resultantes la compensación ni la absorción.



En caso de que al finalizar el año último subsistiera pérdida de poder adquisitivo producida en el periodo 2011 hasta ese año último, se computará para ser recuperada paulatinamente a través de los incrementos salariales correspondientes a años sucesivos.

Hasta el 31 de diciembre de 2016 Heimbach GmbH, capitalizará la deuda de Heimbach Ibérica, S.A. con empresas del grupo aumentando capital social por condonación de pasivos exigibles y/o aportará capital a Heimbach Ibérica, S.A., para compensar pérdidas, con el fin de conseguir el doble efecto de mejorar el patrimonio neto de la empresa y su solvencia, a la vez que se reducirá la carga financiera al disminuir por el importe capitalizado/aportado la deuda con empresas del grupo.

Los importes en los que deberá producirse la ampliación de capital, responderán a las siguientes cantidades, salvo nueva maquinaria para incremento de la producción, y deberán materializarse dentro del ejercicio.

En el caso de que el Grupo hiciera inversiones por aumento de capacidad de producción o mejoras tecnológicas sustanciales, con el mismo fin, las cantidades invertidas se detraerían de las aportaciones correspondientes.

2012: 750.000 euros.

2013: 850.000 euros.

2014: 800.000 euros.

2015: 650.000 euros.

2016: 450.000 euros.

#### 6.4. Cumplimiento de las condiciones salariales pactadas:

Se constituirá una Comisión Paritaria integrada por dos miembros de la Representación de los Trabajadores por ella designados y por dos Representantes de la Empresa, a efectos de hacer un seguimiento y verificar que los incrementos salariales se aplican de acuerdo a lo establecido en el artículo 6.3 de este Convenio, a cuyo fin la empresa aportará la información y documentación necesaria para que esta Comisión pueda ejercer su función de auditoría y control de manera efectiva, respecto de las que los miembros de la Comisión deberán guardar el más estricto deber de sigilo.

Si la Comisión encontrara incumplimiento empresarial en las obligaciones que dimanen del párrafo anterior, tanto de aplicación salarial del Convenio como de aportación de medios, se producirán las siguientes consecuencias:

– Con carácter resarcitorio, la empresa hará una aportación adicional equivalente a 10 veces la cantidad que resulte fuera de los criterios establecidos, con un máximo de un total de 200.000 euros. Esta cantidad se abonaría con la nómina de diciembre de cada año, repartida a partes iguales entre todos los trabajadores que a esa fecha tengan cumplido un año de antigüedad.



– En caso de que se constate por los Representantes de los Trabajadores en la Comisión el incumplimiento por la empresa de las obligaciones adquiridas en el citado art. 6.3 del Convenio, los Representantes de los Trabajadores, previo agotamiento de los mecanismos de solución extrajudicial que puedan resultar de aplicación, podrán ejercitar cuantas acciones judiciales o administrativas sean pertinentes en amparo de su derecho.

Art. 7. – *Fomento y mantenimiento del empleo.*

7.1. Fomento del empleo:

– El número de trabajadores cuyo contrato no sea por tiempo indefinido no podrá ser superior al 30% del número de trabajadores fijos en plantilla, excepto en los periodos vacacionales establecidos por el Calendario Laboral.

– Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 12 meses, continuos o discontinuos, dentro de un periodo de referencia de 18 meses.

Cuando tales contratos se concertaran por una duración inferior a la máxima establecida, podrán prorrogarse hasta dicho límite máximo de duración.

– La empresa se compromete a tener una plantilla mínima de 145 personas con contratos indefinidos al término de la vigencia de este Convenio (sin incluir en este cómputo los contratos de jubilación parcial).

– La empresa se compromete a no realizar contrataciones con empresas de Trabajo Temporal, ni bajo la modalidad de Formación.

– La empresa se compromete a que pasen a indefinidos, a su vencimiento, como mínimo el 70% de los contratos de relevo concertados en el periodo 2005-2013 (a.i.).

Este punto extenderá su ejecución hasta el 31 de diciembre de 2018.

7.2. Mantenimiento del empleo:

– La empresa se compromete al mantenimiento de los puestos de trabajo de la plantilla.

– La empresa renuncia, durante la vigencia del Convenio, a efectuar extinciones de contratos fundadas en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, así como extinciones de contratos al amparo del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

– La empresa se compromete a no realizar extinciones de contratos indefinidos, cualquiera que fuera la calificación de las mismas (excepto acuerdo económico en despidos disciplinarios, mutuo acuerdo, dimisión, jubilación, muerte, gran invalidez, invalidez total o absoluta sin perjuicio de lo establecido en el art. 48.2 del E.T.).

– El contrato de trabajo no podrá extinguirse en ningún caso por decisión del empresario mediante despido disciplinario basado en incumplimientos del trabajador, estableciéndose que la sanción máxima a aplicar por las faltas de los trabajadores no será el despido sino que será la de 60 días de empleo y sueldo, salvo el caso de reincidencia en cualquier falta ya sancionada como muy grave.



– En todo caso será necesaria la audiencia previa y la conformidad del Comité de Empresa para la extinción de contrato o contratos indefinidos sea cual fuere la calificación de la extinción.

– El incumplimiento empresarial, de cualquiera de los compromisos enunciados en los cinco primeros párrafos de este punto 7.2 producirá las siguientes consecuencias:

a) Indemnizar al trabajador/es, cualquiera que sea la calificación de la extinción, con la cantidad que resulte mayor de entre las dos siguientes:

– 60 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de 60 mensualidades, tomando como base para el cálculo de la indemnización el salario que correspondería a tiempo completo al trabajador a 31/12/2011 o bien a la fecha del despido (a elección del trabajador), sin reducción alguna, con el máximo de 175.000 euros. Este máximo de 175.000 euros no será aplicable cuando calculando la indemnización con arreglo a lo establecido en la legislación vigente para el despido improcedente se obtuviera una cantidad superior, siendo ésta última superior la aplicable.

– 60.000 euros.

b) Nacimiento automático con efectos retroactivos desde 1/1/2012 de la obligación de indemnizar, además, al trabajador/es, cualquiera que sea la calificación de la extinción, con el importe que se precise para complementar su prestación por desempleo durante los dos años siguientes, hasta el 100% de la que le hubiera correspondido de haber cotizado por los salarios correspondientes a tiempo completo a 31/12/2011, sin reducción alguna.

#### Art. 8. – *Antigüedad.*

Se tomará como unidad de antigüedad el quinquenio acumulado desde la fecha de ingreso en la empresa, abonándose cada uno de ellos, sobre los conceptos:

Salario base + Complementos por actividad, con el 4,5%.

Se establece la creación de trienios, abonándose cada uno de ellos, sobre los conceptos:

Salario base + Complementos por actividad, con el 3%.

Estos trienios se empezarán a cobrar a partir del primer quinquenio, es decir en el octavo y noveno año de antigüedad. Llegado el décimo año de antigüedad se cobrarán dos quinquenios y así sucesivamente.

Los aumentos periódicos por año de servicio comenzarán a devengarse a partir del primero del mes en que se cumplen, contándose desde su ingreso en la empresa.

El concepto de Complemento de antigüedad solamente podrá ser absorbido por el concepto de Antigüedad.

Todo trabajador que cumpla diez años de servicio en la empresa, como fijo, será homenajado con una cena conmemorativa y recibirá una gratificación extraordinaria de una mensualidad, que se abonará en el mes y año en que se cumplan estos 10 años.



Asimismo todo trabajador que cumpla 25 años de servicio en la empresa, como fijo, como premio a su fidelidad, será homenajeado de forma análoga y recibirá una gratificación extraordinaria de una mensualidad, que se abonará en el mes y año en que se cumplan estos 25 años.

La cena conmemorativa se hará los años pares.

Art. 9. – *Flexibilidad interna de jornada en la empresa.*

Sólo será posible la prolongación de la jornada diaria, de lunes a viernes, por un máximo de dos horas, y con un tope anual de 40 horas flexibles, siempre y cuando existan razones productivas o acumulación de tareas, y exclusivamente para el puesto de trabajo que esté desempeñando el trabajador afectado.

Quedan excluidos de esta flexibilidad los trabajadores cuya jornada habitual contenga sábados y/o domingos y/o festivos.

La empresa vendrá obligada a preavisar por escrito al trabajador con 48 horas de antelación al inicio de la jornada que se pretende ampliar, la necesidad de tal circunstancia; la ausencia del preaviso en tiempo y forma permitirá la legítima negativa del trabajador a ampliar su jornada.

La compensación de estas horas se realizará en tiempo de descanso y consistirá en un día de descanso completo por cada 7 horas flexibles acumuladas, los restos que no lleguen a 7 horas serán liquidados antes de finalizar el año con un día completo de descanso.

La empresa elaborará mensualmente una relación nominal de las horas flexibles utilizadas con motivación detallada de la causa que las hizo necesarias, y que deberá ser entregada al C.E. para su estudio y control.

Los trabajadores designados para prolongar su jornada laboral diaria, y que a la salida se encuentren sin medios de locomoción para desplazarse a su domicilio, dispondrán de las siguientes opciones:

- a) Pasar los kilómetros a la empresa si disponen de vehículo propio.
- b) Solicitar de la centralita los servicios de un taxi y pasar la factura a la empresa.

Art. 10. – *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo que comporte modificaciones del régimen de turnos.*

1. Cuando existan acuerdos a nivel de sección, colectivo o departamento:

Los acuerdos tomados a nivel de sección, colectivo o departamento, deberán respetarse y solo podrán modificarse o anularse por acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.

Será incorporado al presente Convenio la relación nominal de los trabajadores a quien afecte cada uno de estos acuerdos en forma de anexos que serán los siguientes:

Anexo 1: Tejedores de telas de mesa.

Anexo 2: Tejedores de telares de lanzadera.

Anexo 3: Remetido.



Anexo 4: Agujado.

Anexo 5: Calandra.

La presente enumeración se considera abierta a la incorporación de nuevos acuerdos que pueda concluir la empresa con colectivos de trabajadores, cuya relación nominal constituirá un nuevo Anexo.

Los acuerdos reseñados o los que se puedan alcanzar en el futuro podrán suspenderse temporalmente con un preaviso de 15 días, y en su caso entrar de nuevo en funcionamiento, de acuerdo al régimen jurídico que establece el art. 41 del E.T. para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

No obstante no podrán ser objeto de discusión las compensaciones económicas ya establecidas en los acuerdos.

2. Cuando no existan acuerdos a nivel de sección, colectivo o departamento:

El personal no comprendido en los Anexos anteriores por no estar afectado por un acuerdo previo será incorporado en uno de los siguientes:

Anexo 7: Turno normal.

Anexo 8: Dos turnos.

Anexo 9: Tres turnos.

Para los trabajadores de los Anexos 7 y 8, cuando se modifique su régimen de turnos, se aplicarán los siguientes complementos con independencia de los que ya tuvieran reconocidos con anterioridad y sin perjuicio de los demás que fije el pacto de empresa:

A) De turno normal a dos turnos:

Cobrarán el Plus de Turnicidad reconocido a su nivel salarial, más un Plus de Modificación de condiciones que para 2012 será de 80,55 euros en las doce mensualidades durante el periodo de tiempo que se realicen los turnos.

B) De dos turnos a tres turnos:

Cobrarán el Plus de Turnicidad reconocido a su nivel salarial, el Plus de Nocturnidad, 1 día de descanso adicional, y el Plus de Modificación de Condiciones que para 2012 será de 112,56 euros en las doce mensualidades durante el periodo de tiempo que se realicen los turnos.

Los Pluses de Modificación de Condiciones tendrán los incrementos pactados para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Se deberán respetar las condiciones salariales más beneficiosas de que disfrutaban los trabajadores a nivel personal, a la entrada en vigor del presente Convenio, con independencia del Anexo a que pertenezca cada trabajador.

Deberá establecerse un calendario anual individualizado que contemplará la posible modificación en todos sus términos incluyendo duración, días de trabajo y de descanso, etc.



La necesidad de la modificación deberá ser siempre justificada por la empresa, no obstante la empresa notificará con 15 días de antelación su intención de suprimir la modificación para determinados meses, cuando sea necesario por la disminución de la carga de trabajo.

Sólo podrán establecerse bajo estas condiciones las siguientes modificaciones:

- a) De turno normal a dos turnos.
- b) De dos turnos a tres turnos.

Y viceversa, y únicamente para la cobertura del puesto de trabajo habitual.

### 3. Aplicación del acuerdo.

La aplicación de los puntos que anteceden deberá hacerse respetando las siguientes condiciones comunes:

Los incrementos salariales que se pactan con carácter general en el Pacto de Empresa, para cada año, tendrán efecto sobre los anexos o acuerdos actualizando sus cuantías automáticamente, sin que pueda operar la compensación ni la absorción entre ellos.

A la hora de elaborar las relaciones nominales que compongan cada uno de los anexos habrán de tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

a) Trabajadores en periodo de adaptación: Son los trabajadores que se encuentran en periodo de formación o con contrato eventual, con categorías y niveles salariales inferiores durante el tiempo fijado para la adquisición de experiencia. A dichos trabajadores se les aplicarán los pluses con la misma escala convenida para la equiparación salarial, al objeto de igualarles a los trabajadores de su mismo nivel profesional. Respecto a los trabajadores eventuales se les aplicarán los pluses proporcionalmente a su nivel salarial.

b) Cuando un trabajador sea contratado tanto con carácter indefinido como eventual, se le aplicará el anexo que le corresponda, con la única salvedad del apartado anterior; los trabajadores se inscribirán en el correspondiente libro registro de anexos con fecha de alta y de baja, dicho libro se encontrará a disposición del C.E. para su consulta y control.

Los trabajadores afectados y el C.E. podrán acogerse a las garantías establecidas en el art. 41 del E.T. en su modalidad colectiva exclusivamente cuando se trate de las razones que sustenten la modificación, así como en lo que concierne a duración y calendario laboral anual a establecer.

### 4. Cambios que supongan trabajo a cuatro o cinco turnos:

Cuando se pretenda la implantación de regímenes de turnos que impliquen la prestación de servicios en sábados, domingos o festivos, será necesario el acuerdo con los trabajadores afectados o con el Comité de Empresa, estableciéndose como referencia el acuerdo alcanzado para el personal de la Sección de Calandrado. Se tendrá en cuenta las especiales características que implican este tipo de rotación.

De no ser posible alcanzar dicho acuerdo, se aplicará lo estipulado en el art. 41 del Estatuto del Trabajador, en su modalidad colectiva, tendiendo a minimizar el número de afectados.



Asimismo se contemplarán las diversas modalidades de contratación a tiempo parcial, si esto fuera factible, para completar los equipos necesarios durante un día o más a la semana, tal y como se contempla en el art. 36.3 del Estatuto.

Art. 11. – *Calendario laboral.*

Las horas de trabajo anuales para los años de vigencia del Convenio serán de 1.728, para todos los turnos, excepto el 5.º turno que contará con 1 día adicional de descanso.

El número de horas normales de trabajo a la semana será de 40, de lunes a viernes excepto el personal que trabaje a cuatro o cinco turnos, que funcionará con arreglo a su calendario específico.

Las vacaciones serán de 30 días naturales, como mínimo, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, más 11 días laborables. Al 31 de diciembre deberán estar canceladas para todo el personal, tanto fijos como eventuales.

La distribución de la jornada anual será pactada entre la empresa y los Representantes de los Trabajadores en el correspondiente calendario laboral.

Se efectuará un nuevo señalamiento dentro del año natural, de los días de vacaciones estivales que coincidan con periodos de incapacidad temporal o maternidad.

La pausa de los quince minutos para el personal que trabaja a jornada normal se entenderá como comprendida dentro del concepto de trabajo efectivo.

Los días laborables de los puentes, con el personal mínimo imprescindible, se nombrará un servicio de guardia en las secciones de fabricación y comercial para el personal Técnico y Administrativo. Se entenderá mínimo imprescindible rotativo.

\* Régimen de solicitud de vacaciones:

A) Vacaciones solicitadas para disfrutar fuera del periodo fijado como vacacional en el calendario:

- La solicitud se entregará al encargado de la Sección o Departamento.
- Al trabajador se le entregará un «recibí» con la fecha de entrega, como justificante de la solicitud de vacaciones.
- Contestación al trabajador en el plazo de una semana.
- Si el trabajador no recibe contestación por parte de la empresa en ese plazo, se entenderá que dicha solicitud de vacaciones es aceptada por parte de la empresa.
- En caso de que la contestación fuese negativa, la empresa deberá motivarla.

B) Vacaciones solicitadas para disfrutar los periodos fijados como vacacionales en calendario:

- Regirán los plazos pactados en el propio calendario laboral.
- Quedará también un recibí en poder del trabajador.



Todo el personal que haya sido dado de alta como fijo en la plantilla, durante el año tendrá derecho a vacaciones los días correspondientes entre la fecha de alta como fijo y el último día de diciembre a disfrutar dichos días dentro del año correspondiente.

Para los años sucesivos disfrutarán de los días de vacaciones acordados en Convenio.

Vacaciones del personal cuyo contrato no sea por tiempo indefinido:

Deben de disfrutarse durante el año los días proporcionales al tiempo trabajado, y como excepción por su contratación de eventuales, podrán elegir entre disfrutarlas o cobrarlas al final del contrato.

Para los contratos de duración superior o igual a un año se disfrutarán las vacaciones completas.

*Art. 12. – Prestaciones por enfermedad.*

A partir del 1 de enero del año en curso se abonarán Prestaciones Complementarias, hasta completar el 100% del salario real, a los productores que presenten la baja oficial, por enfermedad común.

El dictamen del médico de empresa será preceptivo para decidir si la prestación es o no otorgable.

La negativa del trabajador a verificar su estado de enfermedad por el médico dará lugar a la suspensión de las Prestaciones Complementarias a cargo de la empresa.

En todo momento se mantendrá informado al Comité de Empresa tanto de los dictámenes del médico como de la negativa del trabajador y de cualquier otra alteración de estas normas para poder opinar y comprobar los hechos.

Semestralmente, de enero a junio y de julio a diciembre, se comprobará si el índice de absentismo por enfermedad común supera el límite permitido. Si se observase que se ha superado el 2% sin causas que a juicio de la Dirección y del Comité lo justifiquen se anulará este acuerdo por considerarse que dichas Prestaciones tienen un efecto perturbador de las relaciones de trabajo, dejando de recibir las mencionadas prestaciones durante el segundo semestre, aplicándose la fórmula que a continuación se detalla:

a) Se abonarán complementos económicos hasta el 100% del Salario real, a los productores que durante esa enfermedad precisen de hospitalización o intervención quirúrgica.

b) Se abonarán complementos económicos a partir del quinto día de la fecha de baja, hasta completar el 100% del Salario real, al resto de los productores afectados.

*Art. 13. – Horas extraordinarias.*

La empresa no podrá obligar a ningún trabajador a realizar horas extraordinarias.

Las horas extras que se realicen voluntariamente no podrán rebasar las señaladas en la legislación vigente, que son 80 horas al año, salvo en los casos previstos en el art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.



La empresa facilitará al Comité de Empresa la relación real de las horas extras efectuadas cada mes sin que se supere el máximo autorizado, en caso de que fuera superado el tope autorizado de horas extras, el Comité de Empresa tomará las oportunas medidas legales.

– Siempre que se realicen horas extraordinarias normales, el trabajador tiene dos opciones:

1.º – Disfrutarlo en días de permiso al 200% (2 días por 1) a petición del interesado.

2.º – Cobrarlo como hora extraordinaria al precio del valor hora normal incrementado en un 50%.

– Siempre que se realicen horas extraordinarias festivas, el trabajador tiene dos opciones:

1.º – Disfrutarlo en días de permiso al 225% (2 días y dos horas por 1) a petición del interesado.

2.º – Cobrarlo como hora extraordinaria al precio del valor hora normal incrementado en un 75%.

Se consideran días festivos todos los sábados, domingos y días de fiesta oficial. Tendrán la misma consideración los días de descanso del personal que trabaja a turnos cuyo descanso sea de lunes a viernes.

#### Art. 14. – *Nocturnidad.*

Las horas realizadas por cualquier trabajador durante el periodo nocturno serán abonadas con un incremento del 30% sobre los conceptos de Salario base + Complemento por actividad.

Por cada 40 horas nocturnas que haga un trabajador tendrá derecho a una hora más de vacaciones.

No obstante, aquellos que al término del año hayan realizado horas nocturnas en número mayor o igual que 440 y menor de 640, tendrán derecho a dos días de vacaciones por este concepto; aquellos que al término del año hayan realizado horas nocturnas en número mayor o igual que 320 y menor de 440, tendrán derecho a un día de vacaciones por este concepto; para el resto de casos se aplicará la norma general (1 hora por cada 40 de noche).

#### Art. 15. – *Permisos remunerados.*

Lo regulado en el presente artículo se aplicará con el mismo alcance y límites a las parejas de hecho; con el único requisito adicional, de la notificación a la empresa de su situación mediante el «Documento de comunicación de unión estable de pareja» Anexo al Convenio.

A) La empresa concederá a su personal, con la justificación correspondiente, permisos con sueldo y sin descuento de vacaciones, en los casos y duración siguientes:

1.º – Por matrimonio: 15 días naturales.

2.º – Por natalidad: 2 días laborales.

3.º – Matrimonio de padres, hijos y hermanos, de cualquiera de los dos cónyuges: 1 día laborable, si corresponde trabajar.



4.º – Primera Comuni3n o Bautizo de hijos: 1 d3a laborable, coincidiendo con el d3a de la celebraci3n de dicha ceremonia o cualquier otra de similar rango de otra religi3n, si corresponde trabajar.

5.º – Traslados de domicilio: 1 d3a laborable.

6.º – Por muerte de c3nyuge y padres de cualquiera de los dos c3nyuges: 3 d3as laborales.

7.º – Por muerte de hijos o hermanos, tanto carnales como pol3ticos, de cualquiera de los dos c3nyuges: 3 d3as laborales.

8.º – Por muerte de los abuelos y nietos, de cualquiera de los dos c3nyuges: 2 d3as laborales.

9.º – Por muerte de los t3os y sobrinos, tanto carnales como pol3ticos de cualquiera de los dos c3nyuges: 1 d3a laborable.

10.º – Por enfermedad grave de c3nyuge, abuelos, nietos y padres, de cualquiera de los dos c3nyuges: 2 d3as laborales.

11.º – Por enfermedad grave de hijos o hermanos, tanto carnales como pol3ticos, de cualquiera de los dos c3nyuges: 2 d3as laborales.

\*Siempre se considerar3a enfermedad grave la causa de internamiento o intervenci3n quir3rgica con internamiento, o el tiempo necesario para la intervenci3n.

– Por cada internamiento: 2 d3as laborales de permiso remunerado.

– Si el internamiento es de 1 d3a: 1 d3a laborable de permiso remunerado.

– Por cada intervenci3n quir3rgica: 2 d3as laborales de permiso remunerado.

– Si la intervenci3n no requiere internamiento: Permiso remunerado por el tiempo necesario para la intervenci3n.

– Siempre que el internamiento o intervenci3n quir3rgica est3n comprendidos dentro del periodo de 7 d3as (inclusive) se tendr3 derecho solamente a 2 d3as laborales de permiso remunerado.

– Si la intervenci3n quir3rgica se produce transcurridos 7 d3as del internamiento, se tendr3 derecho a 2 d3as laborales de permiso remunerado por intervenci3n quir3rgica adem3s de los 2 d3as laborales por internamiento.

– Los permisos por muerte o enfermedad grave que supongan desplazamientos, ser3n incrementados en 1 d3a laborable remunerado si la distancia es menor de 100 km, y en 2 d3as laborales remunerados, si es mayor o igual a 100 km. En todos estos casos la empresa conceder3 los d3as necesarios sin remuneraci3n.

– En el caso de trabajadores que pertenezcan a una misma familia, se les ruega se distribuyan los d3as a los que tienen derecho, para asistencia del enfermo.

– En casos especiales, a excepci3n del matrimonio, podr3 cederse o ampliarse el permiso previa justificaci3n.



- El cumplimiento inexcusable de deberes públicos, legalmente establecidos y en cuanto a obligaciones de carácter sindical, se estará a las normas vigentes.

Días de libre disposición: La empresa concederá sin necesidad de justificación 2 días laborables remunerados, para asuntos propios, que no podrán ser ni compensables ni absorbibles.

Estos días de permiso remunerado serán disfrutados en la fecha que el trabajador solicite.

Art. 16. – *Información al Comité de Empresa.* (Art. 64 E.T.).

1. El Comité de Empresa recibirá información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Asimismo deberá darse a conocer al Comité de Empresa el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1 y 2 de este artículo.

Art. 17. – *Comedores.*

Todo el personal de Heimbach Ibérica tiene derecho al uso del servicio de comidas en el comedor de la empresa.

El personal que utilice los servicios del comedor, abonará 3 euros por comida, sin incremento alguno durante los 5 años de Convenio. La empresa por su parte se hará cargo de los gastos de personal necesarios para la cocina.

Art. 18. – *Transporte del personal.*

Deberán habilitarse por parte de la empresa los medios necesarios para el transporte de los trabajadores desde/hasta la empresa, en los horarios y recorridos que se acuerden entre el Comité y la empresa.

Art. 19. – *Jubilación a los 64 años.*

Se podrá aplicar lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85 mientras éste se mantenga vigente, siempre que exista acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

La edad mínima de sesenta y cinco años, que se exige con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, se rebaja a los sesenta y cuatro años para los trabajadores por cuenta ajena cuyas empresas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores, en las condiciones previstas en este Real Decreto.



Art. 20. – *Invalidez y reserva del puesto de trabajo.*

Reserva del puesto de trabajo en la empresa, al trabajador que teniendo una invalidez reconocida se le vuelva a declarar apto para el trabajo por un Tribunal médico.

Art. 21. – *Jubilación parcial.*

Al amparo del R.D. 1131/2002, del artículo 166.2 de la Ley de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del E.T., derecho del trabajador que cumpla los requisitos legales, y en especial la edad, que no será inferior a 60 años, a jubilarse parcialmente, con la mera comunicación a la empresa con al menos seis meses de antelación. Y la consiguiente obligación de la empresa de aceptar esta decisión y contratar simultáneamente bajo la modalidad de relevo hasta la edad ordinaria de jubilación del primero, en las condiciones previstas por el R.D. 1131/2002 u otras que fueran de aplicación.

En cada año natural, si al finalizar éste o jubilarse totalmente el trabajador, no se hubiera realizado la prestación de trabajo correspondiente, la prestación laboral no realizada por el trabajador tendrá la consideración de permiso retribuido, sin posibilidad de acumulación para años sucesivos.

Para calcular las indemnizaciones que procedan por extinción de contrato, se tomará el salario del trabajador incrementado hasta el que resultaría de prestar sus servicios a jornada completa, sin reducción alguna.

Art. 22. – *Medidas de igualdad, conciliación familiar-personal y laboral.*

En cumplimiento del artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley Orgánica 3/2007, se han negociado medidas tendentes a promover la igualdad efectiva ente hombres y mujeres.

Estas medidas se han negociado en el ámbito de contratación, formación, promoción y retribución.

Con eficacia desde 1/01/2012 y vigencia indefinida.

Estas estipulaciones se establecen con vigencia indefinida y efectos inderogables (aunque venciera el Convenio Colectivo o el periodo de aplicación previsto en el artículo 5 del mismo).

Punto 1. Reducciones de jornada temporales: Mínimo 1 año, prorrogable por periodos de 2 años con un máximo de 8 años a lo largo de la vida laboral en Heimbach.

\* Modalidades:

A) Reducción de entre 3 y 9 meses completos y continuos elegidos por el trabajador para todo el periodo. Esta modalidad será por años naturales completos (de 1/1 a 31/12 de cada año).

B) Reducción diaria de 2, 3, 4 o 5 horas en horario elegido por el trabajador para todo el periodo.



C) Reducción de 2,5 días (50%) a la semana rotatorios de semana en semana, elegidos por el trabajador para todo el periodo:

Llevará calendario anual individualizado, negociado entre empresa y trabajador, para adaptarlo a fiestas y puentes.

Ejemplo ciclo 2,5 días de Tº (50% reducción): L-M-X, J-V,... etc.

D) Reducción de 2 o 3 días a la semana, siempre los mismos, elegidos por el trabajador para todo el periodo.

Llevará calendario anual individualizado, negociado entre empresa y trabajador, para adaptarlo a fiestas y puentes.

E) Reducción de todos los viernes del año, con un mínimo de un 20% de reducción de jornada anual.

Si al elaborar el calendario de viernes, resulta más del 20% se tomará el porcentaje correspondiente.

Si al elaborar el calendario de viernes, resulta menos del 20% se añadirá al calendario los días correspondientes fijados de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Esta modalidad también será posible con otro día distinto del viernes a elección del trabajador.

Llevará calendario anual individualizado, negociado entre empresa y trabajador, para adaptarlo a fiestas y puentes.

\* Cláusulas aplicables:

1. Derecho del trabajador a disfrutar de la reducción con la mera comunicación a la empresa, que llevará aparejada la consiguiente obligación de la empresa de ejecutar esa decisión.

El derecho a establecer la duración (dentro de los límites máximos y mínimos establecidos) y la modalidad, corresponderá al trabajador, que deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación, tanto del inicio, como de la prórroga, como de la finalización.

La reducción siempre tendrá carácter temporal y siempre será reversible a instancias del trabajador, que podrá ejercer su derecho mediante el preaviso correspondiente. La primera reducción tendrá un periodo mínimo de 6 meses con una primera prórroga de 6 meses.

2. La empresa se compromete al mantenimiento en sus puestos de trabajo de los trabajadores acogidos a este acuerdo de reducción de jornada durante el periodo de reducción.

Como garantía de ello, si se produjera, durante el periodo de reducción, la extinción de estos contratos indefinidos, cualquiera que sea la calificación de la misma (excepto mutuo acuerdo, dimisión, jubilación, muerte, gran invalidez, invalidez total o absoluta sin perjuicio de lo establecido en el art. 48.2 del E.T.), la empresa vendría obligada a:

a) Indemnizar al trabajador con 60 días de Salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de 60 mensualidades,



tomando como base para el cálculo de la indemnización el salario del trabajador incrementado hasta el que resultaría de prestar sus servicios al 100% de jornada completa, sin reducción alguna.

b) Indemnizar, además, con el importe que corresponda para complementar su Prestación por desempleo hasta el 100% de la que le hubiera correspondido a tiempo completo durante los dos años siguientes.

3. Durante este periodo de tiempo parcial, el trabajador podrá acogerse al Convenio especial con la SS al objeto de complementar su cotización hasta la de tiempo completo precedente. De modo que, respetando los mínimos y máximos de duración establecidos, durante el periodo de reducción queda reconocido el derecho del trabajador de revertir en contrato a tiempo completo la relación de tiempo parcial vigente, con preaviso de 15 días, y la correspondiente obligación de la empresa de ejecutar esa decisión.

El contrato del trabajador, durante la reducción temporal de jornada, continuará siendo indefinido con todos los efectos y derechos a partir de la fecha de vigor del contrato a tiempo completo primigenio.

4. Durante el periodo de reducción se percibirá una retribución equivalente al % de jornada acordado aplicado sobre todos los conceptos que integran su salario en el momento de la reducción, que serán consolidables y no serán compensables ni absorbibles, más todos aquellos que pudieran corresponder o se encuentren en tránsito de adquisición por aplicación de las fuentes legales y/o convencionales aplicables, calculándose los conceptos a que tenga derecho con arreglo a la media de los 12 meses precedentes.

5. La reducción de jornada temporal afecta de manera proporcional y temporal al Salario, permaneciendo inalterados el resto de derechos cualquiera que sea su fuente u origen, tanto los derechos de que disfrute el trabajador en la fecha de reducción como los que le pudieran corresponder más adelante y/o se encuentren en tránsito de adquisición.

6. Los trabajadores que se acojan, a partir de 1/10/2011, tanto a las modalidades de reducción establecidas en este acuerdo como a las modalidades previstas en el artículo 37.5 del E.T. (cuidado de hijos o de familiares) no se verán afectados, durante el periodo de reducción, por las eventuales reducciones de Salario que pudieran pactarse con carácter general en el Convenio de empresa, tomándose como base para el cálculo de su retribución el Salario que hubiera correspondido sin la reducción salarial del 7% pactada para 2012. Al finalizar, en su caso, la reducción y reincorporarse a tiempo completo percibirán el Salario que sea de aplicación general perdiendo esta prerrogativa.

7. Durante el periodo de reducción el trabajador se mantendrá en su puesto de trabajo habitual, salvo acuerdo distinto con la empresa.

Todos los derechos a que pudiera ser acreedor el trabajador durante la reducción de jornada, cualquiera que fuera su fuente u origen, computarán como si se tratara de jornada completa, incluido el derecho a generar complemento de antigüedad así como para computar años de servicio a efectos de cualquier tipo de indemnización.



Asimismo, la reducción se llevará efecto en el régimen de turnos habitual del trabajador, salvo acuerdo distinto con la empresa.

8. Las vacaciones anuales serán las fijadas en el Calendario Laboral de Heimbach Ibérica.

9. En lo no previsto en este acuerdo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Heimbach Ibérica y a la Normativa vigente que sea de aplicación.

Punto 2. Reducciones de jornada sin límite temporal:

También será de aplicación todo lo recogido en el punto 1 a las reducciones que se soliciten sin límite temporal de duración, con las siguientes salvedades:

1. No existirán límites máximos ni mínimos de duración, excepto lo siguiente:

La reducción se iniciará con el año natural. La reducción inicialmente tendrá un periodo mínimo de 6 meses con una primera prórroga (a preavisar con 15 días) de 6 meses.

2. Durante el periodo de reducción el trabajador podrá ejercer por una sola vez para esta modalidad, con preaviso de 30 días, el derecho de revertir en contrato a tiempo completo la relación de tiempo parcial vigente, con la correspondiente obligación de la empresa de ejecutar esa decisión. Este preaviso se comunicará treinta días antes del final del año natural (en los últimos 30 días de diciembre).

3. Quien haga uso del derecho de reversión recogido en esta modalidad no podrá acogerse a las condiciones especiales establecidas para las modalidades de reducción recogidas en el punto 1, hasta transcurridos 4 años.

Punto 3. Excedencias:

CLAÚSULAS APLICABLES:

1. La duración máxima establecida en el art. 46.3 E.T. (cuidado de hijos o familiares) se amplía de forma que el periodo inicial será prorrogable por periodos consecutivos de 2 años hasta totalizar 8 años a lo largo de la vida laboral en Heimbach.

2. La duración máxima establecida en el art. 46.2 E.T. (excedencia voluntaria) se amplía de forma que el periodo inicial será prorrogable por periodos consecutivos de 2 años hasta totalizar 8 años a lo largo de la vida laboral en Heimbach.

3. Derecho del trabajador a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante todo el periodo de excedencia, tanto si es voluntaria como por cuidado de hijos o familiares.

4. Derecho del trabajador a situarse en excedencia con la mera comunicación a la empresa, que llevará aparejada la consiguiente obligación de la empresa de ejecutar esa decisión.

El derecho a establecer la duración (dentro de los límites máximos y mínimos establecidos) corresponderá al trabajador, que deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación, tanto del inicio, como de la prórroga, como de la finalización.



5. La empresa se compromete a la reserva en sus puestos de trabajo de los trabajadores acogidos a este acuerdo durante el periodo de excedencia.

Como garantía de ello, si se produjera, durante el periodo de excedencia voluntaria o de ampliación del periodo máximo del artículo 46.3 E.T., la extinción de estos contratos indefinidos, cualquiera que sea la calificación de la misma (excepto mutuo acuerdo, dimisión, jubilación, muerte, gran invalidez, invalidez total o absoluta sin perjuicio de lo establecido en el art. 48.2 del E.T.), la empresa vendría obligada a:

Indemnizar al trabajador con 60 días de Salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de 60 mensualidades.

6. Durante este periodo de excedencia, el trabajador podrá acogerse al Convenio especial con la SS al objeto de complementar su cotización hasta la de tiempo completo precedente. De modo que, respetando los mínimos y máximos de duración establecidos, durante el periodo de excedencia queda reconocido el derecho del trabajador a reincorporarse a su puesto de trabajo, con preaviso de 30 días, y la correspondiente obligación de la empresa de ejecutar esa decisión. Este preaviso se comunicará treinta días antes del final del año natural (en los últimos 30 días de diciembre).

El periodo de excedencia ampliado sobre la duración del E.T., tendrá inicialmente un periodo mínimo de 6 meses con una primera prórroga (preavisar con 15 días) de 6 meses.

*Art. 23. – Expedientes de regulación de empleo temporal de suspensión de contratos.*

1. Modalidad del expediente:

\* Debe tenerse en cuenta que la tramitación de un E.R.E. es una medida dirigida a superar una situación negativa y coyuntural de la empresa y que, por tanto, las condiciones establecidas en este acuerdo serán de aplicación sólo en caso de que la citada situación negativa subsista, y previa la correspondiente autorización de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos en caso de otro E.R.E. de suspensión (o prórroga del inicial) que se pueda aplicar durante la vigencia del Convenio Colectivo.

1.1. Condiciones marco:

a) El número de días laborables de suspensión máximo nunca será mayor que el resultado de multiplicar el número de meses comprendidos en el periodo de aplicación por el coeficiente 1,3.

b) El número de días laborables de suspensión que quedarán fijados en calendario nunca será menor que el resultado de multiplicar el número máximo de días laborables de suspensión máximo por el coeficiente 0,6.

El número de días laborables de suspensión que quedarán fijados en calendario se aplicarán a todos y cada uno de los trabajadores de la empresa sin excepción, salvo lo establecido en los dos últimos párrafos de la estipulación 2.3.

c) Los días restantes hasta alcanzar el máximo podrán establecerse por la empresa bajo las condiciones de preaviso previstas en el punto 2.



Los días de suspensión llevarán aparejados, a efectos de consumo de prestaciones por desempleo, su parte proporcional de sábados y domingos, por lo que será de aplicación un coeficiente del 1,25 según instrucciones del INEM.

\* Periodo año natural:

a) El número de días laborables de suspensión máximo de un año natural serán 16 laborables.

b) Por tanto en el periodo de aplicación comprendido en un año natural quedarán fijados en calendario 10 días laborables para todos y cada uno de los trabajadores.

La suspensión de contratos de los 10 días fijados en calendario afectará a todos los trabajadores de la empresa sin excepción, salvo lo establecido en los dos últimos párrafos de la estipulación 2.3.

c) Días restantes: Dentro de este periodo de aplicación comprendido en un año natural podrán establecerse por parte de la empresa un máximo de 6 días laborables adicionales bajo las condiciones de preaviso previstas en el punto 2.

\* Se anexa Plan de Formación a aplicar durante el periodo de suspensión de 2012.

2. Calendario:

Existirá un calendario general y otros dos específicos, para Tejeduría y Mantenimiento, respectivamente.

Cada mes contendrá como máximo 2 días en verde, coincidiendo siempre viernes (o último día laborable) con fines de semana y/o puentes, salvo acuerdo en el Calendario Laboral.

Para periodos de aplicación posteriores, dentro de la vigencia del Convenio, será la empresa quien en la última semana del mes de noviembre de cada año determinará, para el año siguiente, el número de días de suspensión y las fechas de suspensión, las cuales se incorporarán al Calendario Laboral general de la empresa para público conocimiento.

Para el periodo de aplicación del año natural de 2012 se aplicará el calendario que se adjunta.

2.1. El calendario general, que se adjunta, se aplicará con las siguientes condiciones:

– Días en verde: Suspensión para toda la plantilla fijados en Calendario Laboral.

– Días adicionales de suspensión:

1. Establecimiento: Serán asignados por la empresa coincidiendo siempre viernes (o último día laborable) con fines de semana y/o puentes.

2. Comunicación: Para que se suspenda el contrato del trabajador, la empresa deberá notificárselo por escrito al menos con 7 días de antelación a la fecha de suspensión.

La falta de comunicación en tiempo y forma permitirá la legítima negativa del trabajador, a suspender su contrato.



– Para las solicitudes de vacaciones a disfrutar fuera del periodo fijado como vacacional en el calendario, así como para los permisos, los días en verde se contarán como de suspensión, es decir como no laborables.

2.2. Los calendarios específicos, que se adjuntan, serán individualizados y se aplicarán con las mismas condiciones que para el general.

2.3. Condiciones comunes para todos los calendarios:

– En ningún caso podrá ser ampliado el número de días laborables de suspensión establecidos en el punto 1.

– Se entregará mensualmente a los representantes de los trabajadores un documento que contenga la relación de los días y las fechas de suspensión utilizados por cada trabajador.

– Los trabajadores que al inicio del E.R.E. se encontraran en situación de jubilación parcial no se incorporarán al mismo.

– Se generarán 2 días completos adicionales de descanso por 40 jornadas nocturnas en el año natural.

– Se generará un día completo de descanso adicional por 25 jornadas nocturnas en el año natural. Al final del ejercicio se procederá al ajuste y regularización de aquellos casos que necesiten recuperar alguna hora suelta por no haber alcanzado las 40 o las 25 jornadas nocturnas previstas.

– Heimbach Ibérica sacará del expediente a los trabajadores que durante alguno o algunos de los días de suspensión sean declarados y permanezcan en situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, jubilación parcial, total o anticipada, incapacidad permanente en grado total y superiores u otras situaciones análogas como la IT demorada.

– Los trabajadores incluidos en el E.R.E., que al inicio del mismo se encontraran en IT, maternidad o paternidad no se incorporarán al E.R.E. hasta que presenten el alta médica o finalice el periodo de maternidad o paternidad.

3. Condiciones económicas:

Heimbach Ibérica complementará las prestaciones por desempleo que perciban los trabajadores por la suspensión del contrato de forma que:

3.1. Se percibirán las prestaciones que abona el INEM por cada día de desempleo, con el complemento recogido en el párrafo siguiente.

3.2. La suspensión no producirá merma alguna sobre el resto de condiciones (cuya integridad será asumida por la empresa) como vacaciones, pagas extraordinarias, cómputo de antigüedad, o cualquier otro concepto del Convenio Colectivo, permaneciendo así mismo inalterados todos los derechos de que disfrutaban o vayan a disfrutar los trabajadores, cualquiera que sea su fuente u origen.

\* \* \*



## ANEXO 1. – CALENDARIO GENERAL

## ACUERDO CALENDARIO LABORAL. AÑO 2012

Concertado por la Comisión Negociadora de Heimbach Ibérica conforme a lo establecido en el Título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, con eficacia de Convenio Colectivo a todos los efectos.

	<i>Días hábiles</i>	<i>Días sin puentes</i>	<i>Días de puente</i>	<i>Días en verde</i>
Enero	21	21		2, 3, 4, 5
Febrero	21	21		17
Marzo	21	21		16
Abril	18	17	30	9
Mayo	22	22		18
Junio	19	19		28
Julio	22	22		
Agosto	22	22		
Septiembre	20	20		
Octubre	22	22		11
Noviembre	21	20	2	
Diciembre	19	13	7, 24, 26, 27, 28, 30	
Total	248	240	8	10

Vacaciones: -22.

Días de libre disposición: -2.

Hábiles 2012: 248 días.

Laborables: 216 días.

Turnos de vacaciones:

– General:

1.º turno: 16 de julio al 15 de agosto a.i.

2.º turno: 1 de agosto al 31 de agosto a.i.

– Vacaciones tejedores:

Las que figuran en su calendario.

La fecha límite para entregar la hoja de solicitud del periodo de vacaciones se fija el día 6 de mayo de 2012, dándose prioridad a las entregadas dentro del plazo establecido.

La empresa se compromete a distribuir al personal en los citados turnos de vacaciones y notificarlo al interesado antes del día 17 de mayo.

El personal designado para trabajar durante el periodo de cierre, que deberá de estar nombrado antes del 31 de marzo, tendrá la misma compensación que la pactada para el año 1999.

Para los días generados por noches deberá solicitarse al menos uno de ellos antes del 30 de junio.

\* \* \*



**ANEXO 2: CALENDARIO ESPECIFICO TEJEDURÍA**

	A	E	PS	PR	V	LD	PR	PN	AA		P.F.	HE					
	JP	RC	AM	JV	PP	DF	AR	TM	PL		SA	JR	TOT	M	T	N	
	TJ1	TJ2	TJ3	TJ4	TJ5	TJ6	TJ7	TJ8	TJ9	TJ10	TJ11	TJ12					
01-ene													0	0	0	0	D
02-ene	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	0	0	0	0	L
03-ene	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	0	0	0	0	M
04-ene	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	0	0	0	0	X
05-ene	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	0	0	0	0	J
06-ene													0	0	0	0	V
07-ene													0	0	0	0	S
08-ene													0	0	0	0	D
09-ene	M	M	T	T	N	N	N	N	M	M	T	T	12	4	4	4	L
10-ene	M	M	T	T	N	N	N	N	M	M	T	T	12	4	4	4	M
11-ene		M	M	T		N	N	N	M	M	T	T	10	4	3	3	X
12-ene	N	M	M		T	N	N	N	M	M	T	T	11	4	3	4	J
13-ene	N		M		T	N	N	N	M	M	T	T	9	3	3	3	V
14-ene	N	N	M	M	T	T							6	2	2	2	S
15-ene	N	N	M	M	T	T							6	2	2	2	D
16-ene	N	N	M	M	T	T	T	T	N	N	M	M	12	4	4	4	L
17-ene		N		M		T	T	T	N	N	M	M	9	3	3	3	M
18-ene	T	N		M		T	T	T	N	N	M	M	10	3	4	3	X
19-ene	T		N		M		T	T	N	N	M	M	9	3	3	3	J
20-ene	T		N		M		T	T	N	N	M	M	9	3	3	3	V
21-ene	T	T	N	N	M	M							6	2	2	2	S
22-ene	T	T	N	N	M	M							6	2	2	2	D
23-ene		T		N		M	M	M	T	T	N	N	9	3	3	3	L
24-ene	M		T		N		M	M	T	T	N	N	9	3	3	3	M
25-ene	M	M	T	T	N	N		M		T		N	9	3	3	3	X
26-ene	M	M	T	T	N	N	N		M		T	N	10	3	3	4	J KM
27-ene	M	M	T	T	N	N	N		M		T		9	3	3	3	V
28-ene							N	N	M	M	T	T	6	2	2	2	S
29-ene							N	N	M	M	T	T	6	2	2	2	D
30-ene	N	N	M	M	T	T	N	N	M	M	T	T	12	4	4	4	L
31-ene	N	N	M	M	T	T		N		M		T	9	3	3	3	M
01-feb	N	N	M	M	T	T		N		M		T	9	3	3	3	X
02-feb	N	N	M	M	T	T	T		N		M		9	3	3	3	J
03-feb	N	N	M	M	T	T	T		N		M		9	3	3	3	V
04-feb							T	T	N	N	M	M	6	2	2	2	S
05-feb							T	T	N	N	M	M	6	2	2	2	D
06-feb	T	T	N	N	M	M	T	T	N	N	M	M	12	4	4	4	L
07-feb	T	T	N	N	M	M		T		N		M	9	3	3	3	M
08-feb	T	T	N	N	M	M		T		N		M	9	3	3	3	X
09-feb	T	T	N	N	M	M	M		T		N		9	3	3	3	J
10-feb	T	T	N	N	M	M	M		T		N		9	3	3	3	V
11-feb							M	M	T	T	N	N	6	2	2	2	S
12-feb							M	M	T	T	N	N	6	2	2	2	D
13-feb	M	M	T	T	N	N		M		T		N	9	3	3	3	L
14-feb	M	M	T	T	N	N	N		M		T		9	3	3	3	M



15-feb	M	M	T	T	N	N	N	N	M	M	T	T	12	4	4	4	X
16-feb	M	M	T	T	N	N	N	N	M	M	T	T	12	4	4	4	J
17-feb	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	0	0	0	0	V
18-feb													0	0	0	0	S
19-feb													0	0	0	0	D
20-feb	N	N	M	M	T	T	T	T	N	N	M	M	12	4	4	4	L
21-feb	N	N	M	M	T	T	T	T	N	N	M	M	12	4	4	4	M
22-feb	N		M		T		T	T	N	N	M	M	9	3	3	3	X
23-feb		T	M	N		M	T	T	N	N	M	M	10	4	3	3	J
24-feb		T		N		M	T	T	N	N	M	M	9	3	3	3	V
25-feb	T	T	N	N	M	M							6	2	2	2	S
26-feb	T	T	N	N	M	M							6	2	2	2	D
27-feb	T	T	N	N	M	M	M	M	T	T	N	N	12	4	4	4	L
28-feb	T		N		M		M	M	T	T	N	N	9	3	3	3	M
29-feb	T		N		M	N	M	M	T	T	N	N	10	3	3	4	X
01-mar	T	M		T		N	M	M	T	T	N	N	10	3	4	3	J
02-mar		M		T	N	N	M	M	T	T	N	N	10	3	3	4	V
03-mar	M	M	T	T	N	N							6	2	2	2	S
04-mar	M	M	T	T	N	N							6	2	2	2	D
05-mar	M		T		N		N	N	M	M	T	T	9	3	3	3	L
06-mar		N	M	M		T	N	N	M	M	T	T	10	4	3	3	M
07-mar	N	N	M	M	T	T	N		M		T		9	3	3	3	X
08-mar	N	N	M	M	T	T		T		N		M	9	3	3	3	J
09-mar	N	N	M	M	T	T		T		N		M	9	3	3	3	V
10-mar							T	T	N	N	M	M	6	2	2	2	S
11-mar							T	T	N	N	M	M	6	2	2	2	D
12-mar	T	T	N	N	M	M	T	T	N	N	M	M	12	4	4	4	L
13-mar	T	T	N	N	M	M	T		N		M		9	3	3	3	M
14-mar	T	T	N	N	M	M	T		N	T	M	N	11	3	4	4	X
15-mar	T	T	N	N	M	M	T	M		T		N	10	3	4	3	J
16-mar	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	0	0	0	0	V
17-mar													0	0	0	0	S
18-mar													0	0	0	0	D
19-mar													0	0	0	0	L
20-mar	M	M	T	T	N	N	M		T		N		9	3	3	3	M
21-mar	M	M	T	T	N	N	M	N	T	M	N	T	12	4	4	4	X
22-mar	M	M	T	T	N	N	M	N		M		T	10	4	3	3	J
23-mar	M	M	T	T	N	N		N	M	M		T	10	4	3	3	V
24-mar							N	N	M	M	T	T	6	2	2	2	S
25-mar							N	N	M	M	T	T	6	2	2	2	D
26-mar	N	N	M	M	T	T	N		M		T		9	3	3	3	L
27-mar	N	N	M	M	T	T		T		N		M	9	3	3	3	M
28-mar		N		M		T	T	T	N	N	M	M	9	3	3	3	X
29-mar	T	N	N	M	M	T	T	T	N	N	M	M	12	4	4	4	J
30-mar	T		N		M		T	T	N	N	M	M	9	3	3	3	V
31-mar	T	T	N	N	M	M							6	2	2	2	S
01-abr	T	T	N	N	M	M							6	2	2	2	D
02-abr	T	T	N	N	M	M	M	M	T	T	N	N	12	4	4	4	L
03-abr		T		N		M	M	M	T	T	N	N	9	3	3	3	M
04-abr		T		N		M	M	M	T	T	N	N	9	3	3	3	X
05-abr													0	0	0	0	J
06-abr													0	0	0	0	V

KM





29-may		M		T		N	M	M	T	T	N	N	9	3	3	3	M
30-may	M	M	T	T	N	N	M		T		N		9	3	3	3	X
31-may	M	M	T	T	N	N		N		M		T	9	3	3	3	J
01-jun	M	M	T	T	N	N		N		M		T	9	3	3	3	V
02-jun							N	N	M	M	T	T	6	2	2	2	S
03-jun							N	N	M	M	T	T	6	2	2	2	D
04-jun	N	N	M	M	T	T	N	N	M	M	T	T	12	4	4	4	L
05-jun	N	N	M	M	T	T	N		M		T		9	3	3	3	M
06-jun	N	N	M	M	T	T	N		M		T		9	3	3	3	X
07-jun	N	N	M	M	T	T		T		N		M	9	3	3	3	J
08-jun	N	N	M	M	T	T		T		N		M	9	3	3	3	V
09-jun							T	T	N	N	M	M	6	2	2	2	S
10-jun							T	T	N	N	M	M	6	2	2	2	D
11-jun	T	T	N	N	M	M	T	T	N	N	M	M	12	4	4	4	L
12-jun	T	T	N	N	M	M	T		N		M		9	3	3	3	M
13-jun	T	T	N	N	M	M	T		N		M		9	3	3	3	X
14-jun	T	T	N	N	M	M		M		T		N	9	3	3	3	J
15-jun	T	T	N	N	M	M	M	M		T		N	10	4	3	3	V
16-jun							M	M	T	T	N	N	6	2	2	2	S
17-jun							M	M	T	T	N	N	6	2	2	2	D
18-jun	M	M	T	T	N	N	M		T		N		9	3	3	3	L
19-jun	M	M	T	T	N	N		N		M		T	9	3	3	3	M
20-jun		M		T		N	N	N	M	M	T	T	9	3	3	3	X
21-jun	N	M	M	M	T		N	N	M	M	T	T	11	5	3	3	J
22-jun	N		M		T		N	N	M	M	T	T	9	3	3	3	V
23-jun	N	N	M	M	T	T							6	2	2	2	S
24-jun	N	N	M	M	T	T							6	2	2	2	D
25-jun	N	N	M	M	T	T	T	T	N	N	M	M	12	4	4	4	L
26-jun		N		M		T	T	T	N	N	M	M	9	3	3	3	M
27-jun		N		M		T	T	T	N	N	M	M	9	3	3	3	X
28-jun	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	0	0	0	0	J
29-jun													0	0	0	0	V
30-jun													0	0	0	0	S
01-jul													0	0	0	0	D
02-jul	M	T		N	M	M	M	M	T	T	N	N	11	5	3	3	L
03-jul	M	T		N		M	M	M	T	T	N	N	10	4	3	3	M
04-jul	M	T	T	N	N	M	M	M	T	T	N	N	12	4	4	4	X
05-jul	M	T	T		N		M	M	T	T	N	N	10	3	4	3	J
06-jul	M		T	T	N		M	M	T	T	N	N	10	3	4	3	V
07-jul	M	M	T	T	N	N							6	2	2	2	S
08-jul	M	M	T	T	N	N							6	2	2	2	D
09-jul	N	M		T		N	N	N	M	M	T	T	10	3	3	4	L
10-jul	N		M		T		N	N	M	M	T	T	9	3	3	3	M
11-jul	N	N	M	M	T	T		N		M		T	9	3	3	3	X
12-jul	N	N	M	M	T	T	T		N		M	T	10	3	4	3	J
13-jul	N	N	M	M	T	T	T		N	N	M		10	3	3	4	V
14-jul							T	T	N	N	M	M	6	2	2	2	S
15-jul							T	T	N	N	M	M	6	2	2	2	D
16-jul	T	T	N	N	M	M							6	2	2	2	L
17-jul	T	T	N	N	M	M							6	2	2	2	M
18-jul	T	T	N	N	M	M							6	2	2	2	X
19-jul	T	T	N	N	M	M							6	2	2	2	J



20-jul	T	T	N	N	M	M														6	2	2	2	V	
21-jul																					0	0	0	0	S
22-jul																					0	0	0	0	D
23-jul	M	M	T	T	N	N															6	2	2	2	L
24-jul	M	M	T	T	N	N															6	2	2	2	M
25-jul	M	M	T	T	N	N															6	2	2	2	X
26-jul	M	M	T	T	N	N															6	2	2	2	J
27-jul	M	M	T	T	N	N															6	2	2	2	V
28-jul																					0	0	0	0	S
29-jul																					0	0	0	0	D
30-jul	N	N	M	M	T	T															6	2	2	2	L
31-jul	N	N	M	M	T	T															6	2	2	2	M
01-ago																					0	0	0	0	X
02-ago																					0	0	0	0	J
03-ago																					0	0	0	0	V
04-ago																					0	0	0	0	S
05-ago																					0	0	0	0	D
06-ago																					0	0	0	0	L
07-ago																					0	0	0	0	M
08-ago																					0	0	0	0	X
09-ago																					0	0	0	0	J
10-ago																					0	0	0	0	V
11-ago																					0	0	0	0	S
12-ago																					0	0	0	0	D
13-ago																					0	0	0	0	L
14-ago																					0	0	0	0	M
15-ago																					0	0	0	0	X
16-ago							N	N	M	M	T	T									6	2	2	2	J
17-ago							N	N	M	M	T	T									6	2	2	2	V
18-ago																					0	0	0	0	S
19-ago																					0	0	0	0	D
20-ago							T	T	N	N	M	M									6	2	2	2	L
21-ago							T	T	N	N	M	M									6	2	2	2	M
22-ago							T	T	N	N	M	M									6	2	2	2	X
23-ago							T	T	N	N	M	M									6	2	2	2	J
24-ago							T	T	N	N	M	M									6	2	2	2	V
25-ago																					0	0	0	0	S
26-ago																					0	0	0	0	D
27-ago							M	M	T	T	N	N									6	2	2	2	L
28-ago							M	M	T	T	N	N									6	2	2	2	M
29-ago							M	M	T	T	N	N									6	2	2	2	X
30-ago							M	M	T	T	N	N									6	2	2	2	J
31-ago							M	M	T	T	N	N									6	2	2	2	V
01-sep																					0	0	0	0	S
02-sep																					0	0	0	0	D
03-sep	N	N	M	M	T	T	N	N	M			T									10	3	3	4	L
04-sep	N	N	M	M	T	T	N	N	M	N	T										11	3	3	5	M
05-sep	N	N	M	M	T	T	N		M	N	T	M									11	4	3	4	X
06-sep	N	N	M	M	T	T		T		N		M									9	3	3	3	J
07-sep	N	N	M	M	T	T		T		N	M	M									10	4	3	3	V
08-sep							T	T	N	N	M	M									6	2	2	2	S
09-sep							T	T	N	N	M	M									6	2	2	2	D
10-sep	T	T	N	N	M	M	T		N		M										9	3	3	3	L



11-sep	T	T	N	N	M	M		M		T		N	9	3	3	3	M
12-sep		T		N		M	M	M	T	T	N	N	9	3	3	3	X
13-sep	M		T		N	M	M	M	T	T	N	N	10	4	3	3	J
14-sep	M		T		N		M	M	T	T	N	N	9	3	3	3	V
15-sep	M	M	T	T	N	N							6	2	2	2	S
16-sep	M	M	T	T	N	N							6	2	2	2	D
17-sep	M	M	T	T	N	N	N	N	M	M	T	T	12	4	4	4	L
18-sep		M		T		N	N	N	M	M	T	T	9	3	3	3	M
19-sep		M		T		N	N	N	M	M	T	T	9	3	3	3	X
20-sep	N		M		T		N	N	M	M	T	T	9	3	3	3	J
21-sep	N		M		T		N	N	M	M	T	T	9	3	3	3	V
22-sep	N	N	M	M	T	T							6	2	2	2	S
23-sep	N	N	M	M	T	T							6	2	2	2	D
24-sep	N	N	M	M	T	T	T	T	N	N	M	M	12	4	4	4	L
25-sep		N		M		T	T	T	N	N	M	M	9	3	3	3	M
26-sep		N		M		T	T	T	N	N	M	M	9	3	3	3	X
27-sep	T		N		M		T	T	N	N	M	M	9	3	3	3	J
28-sep	T		N		M		T	T	N	N	M	M	9	3	3	3	V
29-sep	T	T	N	N	M	M							6	2	2	2	S
30-sep	T	T	N	N	M	M							6	2	2	2	D
01-oct		T		N		M	M	M	T	T	N	N	9	3	3	3	L
02-oct	M		T		N		M	M	T	T	N	N	9	3	3	3	M
03-oct	M	M	T	T	N	N		M		T		N	9	3	3	3	X
04-oct	M	M	T	T	N	N	N		M		T	N	10	3	3	4	J
05-oct	M	M	T	T	N	N	N		M		T		9	3	3	3	V
06-oct							N	N	M	M	T	T	6	2	2	2	S
07-oct							N	N	M	M	T	T	6	2	2	2	D
08-oct	N	N	M	M	T	T	N	N	M	M	T	T	12	4	4	4	L
09-oct	N	N	M	M	T	T		N	M	M		T	10	4	3	3	M
10-oct	N	N	M	M	T	T		N		M		T	9	3	3	3	X
11-oct	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	0	0	0	0	J
12-oct													0	0	0	0	V
13-oct													0	0	0	0	S
14-oct													0	0	0	0	D
15-oct	T	T	N	N	M	M		T		N	M	M	10	4	3	3	L
16-oct	T	T	N	N	M	M		T	M	N	M	M	11	5	3	3	M
17-oct	T	T	N	N	M	M	M	T	M	N		M	11	5	3	3	X
18-oct	T	T	N	N	M	M	M	PN	T		N		9	3	3	3	J
19-oct	T	T	N	N	M	M	M		T		N		9	3	3	3	V
20-oct							M	M	T	T	N	N	6	2	2	2	S
21-oct							M	M	T	T	N	N	6	2	2	2	D
22-oct	M	M	T	T	N	N		M		T		N	9	3	3	3	L
23-oct	M	M	T	T	N	N	N		M		T		9	3	3	3	M
24-oct	M		T		N		N	N	M	M	T	T	9	3	3	3	X
25-oct	M	N		M		T	N	N	M	M	T	T	10	4	3	3	J
26-oct		N		M		T	N	N	M	M	T	T	9	3	3	3	V
27-oct	N	N	M	M	T	T							6	2	2	2	S
28-oct	N	N	M	M	T	T							6	2	2	2	D
29-oct	N	N	M	M	T	T	T	T	N	N	M	M	12	4	4	4	L
30-oct	N		M		T		T	T	N	N	M	M	9	3	3	3	M
31-oct	N		M		T		T	T	N	N	M	M	9	3	3	3	X
01-nov													0	0	0	0	J





24-dic													0	0	0	0	L
25-dic													0	0	0	0	M
26-dic													0	0	0	0	X
27-dic													0	0	0	0	J
28-dic													0	0	0	0	V
29-dic													0	0	0	0	S
30-dic													0	0	0	0	S
31-dic													0	0	0	0	S

Días	217	217	217	217	217	217	217	217	217	217	217	217	217	217	217	217	217
E	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
V	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Días	207	207	207	207	207	207	207	205	207	207	207	207	207	207	207	207	207
R	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
M	70	74	76	72	68	65	68	64	75	66	72	72	72	72	72	72	72
T	66	64	67	71	71	70	70	73	64	67	71	68	68	68	68	68	68
N	71	69	64	64	68	72	69	68	68	74	64	67	67	67	67	67	67

\* \* \*

**ANEXO 3: PLAN DE FORMACIÓN**

						<b>Plan de Formación</b>											
						<b>Año 2.012</b>											
						En	Fb	Mz	Ab	My	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc
Nº	DENOMINACION CURSO	OBJETIVO	COLECTIVO	PARTICIPANTES	Tipo de Formación												
1	INGLES INTERMEDIO	Mejorar el idioma Ingles para su utilización en el puesto de trabajo	OFICINAS	TECNICOS Y ADTVOS. VENTAS. FIN., PROD., CENTRALITA	Externa												
2	INGLES AVANZADO	Mejorar el idioma Ingles para su utilización en el puesto de trabajo	OFICINAS	TECNICOS Y ADTVOS. VENTAS. FIN., PROD., CENTRALITA	Externa												
3	ENGLISH PROFICIENCY	Mejorar el idioma Ingles para su utilización en el puesto de trabajo	OFICINAS	TECNICOS Y ADTVOS. VENTAS. FIN., PROD., CENTRALITA	Externa												
4	Máquinas Automáticas Telas Formadoras S-14	Capacitar para el manejo de la máquina S-14 y nueva de similares características	COSTURADO	3 PERSONAS EQUIPO COSTURADO	Interna												
5	Manejo Calandra 1	Capacitar para el manejo de la Calandra 1	CALANDRA	1 PERSONA EQUIPO CALANDRA	Interna												
6	Manejo Calandra 3	Capacitar para el manejo de la Calandra 3	CALANDRA	3 PERSONAS EQUIPO CALANDRA	Interna												
7	CONTROL FINAL FF CALANDRA	capacitar a Maquinistas Calandra para realizar el control final de las FF	Oficiales 1º calandra	oficiales 1º calandra	Interna												
8	Anudado y Remetido	Capacitar para realizar las tareas de ANUDADO Y REMETIDO	COSTURADO	2 PERSONAS EQUIPO COSTURADO	Interna												
9	CONTRAINCENDIOS	Conocimiento del papel del equipo de Brigadistas en caso de Incendio	Equipo de Brigadistas	Equipo de Brigadistas	Externa												
10	FORMACION DE ACOGIDA PRL	Conocimiento y asimilación de las instrucciones de trabajo seguro en los puestos.	TODOS	NUEVAS INCORPORACIONES	Interna												
11	FORMACIÓN DE PRL EN EL PUESTO DE TRABAJO	Formar/ actualizar a los trabajadores en todas las instrucciones y normas de PRL en el puesto de trabajo	PRODUCCION	Planta producción	Externa												
12	ACTUALIZACIÓN HERRAMIENTAS OFFICE 2010	Conocer las nuevas herramientas del programa para su utilización en el puesto de trabajo	OFICINAS y PRODUCCIÓN	USUARIOS DE LAS HERRAMIENTAS OFFICE	Interna												
13	ACTUALIZACIÓN WINDOWS 7	Conocer las actualizaciones del programa para su utilización en el puesto de trabajo	OFICINAS y PRODUCCIÓN	USUARIOS DE PC	Interna												
14	Proceso Tisaje Telas Secadoras	Adquirir la base técnica para conocer el proceso de tisaje y consecuencias en su desempeño final	TEJEDURÍA	EQUIPO TEJEDURÍA	Interna												
15	Proceso Tisaje Telas Formadoras	Adquirir la base técnica para conocer el proceso de tisaje y consecuencias en su desempeño final	TEJEDURÍA	EQUIPO TEJEDURÍA	Interna												
		<b>Fecha Prevista Realización de la Acción</b>															



*Art. 24. – Paz laboral.*

Ambas partes se comprometen a observar de Buena Fe lo dispuesto en el presente documento y ninguna de las partes exigirá ampliaciones a las Normas establecidas en el presente acuerdo durante su vigencia.

Cuantas cuestiones, dudas o divergencias se produzcan sobre la interpretación o aplicación del presente acuerdo, en todo o en parte, se someterán dentro del ámbito de la empresa a la decisión entre los Representantes de los Trabajadores y el Representante de la Empresa.

Ambas partes contratantes, actuando en nombre de la empresa y de todos y cada uno de los trabajadores representados establecen que, en la medida que no suponga renuncia a derechos necesarios establecidos por la Ley, la actuación de los Representantes será preceptiva antes de que por la empresa o por cualquier trabajador se acuda, para la reclamación de derechos y obligaciones derivados de la aplicación de este Convenio, a las Instancias Jurisdiccionales y Administrativas.

*Disposiciones adicionales. –*

Considerando que en el actual entorno de mercado es imprescindible un incremento continuo de la productividad en los próximos años, ambas partes se comprometen a promover la participación de los trabajadores para conseguirlo.

**Clasificación profesional:** Habida cuenta que una justa clasificación profesional representa una de las bases para incentivar la producción y calidad de nuestros productos, y por otra parte, posibilita la promoción económica de los trabajadores, ambas partes convienen en llevar a cabo un estudio conjunto de los diferentes niveles y categorías profesionales en la empresa.

**Sistemas de gestión:** Habida cuenta que un adecuado sistema de gestión representa una de las bases para incentivar la producción y calidad de nuestros productos, ambas partes convienen en llevar a cabo un estudio conjunto sobre la posibilidad de implantar sistemas del tipo «lean manufacturing» o similares.

Por la empresa siguen varias firmas ilegibles.

Por el Comité de Empresa siguen varias firmas ilegibles.