



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 5 de febrero de 2021 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación del convenio colectivo de la empresa Duo-Fast de España, S.A. (C.C. 09000222011983).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Duo-Fast de España, S.A., suscrito el 29 de septiembre de 2020 por el Comité de Empresa y la dirección de la mercantil, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010) y 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 EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCyL 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 5 de febrero de 2021.

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Andrés Padilla García

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DUO-FAST DE ESPAÑA S.A.U.
2020-2022

CONTENIDO

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES.

I.1. – PARTES CONTRATANTES.

I.1.1. Partes contratantes.

I.2. – ÁMBITOS DE APLICACIÓN.

I.2.1. Ámbito territorial.

I.2.2. Ámbito funcional.

I.2.3. Ámbito personal.

I.2.4. Ámbito temporal.

I.3. – REVISIÓN E INTERPRETACIÓN.

I.3.1. Revisión.

I.3.2. Naturaleza de las condiciones pactadas.

I.3.3. Aplicabilidad.

I.3.4. Jurisdicción e inspección (comisión paritaria).

CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES Y COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS.

II.1. – SALARIOS.

II.1.1. Retribuciones brutas.

II.1.2. Salario periodo de prueba o adaptación.

II.2. – COMPLEMENTOS SALARIALES.

II.2.1. Complemento de actividad.

II.2.2. Antigüedad.

II.2.3. Nocturnidad.

II.2.4. Gratificaciones extraordinarias.

II.2.5. Retribución por incapacidad temporal.

II.2.6. Plus coordinador.

II.2.7. Complemento ad personam.

II.2.8. Plus transporte.

II.3. – DEDUCCIONES SALARIALES.

II.3.1. Descuentos.

II.4. – COMPLEMENTOS DE CARÁCTER SOCIAL.

II.4.1. Seguro de grupo.

II.4.2. Préstamos sin interés.

II.4.3. Fondo de ayuda a la educación.

II.4.4. Subvención comedor.

II.4.5. Seguro privado.



II.5. – INCENTIVOS.

II.5.1. Incentivo a la reducción del absentismo.

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

III.1. – JORNADA.

III.1.1. Horas de trabajo anuales.

III.1.2. Descanso reglamentario.

III.1.3. Horas extraordinarias.

III.2. – JORNADAS ESPECIALES.

III.2.1. Servicios mínimos.

III.2.2. Sustituciones.

III.2.3. Relevos.

III.3. – PERMISOS.

III.3.1. Permisos retribuidos.

III.4. – VACACIONES.

III.4.1. Periodo de vacaciones.

III.4.2. Equipo de mantenimiento y puesta en marcha.

III.4.3. Hospitalización.

CAPÍTULO IV. – VARIOS.

IV.1. – EMPLEO.

IV.1.1. Puestos vacantes y de nueva creación.

IV.2. – PRODUCTIVIDAD.

IV.2.1. Productividad.

IV.3. – CONTRATACIÓN.

IV.3.1. Contratos a tiempo parcial.

IV.3.2. Contratos de duración determinada.

IV.4. – FORMACIÓN.

IV.4.1. Formación.

IV.4.2. Permanencia en categoría B de cada uno de los grupos profesionales (3, 4, 5).

IV.4.3. Trabajo de superior grupo.

CAPÍTULO V. – DERECHOS SINDICALES.

V.1. – REPRESENTACIÓN Y AFILIACIÓN.

V.1.1. Comité de empresa.

V.1.2. Cuota sindical.

V.2. – ASESORÍA E INFORMACIÓN.

V.2.1. Crédito horario.

V.2.2. Asesores sindicales.

V.2.3. Tablón de anuncios.



V.2.4. Información económica.

V.2.5. Venta de equipos propios.

V.2.6. Expedientes de crisis.

CAPÍTULO VI. – SEGURIDAD Y SALUD.

VI.1. – COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

VI.1.1. Reuniones.

VI.2. – PREVENCIÓN SANITARIA.

VI.2.1. Estado físico de los trabajadores/as.

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

VII.1. – IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.

CAPÍTULO VIII. – PROCEDIMIENTO COMISIÓN PARITARIA.

VIII.1. – DESARROLLO PROCEDIMIENTO COMISIÓN PARITARIA.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.

DISPOSICIÓN FINAL.

ANEXO I. – TABLAS SALARIALES DEFINITIVA AÑO 2020.

ANEXO II. – TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2021.

ANEXO III. – TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2022.

SERVICIO DE COMEDOR.

FONDO DE AYUDA A LA EDUCACIÓN.

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.º – Concepto y finalidad.

Artículo 2.º – Negociación del fondo.

Artículo 3.º – Distribución.

CAPÍTULO II. – COMITÉ DE AYUDA A LA ENSEÑANZA.

Artículo 4.º – Legitimación.

Artículo 5.º – Composición.

Artículo 6.º – Mandato.

CAPÍTULO III. – DISTRIBUCIÓN ECONÓMICA ESTUDIOS SUPERIORES.

Artículo 7.º – Cobertura.

Artículo 8.º – Solicitud y plazos de presentación.

Artículo 9.º – Asignación de subvenciones.

DISPOSICIÓN FINAL.

* * *



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/as 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/as 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/as 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 artículo 1.3.c) y el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores/as, así como aquellos que desempeñan los siguientes cargos: Director gerente, directores de departamento, jefes de departamento.

I.2.4. Ámbito temporal.

Este convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022. A su término quedará automáticamente denunciado, lo que se pacta a los efectos del artículo 85.3.d) del Estatuto de los Trabajadores/as, 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.



1.3.2. 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.

1.3.3. 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.

1.3.4. 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 2020 se incrementará el salario con sus respectivos niveles salariales en un porcentaje equivalente al 1%, lo cual queda reflejado en las tablas salariales que se incluyen como anexo I. La empresa pagará con efectos retroactivos el importe del incremento pactado en el plazo de 60 días desde su publicación.

Para el año 2021 se incrementará el salario con sus respectivos niveles salariales en un porcentaje equivalente al 1,3%, lo cual queda reflejado en las tablas salariales que se incluyen como anexo II.

Para el año 2022 se incrementará el salario con sus respectivos niveles salariales en un porcentaje equivalente al 1,7%, lo cual queda reflejado en las tablas salariales que se incluyen como anexo III. La subida prevista para 2022 podrá ser revisada una vez sea publicado el índice de precios al consumo (IPC) y si este hubiera sido superior al 1,7% acordado, se ajustará al importe del IPC con el límite del 2,1%. A modo de ejemplo si el IPC de 2022 es del 1,8%, la empresa ajustará las tablas de 2022 a dicho porcentaje pagando la diferencia a la plantilla. Asimismo, si el IPC de 2022 fuera de 2,4% la empresa ajustará las tablas de 2022 hasta el límite del 2,1%.

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, II, III de este convenio.



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 más el complemento ad personam, y el último quinquenio el (5%) sobre el salario base más el complemento ad personam. Los aumentos periódicos por cada año de servicio prestado comenzarán a devengarse de la siguiente forma:

Aquellos trabajadores/as 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/as 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 más el complemento ad personam 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 más complemento ad personam 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/a hasta alcanzar el 80% de las retribuciones desde el primer día hasta el 60 y el 100% del 61 día en adelante.

Con carácter excepcional, en los casos de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral y desde el momento en que se reconozca una enfermedad tipificada como grave o tratamiento oncológico agresivo, así como en los casos de hospitalización por intervención quirúrgica derivada de tratamientos incluidos en la Cartera Básica de Servicios del Sistema Nacional de Salud, la empresa complementará al trabajador/a hasta alcanzar el 100% y siempre que éste aporte el justificante oportuno.

En los casos de I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará al trabajador/a hasta alcanzar el 100% de las retribuciones desde el primer día. Y este mismo complemento se aplicará a los trabajadores/as de empresa temporal.



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 aumentase.

II.2.6. Plus coordinador.

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

II.2.7. Complemento ad personam.

Como consecuencia del nuevo sistema retributivo que se implanta en la empresa con efectos 1 de julio de 2018, aquellos trabajadores/as cuyo salario fuera superior al que viene fijado en las tablas, mantendrán las condiciones económicas actuales abonándose el diferencial que exista a la fecha de la firma del convenio en un concepto que se denomina «complemento ad personam».

Este complemento no será compensable ni absorbible y será revalorizable con la subida pactada para el convenio cada año. El Comité de Empresa recibirá una copia del complemento ad personam para las personas a las que aplica debidamente actualizado, anualmente.

II.2.8. Plus transporte.

Como consecuencia de la realidad del uso del autobús por parte de la plantilla, en el supuesto de que la empresa, conforme al acuerdo suscrito con la representación de los trabajadores, dejará de poner al servicio de la plantilla el autobús que hasta la fecha mantenía, la empresa abonará a todos los trabajadores/as de plantilla un importe de 600 euros al año dividido en doce mensualidades a razón de 50 euros en concepto de plus transporte. En caso de que la empresa siguiera pagando el autobús, siempre que se mantengan las condiciones que se estaban disfrutando hasta su eliminación (rutas, horarios, etc.) este complemento no se abonará.

Este complemento no será compensable ni absorbible y será revalorizable con la subida pactada a partir del año 2022 y siguientes con la subida pactada para el convenio cada año.

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:

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

Donde: SD = Salario día
SB = Salario base
CA = Complemento actividad
AP = Complemento ad personam
A = Antigüedad



II.4. – COMPLEMENTOS DE CARÁCTER SOCIAL.

II.4.1. Seguro de grupo.

Los trabajadores/as 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:

Riesgos cubiertos	Capital garantizado	Aportación empresa	Aportación asegurado
Fallecimiento por cualquier causa	25.000 €	80%	20%
Incapacidad permanente total o absoluta	25.000 €	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 publicación del convenio.

II.4.2. Préstamos sin interés.

El fondo de los préstamos se establece en 60.000 euros durante la vigencia de este convenio, que se regulará de la forma indicada a continuación:

Motivo de la solicitud	Cuantía máxima	Periodo de amortiz.	Carencia (opcional)
Adquisición de vivienda	11.000 €	62 meses	1 mes
Otros motivos	6.500 €	38 meses	1 mes

Los trabajadores/as 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 establece un único fondo de ayuda a la educación de los hijos de los trabajadores/as 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 40.000 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 un porcentaje que vendrá indicado en el pacto del servicio de comedor.

II.4.5. Seguro privado.

A partir del 1 de enero de 2021, la empresa formalizará y mantendrá un seguro privado de salud para la totalidad de la plantilla de la empresa que será sufragado íntegramente por la compañía. En el supuesto de que el seguro privado se vea modificado o cambien sus coberturas, la representación de los trabajadores y la empresa deberán reunirse previamente para valorar y negociar las acciones a tomar.

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%, excluyendo como absentismo todos los incluidos en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Todos los empleados cuyo índice individual de absentismo, calculado también sobre el año vencido, excluyendo como absentismo todos los incluidos en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores/as, 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, y en todo caso antes del 31 de enero de cada año.

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 en el turno de mañana, de 18:15 a 18:40 en el turno de tarde y de 02:00 a 02:25 en el turno de noche. Estos horarios podrán ser modificados mediante acuerdo entre ambas partes.



En el caso de que fuera necesario que los trabajadores/as 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.

En la regulación de las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as.

El trabajador/a 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.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 y el servicio de guardas.

Sera comunicado por escrito con un plazo mínimo de 24 horas.

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:

- Se procurará avisar al interesado con la máxima antelación posible.
- Realizará la suplencia el personal de igual o superior categoría.
- Si las horas trabajadas durante la jornada excedieran de las que corresponden, dichos excesos 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, en el supuesto de que este servicio de autobús siguiera vigente.
- Al trabajador/a 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.
- Cuando un trabajador/a 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.



– 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 turno de tarde: 15 euros.

– Si un trabajador/a 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/a 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, en el supuesto de que este servicio de autobús siguiera vigente, con un límite máximo de 20 minutos, transcurrido el cual, el trabajador/a 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/as en el Estatuto de los Trabajadores/as, 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, abuelos políticos, 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 padres, cónyuge e hijos a consulta médica, hasta 12 horas al año.



Cuando, el trabajador/a 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. *Periodo de vacaciones.*

Se negociarán anualmente, junto con el calendario laboral. Cualquier cambio a las vacaciones predeterminadas se preavisará con al menos 2 meses.

El personal afectado por el cambio de vacaciones impuesto por la empresa devengará un plus del 25% sobre el salario base más el complemento de actividad más el complemento ad personam, y será proporcional a los días cambiados.

III.4.2. *Equipo de mantenimiento y puesta en marcha.*

Las personas que trabajen en estos equipos elegirán sus vacaciones en las fechas que consideren más oportuno.

El grupo de trabajo se determinará y comunicará a los interesados con una antelación mínima de 2 meses.

III.4.3. *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/as 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 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 mínimo del 25% de todos estos contratos serán mujeres.

IV.3.2. *Contratos de duración determinada.*

La duración máxima de los contratos contemplados en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores/as 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/as tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a un día de salario por mes trabajado.

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

El mínimo del 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/a al cual le varíen sustancialmente las condiciones de su puesto de trabajo, siendo obligatoria la asistencia por parte del trabajador/a 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:

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

Donde: SD = Salario día

SB = Salario base

CA = Complemento actividad

AP = Complemento ad personam

A = Antigüedad



Asimismo, 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. Permanencia en categoría B de cada uno de los grupos profesionales (3, 4, 5).

El tiempo de permanencia en las categorías B de cada uno de los grupos descritos en el anexo II y III tendrá una duración máxima de 2 años de forma continuada. La suspensión del contrato de trabajo por cualquier causa determinará la interrupción del cómputo del citado plazo, que se reanudará a la incorporación del trabajador/a.

Concluida la misma, la empresa valorará la adquisición de competencias por el trabajador/a, y resultado de la evaluación, el trabajador/a bajará al grupo inmediatamente inferior o ascenderá a la categoría correspondiente a ese grupo, pero sin especificación B.

IV.4.3. Trabajo de superior grupo.

Todos los trabajadores/as que no superen los periodos establecidos de 2 años de formación y adaptación y vuelvan a su grupo de origen no podrán volver a subir de grupo y en caso de hacerlo se le consolidará automáticamente al grupo que ascienda.

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/as 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/as 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 apartado 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/as 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/as.

La empresa garantizará, por medio de los Servicios de Prevención de la Mutua, la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores/as 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/as. 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/as cuyo puesto de trabajo requiera el uso de cualquier tipo de protección auditiva y una vez al año, voluntaria, para los trabajadores/as cuyo puesto de trabajo no requiera el uso de protección.

– Control visión.

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

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

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

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

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

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

A propuesta del Comité de Seguridad y Salud y previa aprobación por el Servicio Médico, 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/as, 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.

CAPÍTULO VIII. – PROCEDIMIENTO COMISIÓN PARITARIA

VIII.1. – DESARROLLO PROCEDIMIENTO COMISIÓN PARITARIA.

Comisión Paritaria y procedimiento para la interpretación y seguimiento del convenio, así como para solucionar de manera efectiva las discrepancias.

1. Conscientes los abajo firmantes de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones laborales en la empresa, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en los artículos 85.3 y 91 del Estatuto de los Trabajadores/as, se crea una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

- a) Interpretación del presente convenio colectivo de empresa.
- b) Seguimiento para la aplicación y desarrollo de dicha normativa.
- c) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación del mismo.
- d) Conocimiento y, en su caso, resolución de las discrepancias que pudieran surgir durante el periodo de consultas en el procedimiento de inaplicación del convenio en la empresa, en los términos del presente convenio y de conformidad con las previsiones del 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as.
- e) Intervención con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del presente convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 91.3 del Estatuto de los Trabajadores/as.

2. Serán miembros de la comisión dos representantes de la empresa designados por esta y otros dos de la representación de los trabajadores/as designados por los miembros del Comité de Empresa o asociaciones sindicales firmantes del convenio.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando asista, al menos, un representante por cada organización que la integra, que incorporará el porcentaje de representatividad que corresponda a la misma, a efectos de la toma de acuerdos y siempre y cuando conste por escrito y recibida la convocatoria formal de la reunión.



3. La solicitud de intervención de la Comisión Mixta Paritaria se formalizará por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente:

- a) Tipo de actuación que se requiere.
- b) Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos o razón social si es persona jurídica...).

c) Si la actuación requerida fuera de arbitraje, el escrito deberá estar firmado conjuntamente por las partes en conflicto, y en él figurará el compromiso, voluntariamente asumido, de someter su controversia a la decisión arbitral de la Comisión Mixta, y de acatamiento a la misma. También deberán constar con claridad los puntos o extremos sometidos a arbitraje y las posiciones y razonamientos de cada una de las partes.

4. Las decisiones de la Comisión Mixta se emitirán por escrito en el plazo de 10 días desde la fecha en que se haya formalizado la solicitud para su intervención. Sin perjuicio de respetar los plazos que legalmente corresponda en los supuestos en que así estuviera expresamente regulado o los que de mutuo acuerdo convengan las partes en atención a la complejidad del asunto que se somete.

El trámite de intervención de la Comisión se considerará como evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna por la Comisión en los plazos establecidos.

5. Los acuerdos de la Comisión requerirán la unanimidad de los miembros de la misma.

6. En el supuesto de falta de acuerdo, la Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

De subsistir el desacuerdo, las discrepancias producidas podrán someterse a los sistemas no judiciales de solución de conflictos que resulten de aplicación, siempre que así se decida por ambas representaciones o finalizado el periodo de 10 días por cualquiera de las partes.

7. La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

Ahora bien, en el supuesto en que conjunta y voluntariamente hayan sometido el conflicto al arbitraje que se regula en el punto 1.c) del presente artículo, las partes no podrán acudir a la vía judicial o administrativa, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta tanto la Comisión no se haya pronunciado sobre la cuestión planteada dentro del plazo de los 10 días y todo ello sin perjuicio de las normas legales existentes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Hasta el 31 de diciembre de 2020 se mantendrá el servicio de autobús para los turnos de mañana y de tarde con una nueva ruta acordada que implicará que el inicio de la misma 15 minutos antes que hasta la fecha. Durante este tiempo, se analizará la afluencia de personas trabajadoras en el autobús, y si la misma no supera el 60% de la



plantilla se suprimirá el servicio y, a partir de enero de 2021 la empresa, en lugar de establecer un autobús para la plantilla abonará un plus transporte conforme se establece en el punto II.2.8 del presente convenio.

Para el cálculo de ese porcentaje de ocupación, se tendrán en cuenta exclusivamente el personal indefinido y que no haya estado en I.T. o de vacaciones durante el periodo.

En el supuesto de que el ratio de ocupación del autobús fuera superior al 60%, se revisará trimestralmente para valorar si se mantiene la ocupación y si en un trimestre no se ocupara el autobús en ese porcentaje, la empresa suprimiría el servicio y pasaría directamente a abonar el plus transporte a la plantilla a partir del mes siguiente. Para el cálculo de ese porcentaje, se tendrán en cuenta exclusivamente el personal indefinido y que no haya estado en I.T., de vacaciones o cualquier otro permiso al que tengan derecho los trabajadores/as durante el periodo.

DISPOSICIÓN FINAL

Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as se estará a lo dispuesto en el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León suscrito el 29 de septiembre de 2015 entre CECAL, CC.OO. y U.G.T. y publicación en el BOCyL de 23 de noviembre de 2015.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a cumplir las normas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres; así mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en las disposiciones de carácter general, fundamentalmente en el Estatuto de los Trabajadores/as, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el convenio provincial para la industria siderometalúrgica de Burgos.

* * *



ANEXOS

ANEXO I. – TABLAS SALARIALES DEFINITIVA AÑO 2020

			2020			
Grupo Profesional	Nivel.Sal.	Definición	Sal. Base	C. Activ.	Total Mes	Bruto anual
3	3		1.280,27 €	1.651,88 €	2.932,15 €	41.050,14 €
	3-B	Salario entrada max. 2 años	1.088,23 €	1.404,10 €	2.492,33 €	34.892,63 €
Grupo Profesional	Nivel.Sal.	Definición	Sal. Base	C. Activ.	Total Mes	Bruto anual
4	4		1.219,09 €	1.051,19 €	2.270,28 €	31.783,94 €
	4-B	Salario entrada max. 2 años	1.036,21 €	893,50 €	1.929,71 €	27.016,00 €
Grupo Profesional	Nivel.Sal.	Definición	Sal. Base	C. Activ.	Total Mes	Bruto anual
5	5		1.088,61 €	875,15 €	1.963,76 €	27.492,66 €
	5-B	Salario entrada max. 2 años	925,32 €	743,88 €	1.669,20 €	23.368,76 €
Grupo Profesional	Nivel.Sal.	Definición	Sal. Base	C. Activ.	Total Mes	Bruto anual
6	6	-	1.292,41 €	210,64 €	1.503,04 €	21.042,62 €

* * *

ANEXO II. – TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2021

			2021			
Grupo Profesional	Nivel.Sal.	Definición	Sal. Base	C. Activ.	Total Mes	Bruto anual
3	3		1.296,91 €	1.673,36 €	2.970,27 €	41.583,79 €
	3-B	Salario entrada max. 2 años	1.102,38 €	1.422,35 €	2.524,73 €	35.346,23 €
Grupo Profesional	Nivel.Sal.	Definición	Sal. Base	C. Activ.	Total Mes	Bruto anual
4	4		1.234,94 €	1.064,86 €	2.299,79 €	32.197,13 €
	4-B	Salario entrada max. 2 años	1.049,68 €	905,12 €	1.954,80 €	27.367,21 €
Grupo Profesional	Nivel.Sal.	Definición	Sal. Base	C. Activ.	Total Mes	Bruto anual
5	5		1.102,76 €	886,53 €	1.989,29 €	27.850,07 €
	5-B	Salario entrada max. 2 años	937,35 €	753,55 €	1.690,90 €	23.672,56 €
Grupo Profesional	Nivel.Sal.	Definición	Sal. Base	C. Activ.	Total Mes	Bruto anual
6	6	-	1.309,21 €	213,38 €	1.522,58 €	21.316,17 €

* * *



ANEXO III. – TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2022

			2022			
Grupo Profesional	Nivel.Sal.	Definición	Sal. Base	C. Activ.	Total Mes	Bruto anual
3	3		1.318,96 €	1.701,80 €	3.020,77 €	42.290,72 €
	3-B	Salario entrada max. 2 años	1.121,12 €	1.446,53 €	2.567,65 €	35.947,12 €
Grupo Profesional	Nivel.Sal.	Definición	Sal. Base	C. Activ.	Total Mes	Bruto anual
4	4		1.255,93 €	1.082,96 €	2.338,89 €	32.744,48 €
	4-B	Salario entrada max. 2 años	1.067,53 €	920,51 €	1.988,03 €	27.832,45 €
Grupo Profesional	Nivel.Sal.	Definición	Sal. Base	C. Activ.	Total Mes	Bruto anual
5	5		1.121,51 €	901,60 €	2.023,11 €	28.323,52 €
	5-B	Salario entrada max. 2 años	953,28 €	766,36 €	1.719,64 €	24.074,99 €
Grupo Profesional	Nivel.Sal.	Definición	Sal. Base	C. Activ.	Total Mes	Bruto anual
6	6	-	1.331,46 €	217,00 €	1.548,47 €	21.678,55 €

* * *

SERVICIO DE COMEDOR

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO Y UTILIZACIÓN

(Reunión Comité de Empresa y Dirección Rev. 27/02/2015)

Aportación de DUO-FAST. –

Los trámites administrativos y en concepto de subvención al comedor la empresa aportará a partir de marzo del año 2015 el 60% del importe de cada comida; el 40% restante será considerado como cuota de participación del usuario y se descontará en la nómina del mes en que se produzca.

– Usuarios:

Podrá optar todo el personal, aunque la subvención solamente sea para los trabajadores/as de la empresa.

– Jornada de trabajo;

Queda establecido el horario del personal a jornada partida, de la forma que se indica en el convenio colectivo de empresa.

Se mantiene la obligatoriedad de fichar.

Tanto los representantes del personal como los de la dirección están de acuerdo en reconocer que la nueva jornada de trabajo establecida, con una interrupción de 30 minutos



(o más corta en el futuro si la experiencia así lo aconsejase) constituye, a todos los efectos legales, una jornada partida; por tanto, con pleno conocimiento de causa, renuncian a la consideración de este nuevo horario como jornada continua.

Asimismo reconocen la facultad de la dirección de la compañía en materia de organización del trabajo, por lo que el hecho de estar encuadrado en un puesto de trabajo a jornada partida no generará derecho alguno a permanecer en esa jornada.

– Responsabilidad del servicio:

Duo-Fast de España, S.A. no es responsable de la calidad, variedad, etc. de los menús, ni de problema alguno derivado de los mismos.

FONDO DE AYUDA A LA EDUCACIÓN

REGLAMENTO DE DISTRIBUCIÓN Y CONTROL

(Reunión Comité de Empresa y Dirección Rev. 27/6/2012)

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.º – Concepto y finalidad.

El fondo para la formación académica tiene como fin el apoyo a la educación docente de los hijos de los trabajadores/as que prestan sus servicios en la compañía y que están acogidos a las disposiciones del convenio de empresa.

Artículo 2.º – Negociación del fondo.

Dentro de la negociación colectiva, el Comité de Empresa y la dirección serán los encargados de la revisión y establecimiento del fondo, que quedará fijado en el convenio de empresa, no pudiendo ser modificado, en ningún caso, por otras personas y organismos de la empresa, sin el consentimiento previo de ambas partes.

Artículo 3.º – Distribución.

La representación de los trabajadores/as y la Dirección de la Empresa distribuirán las cantidades de los fondos entre las tres clases de ayuda: superior, escolar y extraescolar.

CAPÍTULO II. – COMITÉ DE AYUDA A LA ENSEÑANZA.

Artículo 4.º – Legitimación.

Con el fin de gestionar con agilidad y eficacia los fondos económicos se crea el Comité de Formación Académica. Este comité está supeditado al Comité de Empresa, no pudiendo invadir las competencias de éste ni tomar decisiones que contradigan el presente reglamento.

Artículo 5.º – Composición.

El Comité de Formación Académica estará compuesto por un máximo de cuatro miembros, pudiendo prestar su colaboración otras personas, siempre que sea considerado conveniente por dicho Comité.

Artículo 6.º – Mandato.

El Comité de Formación Académica será renovado coincidiendo con las elecciones sindicales, previa aceptación por la asamblea de trabajadores/as.



CAPÍTULO III. – DISTRIBUCIÓN ECONÓMICA ESTUDIOS SUPERIORES.

Artículo 7.º – Cobertura.

Ayuda escolar y superior:

Tendrán derecho a la percepción de la ayuda los hijos de los trabajadores/as que se encuentren cursando estudios que se indican en el siguiente cuadro y/o estén reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, de forma prioritaria.

Edad	Tipología de Estudios	Centros de Formación
A partir de 18 años	Universidad Ciclos formativos de grado superior	Universidades y Centros de Formación Profesional
12-18 años	Secundaria postobligatoria Ciclos formativos de grado medio Bachillerato Cursos puente	Centros de Formación Profesional y Colegios de Enseñanza Secundaria
6-12 años	Educación secundaria Obligatoria (ESO) Tercer ciclo Segundo ciclo Primero ciclo Escolaridad obligatoria de 6 a 16 años Educación básica	Colegios e Institutos de Enseñanza Secundaria
3-6 años	Educación Primaria Segundo ciclo Primer ciclo Educación Infantil Gratuita	Colegios Escuelas, Centros de educación infantil y Colegios

Para el comienzo y final de la percepción se considerarán cursos completos, aplicándose, en este sentido, los criterios del Ministerio de Educación y Ciencia.



Ayuda extraescolar:

Tendrán consideración como actividades extraescolares todas aquellas actividades que se realicen de forma voluntaria fuera del horario escolar obligatorio con carácter educativo que ayuden a fomentar la formación integral del alumno. Quedan englobadas, por tanto, actividades de tipo deportivo, danzas, teatro, bailes, música, expresión corporal, clases de apoyo, idiomas, expresión plástica, etc.

Artículo 8.º – Solicitud y plazos de presentación.

El demandante de la ayuda deberá cumplimentar y/o presentar los impresos confeccionados para tal fin y así mismo se comprometerá al acatamiento de la presente normativa y las decisiones de Comité de Ayuda a la Enseñanza, siempre que no comporten discriminación o anomalías, en cuyo caso podrá presentar la oportuna reclamación.

Tipo de Ayuda	Documentación necesaria	Plazo
Escolar - Ayuda en nómina	Certificado de matrícula	Antes de la finalización del mes de comienzo de curso
Escolar - Ayuda de libros	Certificado de matrícula y justificante detallado de libros de texto (previa presentación del certificado de matriculación)	Antes del 31 de octubre del año escolar en curso
Estudio Superiores	Certificado de matrícula	Antes del 31 de noviembre del año escolar en curso
	Justificantes de pago de matrícula	Antes del 30 de abril del año escolar en curso
Extraescolar y/o clases de apoyo escolar	Impreso de ayuda extraescolar	Antes del 31 de diciembre del año escolar en curso
	Justificantes de pago de actividad/es realizadas	Antes del 30 de junio para aquellos cursos que se realicen en fechas coincidentes con el curso escolar Antes del 30 de septiembre para las clases de recuperación que se realicen durante el periodo vacacional

El Comité de Empresa y la dirección establecerán la cuantía máxima total del fondo de ayuda académica en el convenio colectivo.

En el caso de adquisición de libros, esta subvención quedará justificada con el justificante de pago que incluirá un detalle, lo más amplio posible, de los gastos libros del curso que se inicia y su cuantía quedará determinada por la disponibilidad del fondo, así como por las previsiones económicas y globales del curso.

En el caso de la ayuda en nómina, el retraso en dicha acreditación conllevará la pérdida de la subvención correspondiente al periodo anterior a la fecha de cumplimentación de dicha acreditación.



Artículo 9.º – Asignación de subvenciones.

La distribución de las ayudas estará sujeta a los siguientes criterios:

– El Comité de Formación Académica fijará la distribución de las cantidades que dependerá del número de solicitudes de forma que la cantidad sobrante revertirá a la empresa.

– En caso de que el número de solicitudes o las cuantías justificadas aumente y sea necesario modificar las cantidades a distribuir, se comunicará previamente en el tablón de anuncios.

– El importe del gasto de libros o licencias de libro electrónico a subvencionar será fijado por el Comité de Formación Académica siempre y cuando haya sido correctamente justificado.

– La ayuda extraescolar/apoyo escolar no excederá la cantidad justificada y será como máximo de 120 euros.

– En el caso de estudios superiores universitarios la cantidad abonada no excederá las cantidades justificadas mediante copia de los certificados de matrícula del curso académico y justificantes de pago de la matrícula.

– El importe máximo de matrícula a subvencionar será fijado por el Comité de Formación Académica. Este importe dependerá de la matrícula con la cuantía más alta dentro de los justificantes entregados procedentes de la universidad pública.

– En el caso de estudios superiores no universitarios Ciclo de Formación de Grado Superior (CFGS) la ayuda percibida no excederá las cantidades justificadas mediante copia de los certificados de matrícula del curso académico y justificantes de pago de la matrícula. En el caso de que la matrícula sea gratuita se podrá solicitar la ayuda en nómina junto con los gastos de libros siempre y cuando se presenten los documentos necesarios (véase cuadro artículo 8).

– Los cursos de recuperación tendrán derecho a subvención. Su cuantía corresponderá a la diferencia entre el límite establecido para las actividades extraescolares y la subvención que el alumno haya recibido por dichas actividades.

– Las edades máximas establecidas para la recepción de las ayudas serán las siguientes:

Ayuda extraescolar hasta los 20 años cumplidos.

Ayuda escolar (nómina y/o libros) hasta los 20, excepto en el caso de cursar CFGS que será hasta los 22 años cumplidos.

Ayuda superior universitaria hasta los 23 en caso de carreras de grado medio (ciclo corto) y 25 años en el caso de carreras de grado superior (ciclo largo).

DISPOSICIÓN FINAL.

El presente reglamento, entró en vigor junto con el curso 2012-2013.

Se revisará mediante Comisión Paritaria los términos de distribución de la ayuda, adjuntando los anexos al presente convenio.