



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 29 de enero de 2013 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. C.C. 09001142011999.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, correspondiente a la empresa Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. suscrito, de una parte, por la representación de la empresa y de otra, por la representación de los trabajadores, el día 17 de diciembre de 2012, presentado en esta Oficina Territorial, por medios electrónicos, el día 17 de enero de 2013, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en el R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE de 12/06/2010), R.D. 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, 29 de enero de 2013.

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

* * *



GONVARRI I. CENTRO DE SERVICIOS, S.L. (BURGOS)

CONVENIO DE EMPRESA 2012-2013

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.º – *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio Colectivo de Empresa será de aplicación a los trabajadores de la Empresa Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. ubicada en c/ La Bureba, s/n. Polígono Gamonal de Burgos.

Excepto los miembros del Comité de Dirección y aquellas personas o puestos no sujetos a control horario.

Si se creasen otros centros de trabajo de Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. en la provincia de Burgos, este Convenio sería aplicable en los mismos términos a aquellos trabajadores que prestaran sus servicios en estos centros.

Art. 2.º – *Ámbito temporal.*

El contenido del presente Convenio Colectivo adquirirá plena vigencia desde el 1 de enero de 2012 manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013, salvo para aquellas materias en las que específicamente se pacte lo contrario.

Art. 3.º – *Absorción y compensación.*

Durante la vigencia de este Convenio, las mejoras económicas que puedan pactarse en el Convenio Provincial del Metal serían absorbidas hasta donde lleguen por el global del salario anual.

Art. 4.º – *Vinculación al C.P.I.S.B.*

Para el resto de condiciones de trabajo no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Provincial de Industria Siderometalúrgica de Burgos (C.P.I.S.B.) y demás legislación aplicable.

Art. 5.º – *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 6.º – *Pacto de globalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible, y a efecto de su aplicación práctica será considerado en su totalidad a excepción de la garantía «ad personam» que se indica en el artículo anterior. En su virtud, el planteamiento de conflicto colectivo ante la Jurisdicción Social por cualquiera de los conceptos salariales contenidos en este Convenio dará lugar a la denuncia automática del mismo, salvo pacto en contrario.

Art. 7.º – *Comisión de vigilancia e interpretación.*

Esta comisión de carácter paritario estará integrada por 3 miembros designados por cada una de las partes firmantes del Convenio.



Por parte de los representantes de los trabajadores habrá uno de cada sección sindical con representación en el comité de empresa; en el caso de existir más secciones sindicales que miembros correspondientes, el comité de empresa elegirá a tres representantes.

Los otros tres miembros serán designados por la empresa.

Esta comisión tendrá como funciones, aparte de la interpretación, vigilancia y aplicación del Convenio, la conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos y cuestiones que se susciten en aplicación y desarrollo del mismo.

Esta comisión tendrá un plazo máximo de siete días para resolver las cuestiones que se susciten. Pasado este plazo, cada una de las partes podrá recurrir a la mediación o arbitraje o a la autoridad judicial.

Art. 8.º – *Denuncia.*

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

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en base al art. 86.3 del E.T., quedará vigente el contenido del mismo.

CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES

Art. 9.º – *Salario base.*

Concepto salarial de carácter mensual.

Durante la vigencia de este Convenio no habrá incremento de este concepto.

GRUPO OPERARIOS. –

Se mantiene como Salario Base el concepto salarial que incluye los conceptos que hasta el Convenio de 2002 figuraban en:

- Salario base.
- Complemento salario base.
- Complemento presencia.
- Plus de penosidad.

a) Como consecuencia de la integración del antiguo complemento de presencia en el salario base en el Convenio de 2002, las partes expresamente manifiestan que los trabajadores seguirán teniendo derecho a comer el bocadillo siempre y cuando no interrumpen el normal proceso productivo de su puesto de trabajo; en el caso de que se solicitara una «parada de bocadillo» el tiempo empleado deberá ser recuperado por el trabajador como jornada ordinaria de trabajo.

b) La integración del plus de penosidad en el salario base tendrá, al menos, las siguientes consecuencias: (1.ª) el concepto de penosidad en el trabajo en Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. se considerará plenamente compensado por el pago del nuevo salario base, por lo que no podrá ser nuevamente reclamado en el futuro bajo ninguna circunstancia, (2.ª) si por cualquier razón o circunstancia, que hoy no existe, se planteara en el futuro una reclamación por toxicidad o peligrosidad en el trabajo de Gonvarri I. Centro



de Servicios, S.L., el porcentaje pactado o fijado para el cálculo del plus correspondiente sería exclusivamente aplicable sobre el salario base establecido en el Convenio Provincial de Industria Siderometalúrgica de Burgos y nunca sobre el nuevo salario base creado bajo este artículo.

GRUPO EMPLEADOS. –

Se mantiene vigente la definición del salario base acordada en el convenio del año 2005, que incluía los conceptos percibidos hasta entonces como:

- Salario base.
- Complemento salario base .
- Complemento presencia (en los casos que proceda).
- Plus de penosidad (en los casos que proceda).

a) Como consecuencia de la integración del complemento de presencia en el salario base, en aquellos trabajadores que lo percibían, las partes expresamente manifiestan que los trabajadores seguirán teniendo derecho a comer el bocadillo siempre y cuando no interrumpen el normal proceso productivo de su puesto de trabajo; en el caso de que se solicitara una «parada de bocadillo» el tiempo empleado deberá ser recuperado por el trabajador como jornada ordinaria de trabajo.

b) La integración del plus de penosidad en el salario base, en aquellos trabajadores que lo percibían, tendrá, al menos, las siguientes consecuencias: (1.ª) los conceptos de penosidad en el trabajo en Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. se considerarán plenamente compensados por el pago del nuevo salario base, por lo que no podrán ser nuevamente reclamados en el futuro bajo ninguna circunstancia, (2.ª) si por cualquier razón o circunstancia, que hoy no existe, se planteara en el futuro una reclamación por toxicidad o peligrosidad en el trabajo de Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L., el porcentaje pactado o fijado para el cálculo del plus correspondiente sería exclusivamente aplicable sobre el salario base establecido en el Convenio Provincial de Industria Siderometalúrgica de Burgos y nunca sobre el nuevo salario base creado bajo este artículo.

Con el objeto de promover la integración laboral, los profesionales que sean contratados sin contar con experiencia laboral previa, con poca experiencia o a partir de este acuerdo, serán considerados Personal de Nueva Incorporación o grupo profesional 7.

Este estatus se mantendrá durante un periodo de dos años desde su contratación y transcurrido dicho periodo de tiempo, el trabajador promoverá al grupo profesional correspondiente, en función de la experiencia adquirida en la función encomendada.

Para estas nuevas contrataciones de personas que carecen de experiencia profesional previa a su contratación, y que conjuntamente a su retribución perciben una formación especializada en su área de acción y desarrollo del trabajo, se fijará una retribución mediante pacto individual o por Convenio Colectivo.

Art. 10.º – *Complemento ex categoría.*

Aquellos trabajadores en alta en la empresa a fecha 1 de enero de 2012 que tuvieran un salario base superior al definido para el del grupo profesional al que queden ad-



critos en este Convenio, se les mantendrá la diferencia como complemento ad personam, denominado «Complemento ex categoría».

Dicho complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el Convenio.

Las incorporaciones posteriores a dicha fecha no percibirán este complemento.

Art. 11.º – *Antigüedad.*

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio percibirán aumentos periódicos por antigüedad consistente en quinquenios, en la cuantía del 5% del salario base de su grupo profesional.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la empresa, incluyéndose en el cómputo los periodos que el trabajador hubiese permanecido en situación de incapacidad temporal, permisos y licencias, las excedencias forzosas y las suspensiones temporales del contrato de trabajo. También se estimará como periodo de prueba aquel en el que el trabajador haya permanecido con contrato de prácticas. No se tendrá en cuenta en este cómputo el tiempo acumulado en contratos extinguidos, salvo en el caso de realización de una contratación indefinida a una persona que en el mes anterior hubiera tenido un contrato temporal con la empresa, en cuyo caso la antigüedad se calculará desde el inicio de la última contratación temporal, sin derecho a la indemnización por terminación del contrato anterior.

A los trabajadores que se hayan incorporado a la empresa mediante «Contratos para la formación», y que finalizado el mismo continúen prestando sus servicios, se les reconocerá el periodo que hayan estado vinculados a la empresa mediante este tipo de contratos, para efectos del cálculo de la antigüedad.

Los aumentos periódicos por quinquenios de antigüedad comenzarán a devengar a partir del 1 de enero si se cumpliesen en el primer semestre y a partir del 1 de julio si fuese en el segundo.

Art. 12.º – *Complemento ex antigüedad.*

Para aquellos trabajadores en alta en la empresa a fecha 1 de enero de 2012 y que tuvieran un valor absoluto de la antigüedad superior al resultante tras la aplicación del salario base del grupo profesional al que queden adscritos en este Convenio, se les mantendrá la diferencia como complemento ad personam, denominado «Complemento ex antigüedad».

Dicho complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el Convenio.

Las incorporaciones posteriores a dicha fecha no percibirán este complemento.

Art. 13.º – *Retribución complementaria.*

Los trabajadores en alta en la empresa a fecha 1 de enero de 2012 y comprendidos en el presente Convenio percibirán en concepto de Retribución Complementaria las siguientes cantidades, calculadas de la manera siguiente:



- A partir del mes 7 de antigüedad hasta 18 meses: 59,43 euros/mes.
- A partir del mes 19 de antigüedad hasta los 30 meses: 118,87 euros/mes.
- A partir del mes 31 de antigüedad hasta los 42 meses: 178,30 euros/mes.
- A partir del mes 43 de antigüedad: 237,74 euros/mes.

Las incorporaciones posteriores a dicha fecha no percibirán este complemento.

Art. 14.º – *Prima de producción.*

Se percibirá como Prima de Producción una cantidad mensual, en la cuantía abajo indicada para los años 2012 y 2013.

GRUPO OPERARIOS. –

Prima A. – Personal Taller Grupo 5: 328,57 euros/mes.

Prima B. – Personal de Mantenimiento: 353,83 euros/mes.

GRUPO EMPLEADOS. –

Prima A. – Resto de departamentos: 260,13 euros/mes

Prima B. – Departamento de Programación, Organización y Sistemas, los que anteriormente la tuvieron: 325,65 euros/mes.

Prima C. – Supervisores: 414,49 euros/mes.

Aquellos trabajadores que accedan a puestos de mayor prima de producción percibirán la prima asignada al puesto al que accedan, una vez transcurridos dos meses (42 días de trabajo), continuos o discontinuos, en el nuevo puesto, consolidándose esta prima para el futuro.

Se reducirá la cuantía anterior en la parte proporcional a las horas laborables del mes en los casos de ausencia salvo en los casos en los que expresamente esté indicado lo contrario.

Esta prima será abonada también en las vacaciones oficiales.

Para los puestos de nueva creación se estará a lo dispuesto en el art. 7.º «Comisión de Vigilancia e Interpretación».

A partir del 1 de enero de 2012, los trabajadores de nueva incorporación percibirán la prima de producción de manera escalonada siguiendo el siguiente criterio:

Primer año de antigüedad en la empresa no percibirán prima de producción.

Segundo año de antigüedad en la empresa percibirán el 25%.

Tercer año de antigüedad en la empresa percibirán el 50%.

Cuarto año de antigüedad en la empresa percibirán el 75%.

Quinto año de antigüedad en la empresa percibirán el 100%.

Art. 15.º – *Plus de puntualidad.*

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio percibirán un Plus de Puntualidad; para el año 2012 y 2013 el valor será de 46,85 euros/mes, siendo motivo de reducción o pérdida del mismo las siguientes circunstancias:



- a) 60 minutos/atrasos en el mes = Pérdida 100% del Plus.
- b) 60 minutos/atrasos en un día = Pérdida 100% del Plus.
- c) 30 minutos/atrasos en el mes = Pérdida 50% del Plus.
- d) 30 minutos/atrasos en un día = Pérdida 50% del Plus.

No se producirá pérdida del plus en los permisos concedidos con carácter particular, enfermedad y cualquier ausencia del trabajo justificada.

Art. 16.º – Plus de nocturnidad.

El Plus de Nocturnidad se abonará por hora nocturna trabajada entre las 22:00 y las 6:00 horas.

El valor del plus en 2012 y 2013 será de 3,84 euros/hora nocturna trabajada.

La citada cantidad se abonará con independencia del grupo profesional y antigüedad de los trabajadores que tengan derecho a ella.

Art. 17.º – Plus festivo.

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio que en cumplimiento de su jornada habitual, no flexibilidad o distribución irregular de la jornada o comienzo de la semana laboral en domingo noche, tengan la obligación de trabajar en domingo o días festivos tendrán derecho a la percepción de un plus de 4,46 euros, para el año 2012-2013, por cada hora de trabajo que se realice en domingo o día festivo.

A estos efectos se comenzarán a computar las horas de trabajo realizadas en día festivo desde las 00 horas hasta las 23:59 horas del domingo o festivo.

Este plus se abonará por domingo o festivo efectivamente trabajado, compensándose, a su vez, con la percepción del mismo la ausencia de transporte a cargo de la empresa durante esos días.

Si el trabajador no acude al puesto de trabajo durante alguno de los días en que pudiera causar el derecho a la percepción del Plus Festivo, éste no se devengará, y por tanto, tampoco se le liquidará.

La cuantía percibida por el trabajador por este concepto no será computable a los efectos de determinación de cualquier otra retribución fija o variable que el trabajador tenga derecho a percibir y que se regule en este Convenio.

Art. 18.º – Plus especial.

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio con contrato indefinido percibirán un plus especial en la cuantía de 52,25 euros/mes para los años 2012 y 2013.

Art. 19.º – Complemento personal compensatorio IRTP.

Los trabajadores del Grupo Operarios contratados con anterioridad al 31 de diciembre de 1981 percibirán mensualmente en concepto de complemento personal compensatorio de IRTP, la cantidad que resulte de restarle a la cuantía que venían percibiendo como «retribución complementaria» en 1992, la cantidad de 120,20 euros. Estas cantidades serán aquellas recogidas en el Anexo II.



Estas cantidades se percibirán por los trabajadores con derecho a ellas como condición «ad personam» durante todo el tiempo en que sigan prestando sus servicios en Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L., y en ningún caso se verán afectadas, durante el tiempo en que el trabajador disfrute de las mismas, por los incrementos porcentuales que afecten a otras partidas retributivas reguladas en el presente Convenio.

Art. 20.º – *Complemento personal.*

Este concepto es de libre designación por parte de la empresa.

Este concepto no será absorbible por los incrementos de antigüedad.

Art. 21.º – *Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, que serán abonadas los días 15 de junio y 15 de diciembre, calculadas sobre el equivalente al 100% de la retribución mensual vigente en dicho año de los conceptos que cada uno perciba:

- Salario base mes.
- Complemento ex categoría.
- Antigüedad.
- Complemento ex antigüedad.
- Prima de Producción.
- Retribución Complementaria.
- Complemento Personal Compensatorio I.R.T.P. (Grupo Operarios).
- Complemento personal (Grupo Empleados).
- Plus de Puntualidad.
- Plus especial.

Aquellos trabajadores que ingresen o cesen en la empresa durante el periodo de devengo de alguna de las gratificaciones extraordinarias percibirán la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado en Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L., siendo el periodo de devengo desde el 1 de enero al 30 de junio para la paga del 15 de junio y desde el 1 de julio al 31 de diciembre para la paga del 15 de diciembre.

Estas gratificaciones extraordinarias se continuarán devengando durante la situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente o enfermedad.

Gratificaciones extraordinarias por rendimiento (G.E.R.).

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio percibirán dos Gratificaciones Extraordinarias por Rendimiento, a percibir el 15 de marzo y el 15 de septiembre de cada año, de acuerdo al siguiente régimen de retribución:

a) La plantilla en alta a fecha 1 de enero de 2012 percibirá una cuantía equivalente al 100% de la retribución mensual vigente en dicho año de los conceptos que cada uno perciba:



- Salario base mes.
- Complemento ex categoría.
- Antigüedad.
- Complemento ex antigüedad.
- Prima de Producción.
- Retribución Complementaria.
- Complemento Personal Compensatorio I.R.T.P. (Grupo Operarios).
- Complemento personal (Grupo Empleados).
- Plus de Puntualidad.
- Plus especial.

Estas gratificaciones extraordinarias se continuarán devengando durante la situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente o enfermedad.

b) Los trabajadores de nueva incorporación percibirán durante los dos primeros años la cantidad por cada gratificación de 773,20 euros.

A partir del tercer año de antigüedad, en la fecha de su abono en la empresa, se percibirá una cuantía equivalente a la de la retribución mensual vigente en cada caso.

Estas gratificaciones se percibirán en proporción al tiempo trabajado dentro del periodo computable de cada una de las pagas.

Con carácter general, aquellos trabajadores que ingresen o cesen en la empresa durante el periodo de devengo de alguna de estas gratificaciones extraordinarias percibirán la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado en Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L., siendo el periodo de devengo desde el 15 de septiembre al 14 de marzo para la del 15 de marzo y desde el 15 de marzo al 14 de septiembre para la del 15 de septiembre.

Estas gratificaciones extraordinarias se continuarán devengando durante la situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente o enfermedad.

Art. 22.º – Horas extraordinarias.

Respetando el criterio seguido hasta la fecha, así como el carácter voluntario del trabajo extraordinario, se pacta la siguiente regulación de la retribución de horas extraordinarias:

Para cada trabajador el valor de base de la hora ordinaria es el que figura en la tabla de horas y que será aplicable a partir de la firma del presente Convenio.

Para calcular el valor de la hora base indicada en el Anexo de horas.

a) Hora extraordinaria normal:

- Recargo por hora: 100%.
- Personal de nueva incorporación: 50%.

b) Hora extraordinaria festiva:

Se consideran como tal aquellas a las que no se hayan aplicado la flexibilidad según el artículo 27 del Convenio, y sean realizadas en sábados, domingos o festivos, por aquellos trabajadores cuya jornada habitual no se desarrolle en los citados días.



- Recargo por hora: 150%.
- Personal de nueva incorporación: 75%.

La empresa mantiene el compromiso, durante la vigencia de este Convenio, de que la media anual de horas extras realizadas en Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. será como máximo de 50 horas.

También podrá ser retribuido el trabajo extraordinario efectuado por los trabajadores mediante jornadas de descanso compensatorio, disfrutando dos horas de descanso por cada hora trabajada. El disfrute del descanso será determinado por la empresa previa consulta con el trabajador, y siempre dentro de los 6 meses siguientes.

Las percepciones durante estos periodos de descanso serán como si realmente hubiera trabajado.

Estas horas extraordinarias están reflejadas por medio de un talonario que se rellenará por triplicado, una copia para la empresa, otra copia para el trabajador y otra para el comité de empresa (que se entregará a este en un plazo máximo de 2 días laborables).

Art. 23.º – Prima por reducción de absentismo.

Se establece una prima por reducción del absentismo, de cobro individual por importe de 160 euros/año, debiéndose cumplir las siguientes condiciones:

1. – El absentismo del conjunto de la planta y por todas las causas no debe superar el 4,00% anual.

2. – Habiéndose cumplido el primer criterio, percibirán la prima las personas cuyo índice de absentismo individual al final del año sea igual o inferior al 4,00% (para el cálculo de este porcentaje individual no se tendrán en cuenta las horas sindicales, las de paternidad o maternidad, y la licencia por matrimonio).

Art. 24.º – Días de pago.

Se efectuarán los pagos de nómina los días 7 y 20 de cada mes y si coinciden con sábado o día festivo, se pagará el día anterior.

Art. 25.º – Desglose de nómina.

En las nóminas de atrasos y de pagas extraordinarias se desglosarán todos los conceptos y su reflejo en las mismas.

Art. 26.º – Finiquitos.

Los recibos de saldo y finiquito que se realicen al terminar la relación laboral deberán detallar todas las cantidades parciales que se componen y las partidas y conceptos salariales a las que corresponden.

La Dirección de la Empresa tendrá a disposición del trabajador el recibo-finiquito con la antelación de 48 horas, con el objeto de que el trabajador pueda realizar las consultas que estime oportunas, pudiendo intervenir la representación de los trabajadores si así se le solicita.



CAPÍTULO III. – CALENDARIO Y HORARIOS

Art. 27.º – *Jornada.*

La jornada ordinaria de trabajo individual en Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. para el año 2012 será de 1.704 horas, para el año 2013 será de 1.712 horas.

A los efectos de este artículo se tendrá en cuenta lo pactado en el apartado a) del artículo 9.º de este Convenio de los Grupos Operarios y Empleados.

Art. 28.º – *Días de libre disposición.*

Los trabajadores de Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. dispondrán de dos días de libre disposición por persona y año de vigencia del Convenio; el disfrute de estos días supone una reducción de la jornada de trabajo de carácter individual, derivada del Convenio del año 2005.

Criterios generales:

Estos días deben cogerse obligatoriamente y no se podrán compensar económicamente en ningún caso.

La jornada a disfrutar será independiente del turno en que se encuentre y se retribuirá como jornada trabajada.

Estos días deben disfrutarse en el año en curso, no pudiendo trasladarse a años posteriores.

La asignación de días se realizará por riguroso orden de recepción de solicitudes (fecha y hora).

Si una persona está de baja en la fecha que tiene solicitado el día, este quedará suspendido y no lo perderá, pudiéndolo disfrutar en otra fecha siempre dentro del mismo año, salvo la excepción de si una persona teniendo solicitados o no los días, causa baja por I.T. y permanece hasta el 31 de diciembre, podrá disfrutar los días de DLD pendientes entre los meses de enero y febrero del año siguiente. Pasado este plazo perderá el derecho a disfrutarlo.

Presentación de solicitudes:

Las solicitudes deben presentarse con una antelación mínima de diez días naturales a la fecha que se desea disponer.

Se hará en formato oficial por triplicado, entregándose a su responsable, que lo recibirá anotando fecha y hora de recepción.

Una copia será entregada al interesado, otra para el responsable y otra para el comité de empresa.

Se podrán anular los DLD con una solicitud presentada con diez días de antelación.

La fecha máxima de presentación de solicitudes será el 30 de octubre; en la primera semana del mes de noviembre se dispondrá del listado de personas que no han solicitado los días de libre disposición y los días ocupados por otras solicitudes, entregando



una copia al comité y procediéndose a asignar estos días por sorteo, respetando la organización de la producción y los límites de este artículo.

Distribución de los días:

– Personal del grupo operarios:

El número máximo de personas que pueden disfrutar estos días en la misma fecha será de 10 personas.

Líneas de corte longitudinal, líneas de corte transversal y prensas: Podrán disfrutar una persona por línea y turno.

Decapado, Skin Pass, Tren de laminación: Se podrá disfrutar una persona por día, turno y máquina.

Hornos: Lo podrá disfrutar una persona por día en jueves, viernes y vísperas de fiestas.

Mantenimiento: Se podrá disfrutar una persona por día y turno.

– Personal del grupo empleados:

Encargados: Un encargado por día.

Resto de personal de grupo empleados: Podrá disfrutarlo un máximo de 5 personas por día.

De manera excepcional, si existiera acuerdo entre los trabajadores de una línea o departamento o sección y la empresa, estos podrían cogerse el DLD todos juntos no siendo acumulables a los máximos establecidos.

Art. 29.º – Flexibilidad del calendario laboral.

Para cubrir las necesidades de producción que se puedan generar por sobrecargas de línea, pedidos especiales, periodos punta de producción o cualquier otra causa que suponga alteraciones en el proceso normal de producción de Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. se acuerda:

1.º – Flexibilizar la jornada anual pactada, en el sentido de que la jornada ordinaria de trabajo pueda incrementarse hasta en cuatro horas diarias o trabajar cualquier otro día.

Para el uso de esta flexibilidad, no será necesario un plazo de preaviso y podrá ser utilizada por un máximo de 48 horas al año por persona.

La empresa solicitará personal voluntario para cubrir los puestos precisos; si el personal voluntario presentado resultara insuficiente, la empresa podrá determinar qué personas deberán trabajar hasta completar los puestos necesarios.

a) La flexibilidad se compensará del siguiente modo:

Económicamente: Por cada hora de «trabajo flexible» realizada por un trabajador, Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. abonará desde la firma de este Convenio la cantidad de 13,75 euros/hora o de 110 euros/día por jornada de trabajo completa, donde se incluyen todos los suplementos (nocturnidad, prima, etc.).



La flexibilidad aplicada en domingos y días festivos (fiestas oficiales, no otros días de descanso) se verá incrementada en 35 euros.

Descanso compensatorio: Además de la retribución económica anteriormente señalada, por cada hora de «trabajo flexible» cada trabajador disfrutará de una hora completa de descanso compensatorio, o lo que es lo mismo, que por cada día de trabajo se disfrutará de un día de descanso.

Salvo acuerdo en contrario entre el trabajador y la empresa, el disfrute de los periodos de descanso compensatorio se efectuará por días completos, respetando la organización normal del trabajo y sin coincidir con los periodos punta de actividad, dentro de los 12 meses siguientes, exceptuando el periodo de vacaciones, al haber completado el derecho a un día entero de descanso (esto es, 8 horas de trabajo flexible). Transcurrido este plazo, si el trabajador no ha solicitado el descanso perderá el derecho a su disfrute.

2.º – La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 3,5 por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. Esta distribución irregular no conllevará compensación económica alguna.

Esta distribución irregular de la jornada se llevará a cabo una vez superadas las 48 horas de flexibilidad individual recogidas en el apartado 1.º.

Art. 30.º – Horarios de trabajo.

Los horarios de trabajo serán:

- a) Turno de mañana: De 6:00 a 14:00 horas.
- b) Turno de tarde: De 14:00 a 22:00 horas.
- c) Turno de noche: De 22:00 a 6:00 horas, comenzándose el lunes a las 22:00, salvo los domingos que se determinen en el calendario laboral (estos no darán derecho al plus festivo).
- d) Turno partido: De 8:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 18:00 horas.

La dirección podrá organizar el horario de turno partido del personal de empleados y del personal de taller y en los puestos en los que sea posible, de tal manera que se posibilite no trabajar el viernes por la tarde, distribuyendo media hora el resto de los días por la tarde.

La semana que tenga un día festivo el primer día laborable se trabajarán 9 horas y el último día laborable 6 horas. La semana que tenga dos días festivos se trabajará a razón de 9 horas los dos primeros días laborables y el último día 6 horas, y así sucesivamente.

La dirección establecerá qué puestos son necesarios que trabajen el viernes por la tarde en régimen de guardias por departamentos, en función de las necesidades de organización de la producción y del correcto funcionamiento de la fábrica.

Para el personal a turno partido de Grupo Empleados, se establece jornada de verano durante los meses de julio y agosto, siendo el horario de 7:00 a 15:00 horas.



La dirección establecerá un régimen de guardias por departamentos, con el horario habitual del turno partido en función de las necesidades de organización de la producción y del correcto funcionamiento de la fábrica.

Art. 31.º – *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio que se encuentren de baja antes del periodo de disfrute de sus vacaciones anuales tendrán derecho a disfrutar las vacaciones no disfrutadas en otro periodo del año que será acordado con la empresa, o en su defecto, antes de que transcurra el periodo de 18 meses desde la fecha en que se debieron disfrutar las vacaciones.

En las vacaciones se abonarán los siguientes conceptos:

- Salario Base mes.
- Complemento ex categoría.
- Antigüedad.
- Complemento ex antigüedad.
- Prima de Producción.
- Retribución Complementaria.
- Complemento Personal Compensatorio I.R.T.P. (Grupo Operarios).
- Complemento personal (Grupo Empleados).
- Plus de Puntualidad.
- Plus Especial.

Plus de Nocturnidad (se realizará la suma de las horas nocturnas realizadas en el periodo entre el 1 de septiembre hasta el 31 de julio (ambos incluidos), la cantidad resultante se dividirá entre 11 y el resultado de esta división se multiplicará por el valor hora del año en curso. Esta cantidad será abonada en la nómina de agosto, independientemente de cuándo se disfruten las vacaciones).

Para el personal eventual se tendrá en cuenta el promedio de lo obtenido en los 3 meses anteriores al periodo de disfrute de vacaciones.

En el supuesto de que un trabajador incurra en situación de I.T. durante el disfrute de sus vacaciones, se le complementará hasta el 100% de su salario. Cuando un trabajador no haya podido disfrutar todas o parte de las vacaciones por I.T., las disfrutará a su reincorporación en fecha pactada de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Art. 32.º – *Días de asuntos propios.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio pueden disfrutar dos días de asuntos propios a lo largo del año, en las siguientes condiciones:

- Que su disfrute no suponga en ningún caso la disminución de la jornada anual de trabajo, tanto en horas de presencia como de trabajo efectivo.
- Que la solicitud de disfrute se realice con una antelación mínima de 3 días.
- Estos días no se descuentan en el mes de disfrute de permiso.



La empresa podrá denegar dicha solicitud únicamente en casos excepcionales por problemas de organización, en cuyo caso la empresa informará al Comité de Empresa de las causas que motivan dicha denegación.

La recuperación de estos días será a negociar entre el trabajador y la empresa.

CAPÍTULO IV. – PARTE SOCIAL

Art. 33.º – Complementos I.T.

Para las bajas que se produzcan a partir de la firma del presente Convenio, se unifica el concepto de Complementos I.T. de forma que contemple de igual manera los supuestos de baja por enfermedad y por accidente, eliminando los casos previstos en el Convenio anterior de lumbalgias, artritis, hospitalización, intervención quirúrgica, etc.

La empresa complementará hasta el 100% las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua de accidentes desde el primer día de la baja, y mientras ésta dure, por la totalidad de las retribuciones mensuales vigentes en todos los conceptos, correspondientes al periodo de baja (esto es, como si realmente se estuviera trabajando). Para el promedio de nocturnidad, se estará a las horas nocturnas realizadas en los tres meses anteriores por el valor/hora de dicho mes.

Quedando fuera de promedio los siguientes conceptos:

- Flexibilidad.
- Horas extras.
- Pagas extras (se perciben completas en caso de baja I.T.).
- Formación.
- Desplazamientos.

Para que la empresa abone el 100% de este promedio, el absentismo por enfermedad común acumulado de los 12 últimos meses deberá ser menor o igual al 2,6% (este porcentaje estará sujeto al mismo tipo de redondeo que actualmente se utiliza para la conversión a euros). En el caso de que fuera superior, se aplicarán los siguientes porcentajes a dicho salario promedio mientras dure dicha situación:

80% si el absentismo es superior al 2,9%.

90% si el absentismo es superior al 2,6% e inferior al 2,9%.

100% si el absentismo es igual o inferior al 2,6%.

Para el cálculo del índice de absentismo acumulado de los 12 últimos meses por enfermedad común, a los efectos de este artículo, no se tendrán en cuenta los días de baja posteriores al mes natural siguiente al que se produce la baja, así como tampoco las recaídas que se produzcan por dicha enfermedad común.

Las percepciones económicas mensuales y anuales de los trabajadores en situación de I.T. durante todo su periodo de baja y en el cómputo anual nunca podrán ser superiores ni inferiores a la que hubiera percibido si hubiese estado trabajando.



Art. 34.º – Seguro de vida.

Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. tiene contratadas dos Pólizas Colectivas de Seguro de Vida: Una por accidente 24 horas, y otra, para el supuesto en que las contingencias protegidas tengan su origen en causa natural o enfermedad común.

a) Póliza Colectiva que cubre contingencias producidas por causa natural o enfermedad común.

Esta póliza cubre contingencias producidas por causa natural o enfermedad común en las cuantías económicas que a continuación se especifican:

– Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual: Según tabla de indemnizaciones que se fija en la Póliza Colectiva.

– Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, e

– Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo y Muerte,

según siguiente baremo salarial:

1. Salario inferior a 16.527,83 euros: 22.540 euros.
2. Salario entre 16.527,83 y 22.537,95 euros: 30.055 euros.
3. Salario superior a 22.537,95 euros: 37.865 euros.

b) Póliza Colectiva que cubre contingencias producidas por accidente 24 horas.

Esta póliza cubre contingencias producidas por accidente las 24 horas del día. Las contingencias cubiertas son Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo, y Muerte.

En estos supuestos los trabajadores percibirán como indemnización aquella que les correspondiese según la Póliza Colectiva concertada.

En caso de muerte o gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total, exclusivamente por razón de accidente de trabajo, para todos los trabajadores asegurados, la prestación económica recibida por acumulación de los importes asegurados (pólizas a más b) será del doble de las cantidades referidas en los anteriores niveles salariales.

A cuenta de las indemnizaciones o prestaciones económicas que los trabajadores tengan derecho a percibir de la Entidad Aseguradora en cualquiera de los supuestos contemplados anteriormente, Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L., previa solicitud del empleado o sus beneficiarios o herederos, anticipará la cuantía de 3.005,06 euros, que deberán reintegrarse a la empresa en el momento en que la Entidad Aseguradora abone la cuantía económica que correspondiese.

Art. 35.º – Anticipos.

Se concederán anticipos en las siguientes condiciones:

A) Únicamente los trabajadores fijos en la plantilla de la empresa podrán optar a este derecho.

B) La cuantía máxima a solicitar será de una cuarta parte del salario total anual sin considerar las horas extras, o 6.010,12 euros, la mayor de ambas.



C) Por tratarse de un anticipo el tipo de interés es «0».

D) A partir de la firma del presente Convenio, la devolución deberá efectuarse en un plazo máximo de dos años (16 pagas por año) a partir del mes siguiente a su percepción.

E) Finalizada la devolución del anticipo no se podrá solicitar uno nuevo hasta pasado 1 año a partir del último reintegro.

F) Si una persona solicitara una excedencia o causara baja en la empresa, deberá rembolsar el saldo pendiente en el mismo momento de la liquidación.

Art. 36.º – Fondo social.

Se dotará al Comité de Empresa de un Fondo Social de 1.800 euros por año para ser administrado por dicho Comité según sus necesidades, dando conocimiento de su uso a la Dirección de la Empresa y a los trabajadores.

Art. 37.º – Contratación de duración determinada.

La empresa se compromete a no superar el porcentaje del 15% de plantilla con contrato de duración determinada contratada por la empresa sobre el total de la plantilla contratada por la empresa.

Dentro de este 15% de plantilla con contrato de duración determinada no se computarán los contratos de relevo.

Para el cálculo del 15% de plantilla con contrato de duración determinada, se tendrá en cuenta el promedio de la contratación de duración determinada realizada en los seis últimos meses.

Art. 38.º – Acceso a puestos cualificados.

Respetando el derecho estatutario de los trabajadores a la promoción en el trabajo, y con intención de favorecer la proyección profesional de los empleados de Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. ambas partes acuerdan:

a) Que para cubrir las vacantes, o empleos de nueva creación, que exijan un personal cualificado tendrán derecho preferente a los mismos los trabajadores de Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. convenientemente capacitados para ello.

b) A efectos de la promoción interna a puestos cualificados, y con el objeto de determinar la capacitación de los trabajadores que opten a ella, se establecerá un sistema de exámenes de carácter teórico y práctico que sirva a los expertos de la empresa para evaluar las capacidades de los candidatos.

c) La convocatoria de estas pruebas será convenientemente anunciada por la empresa así como los contenidos de las mismas, con una antelación mínima de 1 mes; dentro de este periodo de tiempo existirán tres semanas para la presentación de candidaturas.

Art. 39.º – Formación profesional.

Con el fin de favorecer la formación de los trabajadores afectados por el presente Convenio, y a su vez potenciar el principio de calidad total en la producción de Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L., la empresa procurará e incentivará el acceso de sus trabajadores



a cursos de formación profesional, tanto internos como externos. El comité de empresa, durante los dos primeros meses del año, podrá presentar solicitudes de cursos de formación para el año.

Todos los trabajadores vinculados por el presente Convenio tendrán acceso a los cursos de formación siempre impartidos en aula.

Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. se compromete, en los supuestos en que el trabajador cumpla con los requisitos indicados anteriormente, a facilitar el seguimiento del citado curso de formación, adaptando la jornada del empleado al horario del mismo, siempre y cuando la organización del trabajo lo permita.

Aquellos trabajadores que con regularidad cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional disfrutaran de los permisos no retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, siempre y cuando se justifique documentalmente.

Se considerarán como horas de formación aquellas que se realicen para aprendizaje de nuevos puestos, nuevas maquinarias o promoción en el trabajo que se realicen fuera de las aulas, siempre que el trabajador esté acompañado por un formador y no esté sustituyendo a un empleado de la máquina y/o el grupo de trabajo normal de la máquina estuviera completo.

Aquellos trabajadores que participen en cursos de formación que se realicen fuera de la jornada ordinaria de trabajo percibirán los siguientes incentivos de carácter económico:

a) 7,81 euros/hora de formación para aquellos trabajadores que acudan a cursos de formación directamente relacionados con el desempeño o la mejora de las funciones del puesto de trabajo que desarrolle en el momento de la celebración del curso.

b) 3,90 euros/hora de formación para aquellos trabajadores que acudan a cursos de formación que, organizados por la empresa, tengan como objeto favorecer los conocimientos generales de los empleados sobre las distintas fases productivas de Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L., con el fin de que éstos puedan optar a una posible promoción profesional.

Art. 40.º – Permisos y licencias.

A partir de la firma del Convenio y aparte de los permisos y licencias concedidos a los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación, la Empresa Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. concederá a los mismos:

a) En caso de matrimonio una licencia de 15 días naturales, pudiéndose empezar a disfrutar desde el día anterior a la boda. Se acreditará mediante el Libro de Familia.

b) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, nietos y hermanos y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.

5 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge e hijos por consanguinidad.

Un día natural en caso de fallecimiento de tíos o sobrinos por consanguinidad o afinidad. Estos días se podrán coger a partir de la defunción o del entierro.



Todos los permisos por fallecimiento se acreditarán mediante esquila o justificante eclesiástico o civil.

c) Dos días naturales en caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Se considera hospitalización todo ingreso en un hospital para recibir asistencia médica o médico-quirúrgica que suponga al menos pasar una noche en el mismo o tener una cama asignada. No se considera hospitalización permanecer menos de 24 horas en un servicio de urgencias o en un servicio para la realización de pruebas diagnósticas o terapéuticas.

Se podrá disponer de estos días mientras dure la hospitalización.

En el caso de que la hospitalización dure más de 30 días consecutivos, se tendrá derecho a 2 días más de permiso retribuido mientras dure este ingreso. Esta ampliación del permiso no generará permiso adicional por desplazamiento.

La hospitalización se acreditará con el justificante del centro hospitalario.

La intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario se acreditará con el justificante del facultativo o centro hospitalario que acredite la intervención quirúrgica y que prescriba el reposo domiciliario.

d) Tres días laborables en el caso de nacimiento o adopción de hijo. Se acreditará mediante el Libro de Familia. Se podrán disfrutar dentro de los quince días naturales siguientes al nacimiento.

e) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos por consanguinidad o afinidad. Se acreditará con el justificante eclesiástico o civil (Ayuntamiento o Juzgado).

f) Un día laborable por el traslado del domicilio habitual. Se acreditará con el justificante oficial del Ayuntamiento. Se podrá disfrutar dentro de los quince días naturales siguientes al traslado de domicilio.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo, debiendo presentar el trabajador a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, hasta el límite de 18 horas al año.

h) Para acompañamiento de cónyuge, hijos y padres por consanguinidad a médicos especialistas (incluido pediatría) sean o no de la Seguridad Social, hasta 16 horas al año.

Para disponer de este permiso retribuido debe acreditarse:

- El parentesco de la persona acompañada.
- La asistencia a médico especialista por parte de dicho pariente.
- La presencia del trabajador como acompañante.



i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses y por su voluntad, podrán acumular el derecho previsto en el art. 37.4 del E.T. en 12 jornadas laborales.

Las licencias o permisos se amplían a las parejas de hecho que figuren debidamente inscritas como tales en el registro que corresponda. La licencia recogida en el apartado a), permiso por matrimonio, se reconoce igualmente a las parejas de hecho debidamente inscritas y desde la fecha de inscripción, una sola vez durante su vida laboral en la empresa, y en el supuesto de contraer posteriormente matrimonio con la misma persona, no tendrán derecho a disfrutar de un nuevo permiso por matrimonio, si ya hubieran disfrutado el que les correspondía como pareja de hecho.

En los apartados b), c), d) y e), cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento a una provincia limítrofe con Burgos, dispondrá de un día natural de más y en el caso de que el desplazamiento se realice al resto de las provincias, se ampliará el permiso hasta dos días naturales más. En aquellos casos en que se necesite uno de estos días se podrá disponer el día anterior.

En todos los casos la retribución de estos permisos estará compuesta exclusivamente por los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, retribución complementaria (solo personal en alta en la empresa a fecha 1 de enero de 2012), prima de producción, plus de nocturnidad (cuando coincida el permiso estando en ese turno), plus festivo (cuando coincidiera el permiso en jornada acreedora de este plus), complemento personal, puntualidad, plus especial, complemento ex categoría y complemento ex antigüedad (estos 2 complementos solo personal en alta en la empresa a fecha 1 de enero de 2012).

El trabajador deberá avisar con antelación a su mando inmediato al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso con los siguientes criterios:

Apartados a) e i) al menos con una semana de antelación.

Apartados e), f), g) y h) con al menos dos días de antelación; en los casos c) y d) dos días siempre que se conozca con antelación la fecha.

Resto de apartados en cuanto le sea posible.

La falta de antelación en el aviso sin justificación podrá conllevar la denegación del permiso.

En todos los casos el parentesco por el cual se dispone de permiso retribuido debe justificarse con documentación suficiente que acredite la relación.

En los casos en que el trabajador debiera salir urgentemente durante la jornada de trabajo por alguna de las causas recogidas en los permisos anteriores, disfrutará del permiso que le corresponda a partir del día siguiente, pero deberá recuperar la parte de jornada no trabajada correspondiente al día que salió urgente, pudiéndolas recuperar el último día de permiso.

Art. 41.º – *Derechos sindicales: Crédito horario.*

Los miembros del Comité de Empresa de un mismo Sindicato podrán acumular el crédito de horas a que se refiere el art. 68 e) del Estatuto de los Trabajadores en un



cómputo anual pudiendo disfrutar dichas horas cualesquiera de sus miembros hasta el máximo de dicho cómputo.

Este máximo se calculará atendiendo a las reglas siguientes:

a) Se multiplicará el número de horas mensuales de cada miembro del Comité reconocido por el art. 68 e) del Estatuto de los Trabajadores por el número de miembros y por 11 meses.

b) Si alguno o algunos de los miembros del Comité de Empresa estuviera de baja durante 15 o más días del mismo mes, el cómputo mensual de horas se reducirá en la mitad de las horas legalmente establecidas para tantos miembros como estén de baja.

c) Si la baja se prolongase durante todo el mes, la reducción de horas será igual al número de horas mensuales que establece el Estatuto de los Trabajadores.

En ningún caso la suma de las horas sindicales disfrutadas por los miembros del Comité de Empresa de un mismo Sindicato en un determinado mes podrá superar el doble de la suma de las horas que legalmente les corresponde a dichos miembros en un mes.

En el caso de los delegados sindicales, cada delegado podrá acumular individualmente el crédito de horas que legalmente dispone de manera trimestral, aplicándose las reglas b) y c) del párrafo anterior.

Art. 42.º – Prendas de trabajo.

Será capacidad del Comité de Seguridad y Salud Laboral determinar qué prendas de trabajo son las más adecuadas para el desarrollo de la prestación profesional en cada uno de los puestos de trabajo, para lo cual se presentará a los miembros del Comité para su posterior elección.

Anualmente y en el mes de enero se entregarán las siguientes prendas al personal del Grupo Operarios:

- 3 Pantalones.
- Zapato o bota de seguridad a elegir por el trabajador.
- 6 pares de calcetines.
- Para el personal de almacenes y el puesto de sacar muestras de almacenes, ropa interior térmica, 2 gorros y 2 bragas.

Y a elegir 4 de entre camisa manga larga, polo manga larga, polo manga larga con cuello alto y chaqueta.

Al Grupo Empleados se les entregarán las prendas de trabajo necesarias para cada puesto.

La entrega de otras prendas de trabajo, tales como chaleco y calzado, se realizará previa devolución de la prenda deteriorada. Igualmente, para personal con dotación especial (tales como personal de traslados, anoraks, trajes de agua, botas de agua, etc.) se les entregará una prenda nueva previa entrega de la prenda deteriorada.

Al personal eventual, al inicio de su contratación, se les dotará con toda la equipación correspondiente al puesto de trabajo y con la cantidad correspondiente a un año.



Art. 43.º – *Trabajo temporal.*

Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. se compromete a que la utilización de los servicios de Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.) se realizará, en su caso, respetando la legalidad vigente en dicha materia y con la siguiente limitación:

La empresa no podrá superar el porcentaje del 10% de personas contratadas a través de una E.T.T., sobre el total de la plantilla contratada por la empresa.

Para el cálculo del 10% de personal de E.T.T., se tendrá en cuenta la media de personal de E.T.T. contratado por la empresa durante los seis últimos meses.

Art. 44.º – *Adecuación de puestos de trabajo por disminución de aptitud.*

Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad, el trabajador quedara con alguna disminución de aptitud para el desempeño de su puesto de trabajo, la empresa hará lo posible para buscarle un puesto adecuado a su situación.

La disminución tendrá que ser certificada por el Servicio Médico de Empresa.

En el seno del Comité de Salud Laboral se tratarán los casos que hubiere, haciendo una propuesta a la dirección para su aprobación.

Art. 45.º – *Servicio médico.*

La empresa garantizará la presencia de un médico durante 3 horas diarias (de 7:45 a 8:45 y de 17:30 a 19:30 horas), así como ATS durante 10 horas diarias (de 8:30 a 14:30 y de 15:30 a 19:30 horas), contando ambos con las oportunas especialidades.

Art. 46.º – *Jubilación parcial.*

a) Todo aquel trabajador que manifieste su deseo de jubilación a los 64 años de edad podrá ser sustituido por un trabajador en paro, con el fin de poder cobrar el 100% de la jubilación, mientras esté en vigor la ley que lo regula.

b) El trabajador podrá solicitar la jubilación parcial en base a los requisitos designados en el artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social, el artículo 12.6 del E.T. y siempre de mutuo acuerdo con la empresa.

La comunicación se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

A la finalización de dichos contratos, los trabajadores relevistas tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a 2 días de salario por mes trabajado a partir del primer mes. Si al trabajador relevista se le hiciera contrato fijo en la empresa se le respetará la antigüedad y no tendrá derecho a la referida indemnización por terminación del contrato de relevo. La jornada reducida resultante se acumulará y se realizará anualmente de forma continuada



Art. 47.º – *Defunciones.*

En el caso de fallecimiento de algún empleado de Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. la empresa enviará una corona de flores con dedicatoria de empresa y compañeros de Trabajo, así como la publicación de una esquela en la prensa local.

Si el fallecimiento es de un empleado o familiar directo del mismo (primer grado de consanguinidad o afinidad), podrá asistir al sepelio una representación del Comité de Empresa.

Art. 48.º – *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa:

– La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar grupo al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación



deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente.

– Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Art. 49.º – *Cláusula de igualdad.*

Las partes del presente Convenio se comprometen a cumplir las normas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres; asimismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, así como por razón de lengua.

* * *



ANEXO I

NUEVA CLASIFICACIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES

En cumplimiento del R.D.L. 3/2012 y el art. 22 del E.T. se recoge la nueva clasificación de grupos profesionales que regirá en Gonvarri Burgos.

Grupo 1	Director-Gerente	
Grupo 2	Jefe de Departamento/Sección	
Grupo 3	Resp. Prevención D. Comercial Adjunto Adj. Expediciones Comercial auto Resp. Compras Adjunto D. Comercial Resp. SPG	
Grupo 4	Supervisor Técnico Calidad producto T. Cal. Auto T. Prevención T. Medio Ambiente T. Laboratorio T. Sistemas T. Comercial	
	EMPLEADOS	OPERARIOS
Grupo 5	Programación Expediciones Analista de Laboratorio Administración Gestión Stock Admtvo. compras Admtvo. almacén (compras no siderúrgicas)	Maquinista Líder Ayudante Montador Hornos Pupitre entrada y salida Decapado Caldera y regeneración Tren de laminación Skin-pas Rectificadora Manto. troqueles
Grupo 6	Aux. Calidad producto Aux. Admtvo. laboratorio Recepcionista	Gruista Almacenes y traslados Muestras
Grupo 7	Nuevas incorporaciones	Flejado y embalado Madera Nuevas incorporaciones

En atención a criterios históricos, personales y profesionales el personal de grupo operario que se encontrara en alta en la empresa a fecha de 1 de enero de 2012, será encuadrado en el grupo profesional 5.

Para futuros nuevos puestos que pudieran generarse se estudiará su posicionamiento en la comisión de vigilancia e interpretación.

* * *



ANEXO II

TABLA SALARIOS BASE

A) El personal dado de alta en plantilla de Gonvarri en fecha posterior a 1 de enero de 2012 tendrá la siguiente tabla de Salario Base:

GRUPO OPERARIOS		GRUPO EMPLEADOS	
Grupo	Salario base €/mes	Grupo	Salario base €/mes
Grupo 5	1.406,61	Grupo 4 (supervisores)	1.600,00
Grupo 6	1.339,87	Grupo 4	1.342,17
Grupo 7	1.287,91	Grupo 5	1.256,17
		Grupo 6	1.216,75
		Grupo 7	1.170,00

B) Para el personal en alta en Gonvarri a fecha 1 de enero de 2012 se dispone la siguiente tabla de Salario Base:

GRUPO OPERARIOS		
Antigua Categoría Profesional	Actual Grupo Profesional	Sal. base €/mes
Oficial de 1. ^a	Grupo 5-A	1.680,21
Oficial de 2. ^a	Grupo 5-B	1.616,72
Oficial de 3. ^a / Especialista	Grupo 5-C	1.539,58

GRUPO EMPLEADOS		
Antigua Categoría Profesional	Actual Grupo Profesional	Sal. base €/mes
Encargado	Grupo 4 (supervisor)	1.755,71
Oficial de 1. ^a y asimilado / Oficial de 2. ^a	Grupo 4	1.342,17
Oficial de 1. ^a y asimilado	Grupo 5-A	1.306,58
Oficial de 2. ^a / Aux. Admtvo. / Recepcionista	Grupo 5-B	1.256,17

Este personal mantendrá un salario base diferente al referido en la tabla del Anexo II A), en función de la categoría profesional que detentaban a dicha fecha y con la finalidad de preservar la posibilidad de promoción profesional y económica de los trabajadores; esta promoción podrá tener lugar dentro del mismo grupo profesional pasando del grupo 5-C al 5-B y del 5-B al 5-A dependiendo del grupo al que pertenezcan.

A fin de mantener el mismo salario año que este grupo percibe a la fecha anteriormente referida, se detraerá en la medida y a las personas que sean necesarias la cantidad de euros del concepto «complemento personal».

* * *



ANEXO III

CANTIDADES A ABONAR EN CONCEPTO
DE COMPLEMENTO PERSONAL COMPENSATORIO IRTP

En aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 17.º del Convenio de Empresa, aquellos trabajadores que con una antigüedad anterior en la empresa a 1981 tuvieran derecho a percibir este complemento IRTP, percibirán las siguientes cantidades «ad personam», durante todo el tiempo en que se encuentren vinculados a Gonvarri I. Centro de Servicio, S.L., en atención a la categoría que tenían y antigüedad en la empresa:

<i>Antigüedad al 1-1-89 (4 quinquenios)</i>		<i>Antigüedad al 1-1-89 (3 quinquenios)</i>		<i>Antigüedad al 1-1-89 (2 quinquenios)</i>	
Oficial 1. ^a	90,52 €	Oficial 2. ^a	69,21 €	Oficial 2. ^a	62,41 €
Oficial 2. ^a	76,01 €	Oficial 3. ^a	57,01 €	Oficial 3. ^a	50,67 €
Oficial 3. ^a	63,44 €	Especialista	53,74 €	Especialista	47,41 €
Especialista	60,01 €				

* * *

ANEXO IV

TABLA HORAS EXTRAS

TABLA VALOR HORA BASE PARA CÁLCULO HORAS EXTRAS GRUPO OPERARIOS
AÑO 2012-2013

<i>Grupo</i>	<i>Prima A</i>	<i>Prima B</i>
Grupo 5	12,31	12,46
Grupo 6	11,28	11,43
Grupo 7	9,34	9,34

TABLA VALOR HORA BASE PARA CÁLCULO HORAS EXTRAS GRUPO EMPLEADOS
AÑO 2012-2013

<i>Grupo</i>	
Grupo 4 Supervisores	12,87
Grupo 4	11,31
Grupo 5	10,78
Grupo 6	10,13
Grupo 7	9,34