



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 5 de junio de 2013 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Duo-Fast de España, S.A.U. C.C. 09000222011983.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Duo-Fast de España, S.A.U. suscrito, de una parte, por la representación de la empresa y de otra, por mayoría de la representación legal de los trabajadores, el día 17 de mayo de 2013, presentado en esta Oficina Territorial, por medios electrónicos, el día 30 de mayo de 2013, 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 redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12/06/2010) 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 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, 5 de junio de 2013.

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

* * *



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

AÑOS 2013-2014

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

I.1. – PARTES CONTRATANTES.

I.1.1. – *Partes contratantes.*

El presente texto del Convenio Colectivo de Trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de Duo-Fast de España, S.A.U. y la representación de los trabajadores de la misma, integrada esta por el Comité de Empresa, a los que reconoce la Empresa plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

I.2. – ÁMBITOS DE APLICACIÓN.

I.2.1. – *Ámbito territorial.*

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

I.2.2. – *Ámbito funcional.*

Los preceptos contenidos en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores afectados por el mismo. Las estipulaciones de este Convenio, en cuanto se refiere a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos que en tales materias se hallen establecidas, cualquiera que sea su fuente de origen, en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, quedando subsistente todo cuanto no sea objeto del presente Pacto Laboral.

I.2.3. – *Ámbito personal.*

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

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

I.2.4. – *Ámbito temporal.*

Este Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014. A su término quedará automáticamente denunciado, lo que se pacta a los efectos del Art. 85.3.d) del Estatuto de los Trabajadores, y prorrogado en tanto no se sustituya por uno nuevo.

I.3. – REVISIÓN E INTERPRETACIÓN.

I.3.1. – *Revisión.*

Ambas partes contratantes podrán ejercer, en cualquier momento, su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo, cuando una promulgación de



disposiciones legales de carácter general afecte, de forma especial, a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

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

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

I.3.3. – *Aplicabilidad.*

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

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

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

CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES Y COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS

II.1. – SALARIOS.

II.1.1. – *Retribuciones brutas.*

Para el año 2013 se implementa los grupos profesionales con sus respectivos niveles salariales lo cual queda reflejado en la tabla salarial que se incluye como Anexo I.

Para el año 2014 se incrementará la tabla salarial incluida en el Anexo I en un 1%.

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

Todo el personal de nuevo ingreso, así como aquel personal que ascienda de grupo profesional está sujeto a periodo de prueba o adaptación, que se indican en las tablas salariales del Anexo I de este Convenio.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al cobro del 85% de la retribución correspondiente del nivel salarial del grupo profesional definido por el ordinal del grupo seguido con la letra A en el que hubiera sido clasificado, sin que en los supuestos de promoción interna la retribución pueda ser por aplicación del porcentaje del 85% inferior a la retribución que se viene percibiendo en el puesto desde el que se promociona, hasta que adquiera la condición de admitido en ese puesto o pase su periodo de adaptación, en cuyo momento cobrará el 100% del citado salario.

La reducción del 85% del periodo de prueba no se aplicará al nivel salarial 6-A.

El periodo de prueba será nulo, si el trabajador hubiera desarrollado las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual, con anterioridad (entendiéndose en los últimos 12 meses) en la empresa.



II.2. – COMPLEMENTOS SALARIALES.

II.2.1. – *Complemento de actividad.*

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

II.2.2. – *Antigüedad.*

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

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

II.2.3. – *Nocturnidad.*

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

II.2.4. – *Gratificaciones extraordinarias.*

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

II.2.5. – *Retribución por incapacidad temporal.*

En los casos de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará al trabajador hasta alcanzar el 80% de las retribuciones desde el primer día hasta el 60 y el 100% del 61 día en adelante.

En los casos de I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa complementará al trabajador hasta alcanzar el 100% de las retribuciones desde el primer día.

En ambos casos, siempre y cuando el trabajador acepte el control médico o las indicaciones que en este sentido haga la asistencia médica de la Empresa.

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



II.2.6. – Plus coordinador.

El coordinador de planta percibirá un plus cuya cuantía será el 10% del salario convenido.

II.3. – DEDUCCIONES SALARIALES.

II.3.1. – Descuentos.

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

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

Dónde: SD = Salario día.

SB = Salario base.

CA = Complemento actividad.

A = Antigüedad.

II.4. – COMPLEMENTOS DE CARÁCTER SOCIAL.

II.4.1. – Seguro de grupo.

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

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

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

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

II.4.2. – Préstamos sin interés.

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

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

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

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



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

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

El fondo de ayuda a la educación se dota con la cantidad máxima de 45.000 euros mientras dure la vigencia de este Convenio.

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

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

II.4.4. – *Subvención comedor.*

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

II.5. – INCENTIVOS.

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

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

El cálculo será anual y constituye requisito imprescindible para la efectividad de este incentivo, que el índice general de la Empresa al finalizar cada año, no haya resultado superior al 5.5%, excluidas las horas de acción sindical y las de elecciones.

Todos los empleados cuyo índice individual de absentismo, calculado también sobre el año vencido, excluidas las horas de acción sindical y las de elecciones, recibirán de una sola vez y en el primer mes del año siguiente una gratificación con arreglo a la tabla siguiente:

- Absentismo individual entre 0,00% y 1,00%: 200 euros.
- Absentismo individual entre 1,01% y 2,00%: 100 euros.
- Absentismo individual entre 2,01% y 3,00%: 60 euros.
- Absentismo individual entre 3,01% y 4,00%: 50 euros.
- Absentismo individual mayor 4%: 0 euros.

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

III.1. – JORNADA.

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

Las horas de trabajo anuales serán de 1.712 horas.

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



III.1.2. – *Descanso reglamentario.*

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

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

III.1.3. – *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



III.1.4. – *Calendario especial.*

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

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

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

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

III.2. – JORNADAS ESPECIALES.

III.2.1. – *Servicios mínimos.*

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

III.2.2. – *Sustituciones.*

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

- a) Se procurará avisar al interesado con la máxima antelación posible.
- b) Realizará la suplencia el personal de igual o superior categoría.
- c) Si las horas trabajadas durante la jornada excedieran de las que corresponden, dicho exceso de horas serán abonadas como extraordinarias, corriendo la Empresa con los gastos de desplazamiento si el horario de entrada y/o salida no coincidiera con el horario del autobús.
- d) Al trabajador que, como consecuencia de haber cambiado su jornada realizase, en cómputo anual, un número de horas menor que las establecidas en el presente Convenio, no podrá exigírsele su recuperación ni descontársele cantidad alguna por ese concepto.



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

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

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

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

III.2.3. – *Relevos.*

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

III.3. – *PERMISOS.*

III.3.1. – *Permisos retribuidos.*

Aparte de los permisos concedidos a los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores, la Empresa concederá permiso, con derecho a retribución, siempre que se presente el justificante y/o justificantes oportunos, en los siguientes casos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge e hijos y tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.
- c) Dos días naturales por enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos dos días podrán cogerse mientras dure la hospitalización o enfermedad grave y con justificantes diarios.
- d) Cinco días naturales en caso de nacimiento de un hijo o adopción.
- e) Un día natural en caso de matrimonio de padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos y hermanos políticos.
- f) Cuatro horas de permiso, para asistir al sepelio, en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos.
- g) Para acompañamiento de cónyuge e hijos a consulta médica, hasta 12 horas al año.



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

III.4. – VACACIONES.

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

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

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

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

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

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

III.4.2. – *Hospitalización.*

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

CAPÍTULO IV. – VARIOS

IV.1. – EMPLEO.

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

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

IV.2. – PRODUCTIVIDAD.

IV.2.1. – *Productividad.*

Durante la vigencia de este Convenio se llevarán a cabo estudios técnicos adecuados para optimizar el trabajo en varias secciones de fábrica modificando, si es preciso, el número de personas empleadas en ellas y pasando a otras secciones los sobrantes que forman parte de la plantilla, manteniendo el salario y el grupo profesional de las personas afectadas, en todos los casos, y pasando a desempeñar trabajos del mismo grupo profesional si los hubiere. Si, posteriormente, se crearan puestos en el mismo grupo, estos



trabajadores tendrán preferencia para ocuparlos, siempre y cuando demuestren su capacitación para ello durante el tiempo de adaptación que se indica en las tablas salariales del anexo I de este Convenio.

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

IV.3. – CONTRATACIÓN.

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

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

El 25% de todos estos contratos serán mujeres.

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

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

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

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

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

El 25% de todos estos contratos serán mujeres.

IV.4. – FORMACIÓN.

IV.4.1. – *Formación.*

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



$$\text{HORA DE FORMACIÓN} = (\text{SB} + \text{CA} + \text{A}) \times 14 / 360 / 8$$

donde: SD = Salario día.

SB = Salario base.

CA = Complemento actividad.

A = Antigüedad.

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

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

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

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de un grupo profesional superior con el salario que corresponda al nivel A del grupo profesional al que se le ha destinado, reintegrándose a su antiguo grupo cuando cese la causa que motivó su cambio.

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

CAPÍTULO V. – DERECHOS SINDICALES

V.1. – REPRESENTACIÓN Y AFILIACIÓN.

V.1.1. – *Comité de Empresa.*

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

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

V.1.2. – *Cuota sindical.*

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

V.2. – ASESORÍA E INFORMACIÓN.

V.2.1. – *Crédito horario.*

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

V.2.2. – *Asesores sindicales.*

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



V.2.3. – *Tablón de anuncios.*

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

V.2.4. – *Información económica.*

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

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

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

V.2.5. – *Venta de equipos propios.*

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

V.2.6. – *Expedientes de crisis.*

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

CAPÍTULO VI. – SEGURIDAD Y SALUD

VI.1. – COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

VI.1.1. – *Reuniones.*

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

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

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

VI.2. – PREVENCIÓN SANITARIA.

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

La Empresa garantizará, por medio de los Servicios de Prevención de la Mutua, la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo, para ello se realizarán, todos los años, las pruebas que a continuación



se indican y que, a excepción de los supuestos que se establecen como obligatorios en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tendrán carácter voluntario para los trabajadores. Del resultado de estas pruebas se informará a los interesados y, previo acuerdo de estos, al Comité de Seguridad y Salud.

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

– Control visión.

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

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

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

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

– Bioquímica: Glucosa, BUN, ácido úrico, colesterol, SGOT, SGPT, fosfatasa alcalina, creatinina, calcio, fósforo.

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

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

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

VII.1. – IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.

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

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



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

Las referencias que en el Convenio puedan aparecer con lenguaje vinculado a un determinado género deben entenderse realizadas para ambos géneros.

Comité de Empresa. –

El Presidente,
Andrés López Manso
(firmado)

El Secretario,
Jesús Urbaneja Nogales
(firmado)

José Antonio Pérez P.
(no firmado)

Domingo Alarcia G.
(firmado)

Iván Arroyo Gil
(no firmado)

Duo-Fast de España, S.A.U. –

Director General,
Jan Ditlevsen
(firmado)

Jefe Admón.,
Miguel Ángel Almarza
(firmado)

Jefe Planta,
Miguel Ángel Salgado
(firmado)

* * *



ANEXO I
TABLAS SALARIALES AÑO 2013 Y PERIODO DE ADAPTACIÓN

Grupo Profesional	P.Adap.	Nivel.Sal.	Sal. Base	C. Activ.	Total Mes
3	6 Meses	3-A	1.162,75	1.500,25	2.663,00
		3-B	1.162,75	1.688,94	2.851,69
Grupo Profesional	P.Adap.	Nivel.Sal.	Sal. Base	C. Activ.	Total Mes
4	Hasta 6 Meses	4-A	1.107,19	954,70	2.061,89
		4-B	1.117,75	967,69	2.085,44
		4-C	1.117,75	1.019,81	2.137,56
		4-D	1.107,19	1.033,98	2.141,17
		4-E	1.107,19	1.248,11	2.355,30
		4-F	1.162,75	1.310,55	2.473,30
		4-G	1.162,75	1.434,22	2.596,97
Grupo Profesional	P.Adap.	Nivel.Sal.	Sal. Base	C. Activ.	Total Mes
5	Hasta 3 Meses	5-A	988,84	794,95	1.783,79
		5-B	988,84	819,73	1.808,57
		5-C	988,84	839,16	1.828,00
		5-D	988,84	875,71	1.864,55
Grupo Profesional	P.Adap.	Nivel.Sal.	Sal. Base	C. Activ.	Total Mes
6	Hasta 1 Mes	6-A	988,84	161,16	1.150,00
		6-B	988,84	557,86	1.546,70
		6-C	988,84	728,60	1.717,44
		6-D	988,84	742,72	1.731,56
		6-E	988,84	754,62	1.743,46
		6-F	988,84	767,05	1.755,89