



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 20 de marzo de 2014 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Grupo Antolín Dapsa, S.A. (C.C. 09000782011987).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Grupo Antolín Dapsa, S.A. suscrito, de una parte, por los representantes de la empresa y de otra, por la representación legal de los trabajadores, el día 27 de febrero de 2014, presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 19 de marzo de 2014, 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, R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 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 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, 20 de marzo de 2014.

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

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE
GRUPO ANTOLÍN DAPSA 2013-2014-2015-2016-2017

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.º – Partes contratantes.

El presente texto de este Convenio Colectivo de Trabajo ha sido establecido libremente de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de Grupo Antolín Dapsa, S.A. (en lo sucesivo Dapsa) y la representación de los trabajadores de la misma, integrados por el Comité de Empresa, a los que reconoce la Empresa la plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

Artículo 2.º – Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afecta al centro de trabajo de Dapsa sito en calle Alcalde Martín Cobos, s/n (Burgos), encuadrado en actividades siderometalúrgicas (Industria Auxiliar del Automóvil), así como a los centros que pudieran abrirse en el futuro con el nombre de dicha Compañía.

Artículo 3.º – Denuncia.

Este Convenio se considera denunciado automáticamente por ambas partes a 31 de diciembre de 2017.

Artículo 4.º – 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 en tales materias se hayan establecido, cualquiera que fuera su fuente de origen, en la entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 5.º – Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todo el personal perteneciente a la plantilla que presta sus servicios en Dapsa, mediante contrato verbal o escrito, con inclusión de Jefes de Departamento, Jefes de Sección, Médico y ATS, excepto en las materias económico-salariales, quedando expresamente excluido el personal de Alta Dirección afectado por el R.D. 1382/85 de 1 de agosto.

Artículo 6.º – Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2013 y tendrá una duración de cinco años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2017.

Este Convenio se mantendrá en vigor hasta la firma de un nuevo Convenio que le sustituya.

Artículo 7.º – «Ad personam».

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



Artículo 8.º – Condiciones pactadas.

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

Artículo 9.º – Facultad de la Dirección de la Empresa.

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

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuestas, emisión de informes, etc. en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, siempre de conformidad con la legislación vigente (artículo 64 E.T.).

CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES.

Artículo 10.º – Retribuciones brutas.

Las tablas resultantes en la regulación salarial, tanto en salario base, retribución complementaria, pagas extras e incentivos fijos y variables, se adjuntarán en el Anexo I del presente Convenio, y corresponden a todos los grupos profesionales.

Los importes de los mismos son brutos, de forma que sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por cuotas a la Seguridad Social, I.R.P.F. y cualquier otra que en lo sucesivo pudiese establecerse legalmente.

Artículo 11.º – Regulación salarial.

– Año 2013 - Menos 1,4% en todos los conceptos salariales.

– Año 2014 - Congelación.

– Año 2015 - Menos 1% en todos los conceptos salariales.

– Año 2016 - Congelación.

– Año 2017 - Menos 1% en todos los conceptos salariales. En caso de que no se hubiese mantenido el nivel de empleo garantizado durante los 4 años anteriores, se aplicaría congelación salarial.

Esta regulación salarial se aplicará sobre todos los conceptos salariales a 1 de enero de cada año.

Las tablas de prima de producción quedan congeladas traspasando el incremento correspondiente a la actividad 120 en cada año a retribución complementaria. Sin efecto en periodo de vigencia del presente Convenio.

En el año 2017 se traspasará de la prima de producción a retribución complementaria el mismo importe resultante de la congelación de las tablas de prima ajustando la tabla en todos sus tramos en el porcentaje que resulte del traspaso en su cómputo anual. Sin efecto en periodo de vigencia del presente Convenio.



Artículo 12.º – Revisión salarial.

El concepto salario base será, como mínimo, el que contemple las tablas salariales del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Burgos vigente, deduciéndose de la retribución complementaria el importe resultante que hubiera correspondido de la aplicación del presente artículo al citado concepto salario base.

Durante los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017 queda suspendida la revisión salarial.

Si hubiera exceso se abonará con efectos de 1 de enero de cada año, dentro del primer trimestre del año siguiente. Sin efecto en periodo de vigencia del presente Convenio.

Artículo 13.º – Paga de vacaciones.

A) La paga de vacaciones para el personal con incentivo variable se abonará de la siguiente manera: Salario base por 30 días, más antigüedad por 30 días (al que le corresponda), más retribución complementaria por 30 días, más el plus de absentismo, más la media de incentivos obtenidos en los meses de abril, mayo y junio.

En los casos de que en los meses estipulados para hallar la media de los incentivos para el pago de las vacaciones el trabajador hubiese estado de baja por I.T., se calculará la media de los incentivos sobre los tres meses precedentes que haya obtenido prima.

B) Para el resto de los trabajadores la paga de vacaciones será de la siguiente manera: Salario base por 30 días, más antigüedad por 30 días (al que corresponda), más retribución complementaria por 30 días, más incentivo fijo, más plus de absentismo.

Artículo 14.º – Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mes.

Con carácter de complemento salarial se abonarán tres gratificaciones extraordinarias de verano, Navidad y primavera.

A) Las pagas extraordinarias de verano y Navidad para el personal con incentivo variable se abonarán de la siguiente manera: Salario base por 30 días, más antigüedad por 30 días (al que corresponda), más retribución complementaria por 30 días, más el plus de absentismo, más la media de incentivos en los meses de marzo, abril y mayo para la extraordinaria de verano, y la media de los incentivos de los meses de septiembre, octubre y noviembre para la de Navidad.

En los casos de que en los meses estipulados para hallar la media de los incentivos para el pago de las extraordinarias el trabajador hubiese estado de baja por I.T., se calculará la media de los incentivos sobre los tres meses precedentes que haya obtenido prima.

B) El resto del personal cobrará una mensualidad de 30 días compuesta de salario base, más retribución complementaria, más antigüedad al que corresponda, más el plus de absentismo, más incentivo fijo.

La paga de verano se percibirá antes del 24 de junio y la de Navidad antes del 20 de diciembre.



Al personal que ingrese o cese en la Empresa se le abonarán estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se otorgan.

Artículo 15.º – Paga de primavera.

La paga de primavera tendrá la misma cuantía para todos los trabajadores que tengan derecho a su percepción, sin distinción de Grupos profesionales.

La paga de primavera tendrá un importe bruto de 1.998,36 euros en 2013.

De estas cantidades, 1.353,34 euros se pagarán en la tercera semana de marzo y el resto en la tercera semana de septiembre.

Sobre esta cantidad se aplicarán las revisiones pactadas en el artículo 11.º de este Convenio Colectivo.

La paga de primavera comenzará a devengarse a partir del primer día del cuarto año de antigüedad en G.A. Dapsa, para el grupo siete (grupo profesional de entrada).

Al personal que ingrese o cese en la Empresa se le prorrateará de enero a diciembre del año que se devengue, deduciéndose de la liquidación la parte correspondiente caso de que el trabajador cause baja antes de cumplir un año de permanencia en la Empresa.

Artículo 16.º – Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen serán trabajadas a prima por el personal a incentivo variable, cobrándose la cantidad correspondiente al rendimiento obtenido más el precio de la hora extraordinaria, calculándose ésta según la fórmula siguiente.

* Para el personal a incentivo variable:

$$H. \text{ extra} = \frac{(\text{S.B.} + (\text{S.B. al } 2,5\%) + \text{R.C.}) \times 425}{\text{Horas anuales de presencia}} \times 1,75$$

* Para el personal a incentivo fijo:

$$H. \text{ extra} = \frac{(\text{S.B.} + (\text{S.B. al } 2,5\%) + \text{R.C.}) \times 420 + \text{I.F.} \times 14}{\text{Horas anuales de presencia}} \times 1,75$$

Para los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, el cálculo de las horas extras se realizará de acuerdo con la fórmula arriba citada, con los valores actualizados y las horas pactadas para cada uno de los años.

Siempre que haya un acuerdo entre el trabajador y la Dirección, por cada hora extraordinaria se podrá disfrutar de 1,75 horas de tiempo libre. Se disfrutara cuando las necesidades de producción lo permitan.

Artículo 17.º – Antigüedad.

Se establecen quinquenios al 5% sobre el salario base.



Los aumentos periódicos por años de servicio prestados comenzarán a devengarse en el mes o fecha en que se cumpla dicho quinquenio.

El complemento de antigüedad permanecerá congelado desde el 1/01/2014 hasta el 31/12/2017.

Hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio, no se realizará la actualización del concepto plus de antigüedad y, en su defecto, a fecha de 30 de octubre de 2018, si no se hubiera llegado a ningún acuerdo, se aplicará automáticamente la actualización del plus de antigüedad.

Artículo 18.º – Nocturnidad.

Todo trabajador que realice trabajo nocturno recibirá un complemento salarial, consistente en el 30% de salario base, retribución complementaria y antigüedad.

- Si se trabaja 1 noche, se percibirá 1 plus nocturno.
- Si se trabajan 2 noches, se percibirán 2 pluses nocturnos.
- Si se trabajan de 3 a 5 noches, se percibirán 6 pluses nocturnos.

Por cada día trabajado en jornada nocturna se percibirá un complemento salarial mediante la fórmula antes descrita.

Una vez iniciada la jornada nocturna el trabajador que tenga que abandonar el puesto de trabajo se le considerará la jornada laboral como nocturna, exceptuando si el abandono es por asuntos personales.

El horario de trabajo para el personal que trabaje de noche será el que figure en el calendario laboral, debiendo realizar en cómputo anual las mismas horas que el resto de la plantilla, teniendo derecho al cuarto de hora del bocadillo.

Artículo 19.º – Plus de mando.

Se pagará el 20% del salario base del Convenio de Empresa, Anexo I. Este plus lo percibirán los trabajadores que desarrollen funciones y tengan asignada la función de Jefe de Equipo o Encargado.

Se pagará mensualmente por 14 mensualidades.

Artículo 20.º – Plus de absentismo.

Durante la vigencia de este Convenio se congelara el plus de absentismo. Percibirán el plus de absentismo los trabajadores que no sobrepasen el 2,5% de absentismo mes, considerando como causas de absentismo las siguientes: Bajas I.T. por enfermedad, maternidad y accidente desde el momento en que el trabajador deje de asistir al trabajo.

Este plus se pagará al que corresponda por 14 pagas.

Artículo 21.º – Dietas y kilometraje.

Se establece el sistema de gastos pagados previa justificación de los mismos en caso de desplazamientos del trabajador por motivos de Empresa.



Si por necesidades del servicio el trabajador realizase desplazamientos fuera de Burgos con su vehículo se le abonarán a 0,30 euros por km realizado.

Siempre que sea obligada la asistencia al trabajo, se pondrán los medios de transporte necesarios.

Artículo 22.º – Jubilación.

Todo trabajador que se jubile entre los 60 y 64 años y su permanencia en la Empresa haya sido de un mínimo de 15 años, recibirá una paga de primavera. Las condiciones de jubilación de los trabajadores entre 60 y 64 años serán negociadas individualmente entre la Empresa y dicho trabajador. Cuando un trabajador cause baja por invalidez absoluta o gran invalidez y lleve un mínimo de 15 años en la Empresa, tendrá derecho a una paga bruta equivalente al importe de una paga de primavera.

La empresa, a voluntad del trabajador, aceptará todas las candidaturas de aquellos trabajadores que cumplidos 60 años puedan acogerse a la jubilación parcial según legislación vigente y Plan de jubilación parcial suscrito entre las partes el 25-03-13 y fecha de inscripción en el Registro de Convenios de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos 2-05-13.

CAPÍTULO III. – CALENDARIO Y HORARIOS DE TRABAJO.

Artículo 23.º – Jornada.

La jornada laboral anual para el personal que trabaja a turno continuado será de 1.728 horas en 2013, de 1.736 horas en 2014, de 1.744 horas en 2015, de 1.744 horas en 2016 y 1.744 horas en 2017, de tiempo efectivo y para el personal con jornada partida de 1.722,75 horas de presencia en 2013, 1.730,75 horas en 2014, 1.738,75 horas en 2015, 1.738,75 horas en 2016 y 1.738,75 horas en 2017, trabajando el mismo número de días que el personal a turno continuado.

Para los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, la jornada de trabajo será de 8 horas de presencia para el turno continuado.

Para el personal que trabaje a turno continuado, el tiempo de bocadillo (15 minutos) se considerará como trabajo efectivo.

Los horarios de trabajo para los distintos calendarios serán los que se fijan en los mismos.

Para el personal de turno partido se establece un horario flexible en los siguientes términos:

– Se adelanta 15 minutos la entrada por la mañana (de 7:45 a 7:30 horas), de tal forma que el personal que entre a las 7:30 horas podrá salir por la tarde 15 minutos antes (a las 17:55 horas).

– Flexibilidad de 60 minutos a la entrada (de 7:30 horas. a 8:30 horas) debiendo respetar en el día el tiempo efectivo de trabajo, que en jornada completa es de 8 horas y 25 minutos.

– Este horario no será de aplicación en jornada intensiva.



La Empresa pondrá a disposición de todos los empleados a turno partido unos tickets restaurante válidos de lunes a jueves y en horario de 13:30 a 15:30 horas.

El valor de estos tickets será de 6 euros, de los cuales 3 euros serán subvencionados por la Empresa.

Artículo 24.º – Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias, así como el número de éstas, se ajustará a lo establecido en cada momento por la legislación vigente en esta materia.

La Empresa se compromete a convertir un contrato eventual en fijo por cada 1.750 horas extraordinarias que se realicen y no será de aplicación durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 25.º – Vacaciones.

Todo el personal de fábrica disfrutará de 30 días naturales de vacaciones según los calendarios que se pacten.

El personal de las secciones de mantenimiento y utillaje disfrutará las vacaciones conforme a las necesidades que puedan plantearse en el disfrute de todo el personal (agosto); se avisará al personal afectado con dos meses de antelación.

Para los trabajadores que no les corresponda la totalidad de las vacaciones estas se computarán o prorratearán. Considerando el año natural de 1 de agosto a 31 de julio del año siguiente.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida con una incapacidad temporal, se estará a lo recogido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores vigente a fecha 18-12-13.

CAPÍTULO IV. – TIEMPOS DE TRABAJO Y PRIMAS A LA PRODUCCIÓN.

Artículo 26.º – Determinación de los tiempos de trabajo.

1.1. Comprenden tres etapas.

a) Determinación del método estándar, perfectamente descrito en la hoja de cronometraje e instrucciones correspondientes.

b) Toma de datos en el puesto de trabajo.

c) Análisis del cronometraje y determinación del tiempo de la operación, del ciclo óptimo y producciones óptimas y exigibles.

1.2. Valoración de actividad.

En los cronometrajes se aplicará el sistema 100-140 del Servicio Nacional de Productividad Industrial.

1.3. Producción exigible.

Es el resultado de dividir la producción óptima por 1,2.



1.4. Modificación de tiempos.

Los tiempos establecidos como definitivos podrán modificarse en los casos siguientes:

- a) Cuando exista una mejora técnica o un cambio de método.
- b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indudable en error de cálculo o medición.

1.5. Periodos de aprendizaje y adaptación.

Con el fin de garantizar la correcta preparación de los operarios y contribuir al objetivo de la calidad total, se establecen los siguientes periodos de aprendizaje y adaptación:

- a) Operarios nuevos para trabajos a control.

1.5.1. Aprendizaje junto a un operario experimentado en esa operación o similar entre 4 y 8 horas ampliables a criterio del Encargado de la sección. Este tiempo se pagará a la actividad exigible correspondiente.

1.5.2. Todo operario que realice un trabajo nuevo tendrá tres días de adaptación. Los días se entenderán como jornadas de 8 horas acumulables a lo largo de 5 días laborables continuados. En caso de no completar las 8 horas en los 5 días laborables, éstas no computaran. La actividad exigible será el 60% del exigible establecido en el método y se pagará la media del mes anterior o la cantidad correspondiente a la actividad exigible en caso de personal nuevo.

1.5.3. En los trabajos en que el Encargado programe adaptación/aprendizaje menor a una semana, el 4.º y 5.º día la actividad exigible será el 80% del exigible establecido en el método, pagándose la prima sobre la actividad obtenida.

1.5.4. En los trabajos en que el Encargado programe adaptación/aprendizaje por tiempo superior a una semana, este tiempo.

- 1.5.5. Se dividirá en cuatro tramos:

Primer periodo son los 3 primeros días.

Segundo período: 40% del tiempo programado.

Tercer período: 30% del tiempo programado.

Cuarto período: 30% del tiempo programado.

En el primer tramo o período se considerará actividad exigible el 60% del exigible establecido en el método y se pagará la media del mes anterior o la cantidad correspondiente a la actividad exigible en caso de personal nuevo si se consigue la actividad.

En el segundo tramo o periodo se considerará la actividad exigible el 80% del exigible establecido en el método

En el tercer tramo o periodo se considerará actividad exigible el 85% del exigible establecido en el método



En el cuarto tramo o periodo se considerará actividad exigible el 90% del exigible establecido en el método.

En el segundo, tercer y cuarto tramo o período se pagará la prima de acuerdo a la actividad obtenida.

b) Cambio de puesto de trabajo a control.

Cuando por necesidades de fabricación se cambie a un operario de su puesto de trabajo habitual a otro, y siempre que no haya trabajado en el mismo o similar en el período anterior a seis meses, se le aplicará lo estipulado en el apartado a) de este artículo.

1.6. Disponibilidad de la documentación.

Los análisis de los puestos de trabajo y los cronometrajes se considerarán documentación confidencial de la Empresa y deben estar archivados en la Sección de Métodos y Tiempos.

Sin embargo, tales documentos estarán a disposición para consulta en dicha Sección del operario afectado y del Comité de Empresa cuando sea necesario y estos lo requieran.

Artículo 27.º – Sistemas de primas de producción.

1. Actividades.

A efectos de la prima se considerará:

Actividad óptima = 120 (equivalente al 140 del Servicio Nacional de Productividad Industrial).

Actividad 100 = Es el resultado de dividir actividad óptima entre 1,2.

Actividad exigible = Es el 100% de la actividad 100. Corresponde a la producción exigible definida en el punto 1.3 del artículo 26.

2. Tablas de prima de producción.

La tabla de primas a aplicar será la que figura en el Anexo II.

3. Generalidades.

La prima se devenga por jornada de trabajo, siendo el parámetro de pago utilizado la actividad promedio lograda en cada jornada.

Los valores a aplicar por la actividad obtenida figuran en la tabla anexa a este Convenio.

Para los operarios que durante la misma jornada laboral hayan trabajado en puestos con y sin método de trabajo implantado, la prima devengada será la suma de las primas medias devengadas por el trabajador según la tabla Anexo II. Para el abono de esta prima será necesario alcanzar el exigible correspondiente.

4. Operaciones.

a) Operaciones a control: Son las que tienen un tiempo establecido por el Departamento de Métodos y Tiempos.



b) Operaciones a no control: Son las que no tienen tiempo establecido por el Departamento de Métodos y Tiempos.

c) Se debe reflejar el tiempo de cambio en los métodos.

d) Si en cualquier trabajo se produce una anomalía que modifíquese sustancialmente las condiciones del método de trabajo se efectuará una estimación de tiempo por parte del Departamento de Métodos y Tiempos que se aplicará durante el tiempo que perdure la anomalía y quedando en actividad el estudio de tiempos registrado anteriormente.

5. Casos especiales y otros puntos.

a) Paros: Sea cual fuere su causa se remunerará considerando la actividad exigible correspondiente.

b) Operaciones a no control: Se pagará a la actividad media obtenida por el operario en el mes anterior.

c) Material defectuoso imputable al productor: Si por negligencia de algún productor no se obtiene la calidad impuesta por el Departamento de Calidad este recuperará el material dentro del último fichaje que hubiera hecho en ese trabajo; caso de que no se detecte la anomalía una vez terminado el proceso el productor causante recuperará el material con prima cero.

d) Control de piezas: Si el control de producción demuestra que un productor realizó en cualquier orden o fase de fabricación menos piezas que las anotadas por el operario en un Boletín de Trabajo, se descontarán las mismas para confeccionar el cálculo de la prima.

e) Caso de repetirse este tipo de acciones por parte de un productor se le aplicará la legislación vigente en materia de sanciones.

f) Al realizarse el descuento, no se considerarán las piezas recogidas por el Departamento de Calidad para su inspección ni las defectuosas imputables a defectos de máquina o utillaje.

g) Todos los productores que soliciten el método de trabajo a su encargado les será explicado por este. Dicho método de trabajo estará a disposición del operario cuando este lo solicite.

h) Los incentivos obtenidos por los productores en cada jornada de trabajo serán entregados a los mismos con una demora máxima de cuatro días laborables, siempre y cuando no existan causas justificativas que lo impidan.

i) La Comisión Paritaria, si el trabajador lo solicita, podrá presenciar los cronometrados efectuados a los trabajadores en caso de que el trabajador no considere satisfactoria la contestación a su reclamación.

j) Todas las reclamaciones serán revisadas y contestadas por el Departamento de Ingeniería de Fabricación en el plazo máximo de siete días laborables.

k) Los trabajos de menos de una hora que coincidan con el inicio o final de una jornada se pagará la media del mes anterior.



l) Los productores antes de realizar cualquier reclamación deberán constatar cuidadosamente la anomalía existente en el cronometraje

Caso de que un productor concreto se le demuestre suficiente número de veces lo injustificable de sus reclamaciones, tanto el Comité de Empresa como la Empresa se reservan el derecho de no responder a futuras reclamaciones y atenerse únicamente a la legislación vigente en materia de cronometrajes.

m) Como todo el personal sabe, la actividad mínima exigible es la correspondiente a la actividad exigible definida en el punto 1.3 del artículo 26, lo que ha de tenerse muy en cuenta para no tener necesidad de aplicar las sanciones que por disminución voluntaria o continuada en el rendimiento normal del trabajo contemple la legislación vigente.

Artículo 28.º – Reclamación sobre métodos y tiempos - Comisión Paritaria.

1. Objetivo:

Analizar, juzgar y resolver las reclamaciones de los operarios sobre condiciones de racionalización de puestos de trabajo (exigibles, actividades óptimas, aplicaciones de la prima establecida), cuando tales reclamaciones hayan sido hechas previamente por escrito por el operario afectado siguiendo el trámite establecido y no haya quedado resuelto por los Mandos de Fabricación ni por Métodos y Tiempos.

2. Composición y nombramiento:

La Comisión Paritaria quedará compuesta por cuatro personas: Dos vocales sociales, nombrados por el Comité de Empresa y otros dos vocales técnicos, nombrados por la Dirección de la Empresa. Las personas afectadas por el Método de Trabajo objeto de estudio no formaran parte de dicha comisión (Operario, analista de métodos).

3. Actuación:

El operario afectado, si cree tener motivos justificados para mantener la reclamación después de haber sido estudiada y resuelta por los Mandos de Fabricación y Métodos y Tiempos, entregará a los vocales sociales la hoja de reclamación en la que figuran las actuaciones y resoluciones previas. Los vocales sociales se reunirán con los vocales técnicos para los análisis de la reclamación, recabando para ello la información necesaria de quien proceda e inspeccionando el puesto de trabajo.

El resultado de la actuación de la Comisión Paritaria será anotado en la Hoja de Reclamación correspondiente, firmando los cuatro vocales de la misma. Si dicho resultado fuera de no acuerdo, la Comisión Paritaria expondrá el asunto al Director de Fábrica y al Director de Relaciones Laborales, quienes tratarán de lograrlo. En caso negativo, la parte social podrá recurrir ante los organismos oficiales competentes.

La Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos tendrá, además de las facultades recogidas en dicho artículo, las siguientes:

a) Conocer y emitir informe dentro de los 15 días de periodo de consultas previo a la implantación de nuevos métodos, sobre éstos y los estudios de tiempos correspondientes.



b) Conocer y emitir informe previo a su implantación en caso de revisión de métodos y/o tiempos correspondientes, en el mismo plazo mencionado anteriormente.

c) Observar, previo aviso, el puesto o línea de trabajo objeto de la medida a adoptar en el mismo plazo señalado durante el periodo de consultas.

d) Deberá estar a disposición de los miembros de la Comisión el método de trabajo y los datos utilizados para la determinación del exigible a implantar en el respectivo método, en las mismas condiciones que la prevista en el artículo 26.1.6 del vigente Convenio Colectivo de Empresa.

e) Las partes podrán razonablemente manifestar su acuerdo o disentir de la medida a adoptar.

Artículo 29.º – Incentivo de producción a prima indirecta.

Al personal de fábrica no sujeto a incentivo directo de producción se le abonará este concepto de acuerdo a los siguientes criterios:

a) El 60% de las horas trabajadas en el mes por el productor se le multiplicará por el valor medio hora obtenido por los productores a prima directa según tabla Anexo II.

b) El 40% de horas restantes se pagarán considerando una actividad de producción que será la media obtenida por el personal a prima directa en el mismo período de tiempo.

Este último concepto podrá ser modificado por valoración subjetiva del Jefe de Departamento o responsable inmediato superior desde el 0 al 130 de su cuantía.

Cuando la media obtenida por el personal a prima directa sea inferior a la actividad 108, el cálculo y el pago se efectuará sobre el valor que recoge la tabla de primas Anexo II a la actividad 108.

Artículo 30.º – Tiempo de paradas.

Las paradas serán de 10 minutos cada 2 horas, son obligatorias y las deberán efectuar exclusivamente las personas que trabajen a prima directa habitualmente.

CAPÍTULO V. – BAJAS.

Artículo 31.º – Complemento por accidente.

En caso de accidente laboral desde el primer día de baja se abonará el 100% del salario base, retribución complementaria, antigüedad si la tuviera y prima de producción del mes anterior.

También se abonará el 100% desde el primer día a aquellos trabajadores que sufran un accidente traumático en la fábrica así como en los que se produzca «in itinere».

Se excluyen las lumbalgias, artritis de rodilla, tobillos y manos junto con lumbociáticas.

Artículo 32.º – Bajas por enfermedad común.

1.º al 3.º día: 50% S.B. + R.C. + antigüedad.

4.º al 15.º día: 60% de la base de cotización del mes anterior.

16.º al 20.º día: 60% de la base del mes anterior.



Complemento hasta el 100% del salario del mes anterior (S.B. + R.C. + antigüedad + prima de producción o I.F. según corresponda).

21.º al 31.º día: 75% de la base del mes anterior.

Complemento hasta el 100% del salario del mes anterior (S.B. + R.C. + antigüedad + prima de producción o I.F. según corresponda).

Se abonarán al 100% (S.B. + R.C. + antigüedad) los cinco primeros días de baja dentro del año natural, independientemente de que se empleen en una, dos, tres, cuatro o cinco bajas.

El trabajador que requiera intervención quirúrgica por causa de enfermedad común percibirá el 100% desde el tercer día.

De igual forma percibirá el 100% desde el tercer día en los casos de hospitalización por enfermedad común. Se entenderá que existe hospitalización cuando el trabajador esté ingresado tres o más días en un centro sanitario.

Si el trabajador no hubiese consumido los 5 días que se complementan al 100% (S.B. + R.C. + antigüedad), se utilizaran estos para el complemento, quedando el resto para otras posibles bajas dentro del año.

La maternidad queda excluida, dándole el tratamiento que legalmente esté establecido.

Artículo 33.º – Bajas por enfermedad profesional.

El trabajador que caiga de baja por enfermedad profesional desde el primer día de baja se le abonará el 100% del salario base, retribución complementaria, antigüedad si la tuviera y prima de producción del mes anterior.

Artículo 34.º – Fondo de bajas por enfermedad y accidente.

Para los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017 se congela la cuantía de este fondo. La cuantía actual de este fondo por cada trabajador a fecha 31 de diciembre de 2012 es de 7,29 euros (considerando el mayor número de trabajadores que haya en cada año).

Se seguirán las siguientes normas para su aplicación:

- a) Este fondo lo administrarán los componentes del Comité de Empresa.
- b) En el supuesto de que no se utilice el presupuesto total de este fondo la cantidad se acumulará para años posteriores.
- c) Enfermedad común: A partir del día 6.º de baja en el año natural se abonará un suplemento de 6 euros por día a todos los trabajadores de Dapsa hasta el día 15.º inclusive.
- d) La maternidad queda excluida.
- e) El Comité de Empresa se reserva el derecho de poder conceder o estudiar alguna petición cuando las circunstancias así lo requieran.
- f) En ningún caso el productor, como consecuencia del complemento que recoge este artículo, podrá percibir en su conjunto un salario superior al del mes anterior de la baja.



CAPÍTULO VI. – SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.

Artículo 35.º – Seguro de vida y accidentes.

Se establece un seguro colectivo para todos los trabajadores de la Empresa.

La Empresa correrá con los costos correspondientes que suponen las pólizas de seguros que se contraten y que son:

<i>Riesgos</i>	<i>Euros</i>
Fallecimiento por cualquier causa	22.300
Fallecimiento por accidente (incluido circulación)	32.000
Invalidez absoluta y permanente	22.300
Invalidez profesional (1) total y permanente	20.800
Invalidez permanente parcial por accidente	30.000

(1) Considerándose esta la que dicte la Comisión Técnica de Invalideces como incapacidad para la profesión habitual.

CAPÍTULO VII. – PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 36.º – Permisos y licencias.

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Matrimonio.

En caso de matrimonio o parejas de hecho reconocidas por la legislación vigente previa inscripción en el registro correspondiente. Quince días naturales. Si estos fueran durante las vacaciones no se interrumpirían las mismas.

B) Nacimiento de hijos.

Tres días naturales.

C) Enfermedad grave.

Dos días naturales en los casos de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (esposo/a o pareja de hecho, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos y nietos). Estos días podrán ser no consecutivos mientras dure la hospitalización.

Si por este motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

D) Fallecimientos.

D.1) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, hijos, padres y padres políticos.

D.2) Tres días naturales en caso de fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos.

D.3) Dos días naturales en caso de fallecimiento de hijos políticos, hermanos políticos, sobrinos y abuelos políticos.



D.4) Tres horas para asistencia al entierro de tíos carnales y tíos políticos si se produce en la capital y un día si fuese en la provincia o fuera de ella.

Cuando por motivo de los apartados D.2) y D.3) el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

E) Un máximo de ocho horas anuales para acompañar al cónyuge o pareja de hecho e hijos a centros clínicos especializados públicos o privados. Para visitas a médicos especialistas deberá presentar el justificante correspondiente.

F) Deberes de carácter público y personal.

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, la Empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46, apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la Empresa.

G) Funciones sindicales.

El tiempo para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

H) Lactancia.

Los trabajadores por lactancia de hijo menor de nueve meses podrán tener una hora de ausencia que puede dividirse en dos fracciones o sustituirla por reducción de la jornada normal en media hora.

I) Discapacitados físicos o psíquicos.

Según BOE modificado por el R.D.L. 16/2013 de 20 de diciembre de 2013, en su párrafo II.

J) Bodas.

Un día por asistencia a bodas de padres, hijos o hermanos (incluso políticos).

K) Cambio de domicilio.

Un día.

Quien por razones de citación judicial deba asistir a un juicio o pleito y sea parte interesada en el mismo, el tiempo que emplee para dicha función será por su cuenta, sin derecho a remuneración alguna.

El trabajador, por el tiempo que disfrute en los permisos y licencias que recoge este artículo, no cobrará prima de producción excepto la letra G) que se pagará la media del mes anterior.



En el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley de Igualdad de Género y la Ley de Dependencia.

L) Excedencias.

Los trabajadores con más de dos años de antigüedad en la Empresa y con contrato indefinido podrán solicitar excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año y cuya concesión será discrecional para la Dirección de la Empresa.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la Empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

El tiempo que el productor permanezca en excedencia no será computable a ningún efecto.

La Empresa concederá la excedencia por una sola vez, por tiempo no superior a un año, a su personal cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados, de orden familiar, estudios, etc.

Con independencia de los supuestos anteriores, y en cualquier caso por una sola vez, en una proporción equivalente al 3% de la plantilla, la Empresa autorizará la excedencia hasta seis meses.

La excedencia será forzosamente concedida por la Dirección de la Empresa, cuando sea solicitada a petición de la autoridad competente, para el desempeño por el trabajador de un cargo público o sindical y alcanzará en el tiempo el periodo de desempeño de aquél.

La petición de excedencia, en todo caso, será formulada por escrito y presentada al Jefe correspondiente con un mes de antelación como mínimo, quien la hará llegar a la Dirección.

La reincorporación deberá ser igualmente solicitada con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador en este caso en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma.

CAPÍTULO VIII. – VARIOS.

Artículo 37.º – Ropa de trabajo.

La Empresa proveerá a los trabajadores de dos equipos de trabajo al año, así como de dos toallas y dos camisetas.

El personal que por el trabajo que realiza lo requiera tendrá derecho a un par de botas de seguridad y a la sustitución de las mismas en caso de deterioro.

En las secciones de soldadura y otros trabajos que lo requieran se proveerá a los trabajadores de prendas especiales de trabajo para evitar las quemaduras.



Artículo 38.º – Salud laboral.

Se realizará una revisión médica anual por parte del Servicio Médico de la Empresa, de cuyos resultados se informará a los interesados a través de dicho Servicio, guardando el debido y correspondiente sigilo profesional.

Cuando las circunstancias del trabajo y en puestos catalogados como tóxicos, penosos o peligrosos así lo requieran, las revisiones serán semestrales.

La temperatura en el interior de la fábrica será la adecuada para el desarrollo del trabajo, según normativa vigente.

Artículo 39.º – Formación e información.

Las charlas, seminarios, cursos, etc., se realizarán indistintamente dentro o fuera de la jornada de trabajo, según las necesidades de la organización.

Las horas que se realicen fuera de la jornada laboral se abonarán a 4,5 euros durante toda la vigencia del presente Convenio.

Los trabajadores a incentivo variable y por el tiempo que asistan a los cursos, seminarios o charlas, se les pagará la prima de producción de acuerdo con la media del mes anterior.

La formación será voluntaria fuera de la jornada laboral.

Artículo 40.º – Extinción de contratos.

De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 41.º – Paga de antigüedad.

Al trabajador que cumpla 25 años de servicio en la Empresa se le abonarán 370 euros brutos en la nómina correspondiente al mes que les cumpla.

Artículo 42.º – Premio a la iniciativa.

Según el Programa General de Sugerencias.

Artículo 43.º – Promoción interna.

Cuando se vaya a cubrir o crear una plaza, la Empresa lo comunicará a través del tablón de anuncios, indicando condiciones, normas y conocimientos profesionales para que puedan optar a ella todos los trabajadores que lo deseen.

CAPÍTULO IX. – GRUPOS PROFESIONALES.

Artículo 44.º – Grupos profesionales.

Clasificación profesional. –

En cumplimiento de lo establecido por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada al mismo por la disposición adicional 9.ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio, se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores afectados por el presente Convenio por medio de Grupos Profesionales, en los que se integran las diferentes categorías profesionales en la forma y condiciones recogidas en el Anexo I del presente Convenio.



A) Grupo profesional 7.

– Se crea un nuevo Grupo Profesional, con categoría profesional de Peón y con una retribución que será la siguiente:

- Primer año: 17.600 euros bruto anual.
- Segundo año: 18.600 euros bruto anual.
- Tercer año: 19.600 euros bruto anual.
- Cuarto año: Salario fijado en tablas Dapsa para la Categoría Especialista.

Los importes brutos anuales anteriores incluyen los conceptos salariales: Salario base, retribución complementaria (según tablas salariales Anexo I), prima de producción (estimada) y plus de absentismo (estimado).

El salario base será, como mínimo, el que contemple las tablas salariales del Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Burgos vigente para categoría peón o grupo profesional que le sustituya, en cada año de vigencia del mismo, deduciéndose de la retribución complementaria el importe resultante tras la aplicación del presente artículo.

La paga de primavera comenzará a devengarse a partir del primer día del cuarto año de antigüedad en G.A. Dapsa para este Grupo Profesional.

Este Grupo Profesional de entrada se aplicará únicamente a aquellos trabajadores que sean contratados mediante contrato indefinido y la Empresa podrá fijar un periodo de prueba máximo para los mismos, de 3 meses.

B) Operario polivalente de UET.

Las funciones básicas del Operario Polivalente de UET serán, entre otras, las siguientes;

1) Actividades que exijan regulación y comprensión de determinados parámetros de la máquina, así como puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles.

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

3) Tareas de verificación, consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa (plantilla autocontrol, poka-yokes, ...) ya establecidos, del aspecto y geometría de las piezas terminadas, de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabados de conjuntos y subconjuntos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, tomando acciones correctoras para solucionar los problemas detectados en un primer nivel o avisando en caso de ser necesario al responsable de la sección y cualesquiera otros relacionados con el control de calidad.

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

5) Realizar trabajos de corte, doblado, estampado, remachado u otras análogas, utilizando maquinaria adecuada a dichos trabajos, acondicionando correctamente las piezas en el embalaje, identificación y transporte de las mismas en base a normas establecidas, denunciando las anomalías encontradas.



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

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

8) Implicación en trabajos o tareas derivadas de la aplicación de las diferentes líneas de la calidad total, basadas en la mejora permanente y el progreso continuo (colaboración en grupos de mejora, propuestas de mejora, aplicación del TPM, mejoras de actividades productivas, actividades medioambientales,...). El resultado de algunas de estas mejoras puede ser incluido en el método de trabajo.

9) Colaborar y participar en el buen funcionamiento de la UET en la que el trabajador esté asignado, aportando propuestas de mejoras de todo tipo, incluidas las actividades productivas.

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

Tras un periodo mínimo en la Empresa de 24 meses con la categoría Especialista o Carretillero y superando una prueba de capacitación realizada por los Departamentos de Producción y Recursos Humanos, informando del resultado de las mismas al Comité de Empresa, el trabajador adquiere la categoría profesional de Operario Polivalente de UET.

El proceso de evaluación consiste en valorar el grado de cumplimiento de:

a) Polivalencia, en tres o más puestos. Por parte de los Departamentos de Producción y Recursos Humanos se estudiarán los casos concretos de los puestos sin polivalencia por intereses organizativos.

b) Rotación. Que al menos pase una vez al mes por los puestos que tienen definido como polivalente.

c) Tareas de verificación y autocontrol sistemáticas en algún puesto por los que rota consistentes en comprobaciones visuales y/o patrones de medición directa.

d) Capacidad para actualización de aspectos relacionados con su actividad productiva y cambios tecnológicos.

e) Implicación en tareas derivadas de la aplicación integral del programa de Calidad Total.

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

Artículo 45.º – Proceso de capacitación del Operario polivalente de UET.

Los Departamentos de Producción y Recursos Humanos realizarán las pruebas señaladas en el artículo anterior para evaluar los conocimientos de los trabajadores que deseen acceder a esta categoría profesional y tras un periodo mínimo en la Empresa de 24 meses con la categoría Especialista o Carretillero.



Las personas que no hubiesen superado las pruebas correspondientes podrán pedir una nueva evaluación cada seis meses. La retribución correspondiente a la categoría profesional de Operario polivalente de UET se percibirá desde el mes siguiente a aquel en que han superado las pruebas.

Para los casos de aquellos trabajadores que habiéndose presentado a las pruebas de capacitación una vez no hubiesen superado esta, la Dirección de la Empresa consensuará con el Comité de la misma el plan de formación necesario para obtener la capacitación necesaria.

CAPÍTULO X. – MEDIDAS DE IGUALDAD, GARANTÍAS Y DISPOSICIONES FINALES.

Artículo 46.º – Medidas de igualdad. Igualdad de oportunidades.

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

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

- Que tanto mujeres como hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

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

Artículo 47.º – Disposiciones finales.

En todo lo que no esté previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Burgos y demás disposiciones vigentes.

Se mantendrá el texto de la ordenanza laboral siderometalúrgica como texto supletorio.

La interpretación y modificación del presente Convenio Colectivo no podrá realizarse aisladamente sino de forma global, guardando el equilibrio del conjunto de sus normas. Como consecuencia no podrá modificarse ni interpretarse ninguna de sus cláusulas sin tener en cuenta el conjunto de todo lo acordado.

El Salario Base que se establece en este Convenio no podrá ser nunca inferior al señalado en el Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Burgos.

Así mismo las condiciones totales que se establecen en este Convenio no podrán ser nunca inferiores a las señaladas en el Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Burgos exceptuando las recogidas específicamente para el Grupo 7.



Se constituye una Comisión Mixta interpretativa del presente Convenio que estará integrada por el Comité de Empresa y la Representación Legal de la Dirección de la misma.

Artículo 48.º – Garantías y Bolsa de Empleo.

Garantías durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. –

– Nuevos proyectos a industrializar en Dapsa:

- Línea de cerraduras, con fecha estimada en julio 2014. Máquinas de inyección con fecha estimada durante 2015 u otros proyectos alternativos que garanticen el mismo nivel de empleo.

- La Dirección de Dapsa se compromete al mantenimiento de la producción de los siguientes proyectos: A51/55 PSA, W62 Renault u otros proyectos alternativos que garanticen el mismo nivel de empleo.

– Productos que salen de Dapsa:

- Prensas - Fecha estimada: Agosto 2014.

- Producto A05 (remachado carriles, espirales intermedias) - Fecha estimada: Durante 2014.

– La Empresa se compromete a mantener la plantilla a fecha de firma del acuerdo con nombres y apellidos, salvo bajas voluntarias, fin de contrato, jubilaciones y despidos por causas distintas a las contenidas en los artículos 51 y 52C del Estatuto de los Trabajadores y que sean declarados procedentes.

– En caso de que se planteara un ERE de suspensión de contratos durante el periodo de vigencia del Convenio Colectivo, la Empresa abonará un complemento que unido a las prestaciones por desempleo alcance el 100% del salario bruto del trabajador, a la fecha de aplicación del ERE.

– En caso de ERE de extinción de contratos o extinciones individuales de contratos por las causas contenidas en los artículos 51 y 52C del Estatuto de los Trabajadores durante el periodo de vigencia del Convenio Colectivo de G.A. Dapsa, las indemnizaciones se calcularían de acuerdo con la legalidad vigente para despido declarado improcedente a la firma del preacuerdo con fecha 18/12/2013.

Se valorará por parte de la Empresa la inclusión en el Plan Social a realizar en caso de ERE de extinción de contratos, la posibilidad de recolocación en otras Empresas de Grupo Antolín.

Estas indemnizaciones se calcularían sobre la base del salario a 31/12/12 (incluye la revisión salarial del 1,4%).

Bolsa de Empleo. –

– Se crea una Bolsa de Empleo con todas las personas que han causado baja en la Empresa por fin de contrato desde 1/01/13. Dichas personas, siguiendo su respectivo orden de incorporación en la Empresa, tendrán prioridad en el acceso a vacantes o nuevas contrataciones de su competencia, con las condiciones que figuren en el acuerdo para las nuevas contrataciones.



ESTIPULACIONES

Flexibilidad. –

– Cinco días (40 horas) máximos al año. Fecha de vencimiento a 31 de diciembre del año siguiente al que se hayan aplicado los días de flexibilidad. La recuperación será en sábados turno de mañana, no ligado a festivos ni puentes. Cuando las circunstancias así lo requieran y mediante acuerdo con el Comité de Empresa, el turno de tarde de sábado podrá ser utilizado para recuperación. El día que se fije de parada será en lunes o viernes. El límite de sábados trabajados por año será, como máximo, de 5 en cómputo individual.

– Para cada año de vigencia del Convenio de Dapsa, a esta flexibilidad se añadirán los días de ajuste de calendario a acordar entre Comité de Empresa y Dirección, exceptuando los días de libre disposición que se acuerden en cada año de la vigencia del presente Convenio.

– Los días de ajuste de calendario se aplicarán en primer lugar. Una vez consumidos estos, se aplicarían los días de flexibilidad, según se recoge en el párrafo primero de este artículo.

– Dichos días de ajuste habrá de comunicarlos la Empresa con 4 días naturales de antelación. De la misma forma, el trabajador habrá de comunicar a la Empresa los días de libre disposición con 4 días naturales de antelación.

Se firma el presente Convenio Colectivo por el Comité de Empresa y los Representantes de la misma en su última página y el resto de las hojas por el Sr. Julián Fuente Pereda como Presidente del Comité de Empresa y el Sr. Javier Pelegrín Martín como Director por parte de la Empresa.

En Burgos, a 27 de febrero de 2014.

Por el Comité de Empresa
(ilegibles)

Por la Dirección de la Empresa
(ilegibles)

* * *



ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2014 - ADAPTACIÓN A TABLAS INDUS. SIDEROMETALURGICA 2014

GRUPO ANTOLIN DAPSA

GRUPO PROFESIONAL	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	DÍAS	SALARIO BASE	RETRIB. COMPLEMENTARIA	TOTAL DIA	INCENTIVO FIJO	PLUS MANDO	PLUS NOCTURNO	HORAS EXTRAS	PLUS ABSENTISMO	ANUAL TOTAL
1	Técnico	Jefe Departamento	420	42,80	30,00	72,80	63,11				17,57	30.576,00
2	Técnico	Técnico Titulado	420	42,80	11,06	53,86	59,49			24,17	17,57	22.621,20
3	Operario	Maestro Taller	420	44,96	33,66	78,62	63,11			34,76	17,57	33.020,40
4	Operario	Jefe de Equipo A	425	40,73	16,01	56,74		8,15	17,02	24,75	17,57	24.114,50
4	Operario	Jefe de Equipo B	425	40,73	13,69	54,42		8,15	16,33	23,75	17,57	23.128,50
4	Operario	Encargado	420	42,80	24,48	67,28	63,11	8,56		29,92	17,57	28.257,60
4	Operario	Jefe de Sección	420	42,80	25,30	68,10	63,11			30,27	17,57	28.602,00
4	Empleado	Delinante 1ª A	420	42,80	25,30	68,10	63,11			30,27	17,57	28.602,00
4	Empleado	Delinante 1ª B	420	42,80	22,17	64,97	63,11			28,94	17,57	27.287,40
4	Empleado	T. De Organiz. 1ª A	420	42,80	25,30	68,10	63,11			30,27	17,57	28.602,00
4	Empleado	T. De Organiz. 1ª B	420	42,80	22,17	64,97	63,11			28,94	17,57	27.287,40
4	Empleado	T. De Organiz. 2ª	420	40,75	15,27	56,02	59,49			25,06	17,57	23.528,40
5	Operario	Oficial 1ª A	425	42,72	20,37	63,09			18,93	27,49	17,57	26.813,25
5	Operario	Oficial 1ª B	425	42,72	17,89	60,61			18,18	26,42	17,57	25.799,25
5	Operario	Oficial 1ª C	425	42,72	15,43	58,15			17,45	25,37	17,57	24.713,75
5	Operario	Oficial 2ª A	425	40,73	16,01	56,74			17,02	24,75	17,57	24.114,50
5	Operario	Oficial 2ª B	425	40,73	13,69	54,42			16,33	23,75	17,57	23.128,50
5	Operario	Oficial 2ª C	425	40,73	12,02	52,75			15,83	23,04	17,57	22.418,75
5	Operario	Jefe de Almacén	420	40,75	22,04	62,79	59,49			27,94	17,57	26.371,80
5	Empleado	Delinante 2ª	420	40,75	15,27	56,02	59,49			25,06	17,57	23.528,40
5	Empleado	Oficial Admón. 1ª A	420	42,80	24,25	67,05	63,11			29,82	17,57	28.161,00
5	Empleado	Oficial Admón. 1ª B	420	42,80	21,18	63,98	63,11			28,52	17,57	26.871,60
5	Empleado	Oficial Admón. 2ª A	420	40,75	20,51	61,26	59,49			27,29	17,57	25.729,20
5	Empleado	Oficial Admón. 2ª B	420	40,75	11,75	52,50	59,49			23,57	17,57	22.050,00
6	Operario	Oficial 3ª	425	38,29	12,17	50,46			15,14	22,03	17,57	21.445,50
6	Operario	Operario Polivalente UET	425	38,28	12,14	50,42			15,13	22,01	17,57	21.428,50
6	Operario	Especialista	425	37,80	11,53	49,33			14,80	21,54	17,57	20.965,25
6	Operario	Carretillero	425	37,80	12,33	50,13			15,04	21,88	17,57	21.305,25
6	Empleado	Almacenero	425	37,88	15,03	52,91			15,87	23,07	17,57	22.486,75
6	Operario	Chófer	420	40,75	11,62	52,37	59,49			23,51	17,57	21.995,40
6	Empleado	Auxiliar oficina técnica	420	38,33	8,34	46,67	58,04			21,05	17,57	19.601,40
6	Empleado	Auxiliar de Organización	420	38,33	13,60	51,93	58,04			23,28	17,57	21.810,60
6	Empleado	Auxiliar Administración	420	38,33	8,34	46,67	58,04			21,05	17,57	19.601,40
7	Operario	Peón 1º Año	425	37,80	0,79	38,59			11,58	16,94	17,57	16.400,75
7	Operario	Peón 2º Año	425	37,80	3,15	40,95			12,29	17,95	17,57	17.403,75
7	Operario	Peón 3º Año	425	37,80	5,51	43,31			12,99	18,96	17,57	18.406,75

*

*

*



ANEXO II

TABLA DE PRIMAS DE PRODUCCIÓN

Actividad	Precio/hora €
100	0,2256
101	0,2256
102	0,2256
103	0,5309
104	0,5445
105	0,5580
106	0,5715
107	0,5850
108	0,5985
109	0,6120
110	0,6256
111	0,6391
112	0,6526
113	0,6661
114	0,6668
115	0,6675
116	0,6681
117	0,6687
118	0,6695
119	0,6702
120	0,6709