

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 1 *RESOLUCIÓN de 2 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Honeywell Fricción España, Sociedad Limitada” (código número 2807022).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Honeywell Fricción España, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 24 de junio de 2010, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981 de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer y en el Decreto 15/2010, de 18 de marzo, por el que se fusionan la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad e Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 2 de noviembre de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HONEYWELL FRICCION ESPAÑA, S. L

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito Funcional.- El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre HONEYWELL FRICCION ESPAÑA S.L., y los trabajadores incluidos en el ámbito personal del mismo.

Artículo 2º.- Ámbito territorial.- El presente Convenio será de aplicación única y exclusivamente al centro de trabajo de Alcalá de Henares (Madrid), de la Empresa HONEYWELL FRICCION ESPAÑA, S.L., sito en Carretera a Daganzo, Km. 3.

Artículo 3º.- Ámbito Personal.- Las normas contenidas en este Convenio, afectará a todo el personal que durante su vigencia, trabajen en la fábrica de Alcalá de Henares (Madrid), excepto el personal de alta dirección a que se refieren los artículos 1º. Tres Apartado C, y 2º. Uno Apartado A, del Estatuto de los Trabajadores, así como Directores, Subdirectores, Titulados Superiores y equipos de personas adscritas a la Dirección, que previamente hubiesen renunciado.

El personal que en convenios anteriores hubiesen renunciado a su aplicación, y que para el presente convenio no renuncien, mantendrán la misma estructura salarial que tenían reconocida, y que venían disfrutando hasta la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 4º.- Ámbito Temporal.- El presente Convenio entrará en vigor el día 1º. de Enero de 2010 y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de Diciembre del 2011.

Artículo 5º.- Vinculación a la totalidad.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Por ello, si alguna autoridad u órgano judicial observase que algún aspecto del Convenio no se ajusta a Derecho y el mismo resultase modificado directa o indirectamente, las partes volverán a reunirse con el fin de negociar, tanto el aspecto en cuestión, como en su conjunto el resto de lo convenido, de manera que se mantenga la reciprocidad de contraprestaciones inicialmente obtenida.

Artículo 6º.- Garantías Personales.- Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo, que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto en cómputo anual.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 7º.- La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 8º.- La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1º) La exigencia de la actividad normal
- 2º) Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3º) Fijación tanto de los "índices de desperdicios" como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

- 4º) La vigilancia, atención y limpieza de la máquina recomendable, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5º) La realización durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas, de material y máquinas, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.
- 6º) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso que se trate.
- 7º) La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlos con facilidad.

Artículo 9º- Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización de trabajo.-

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

- 1) La Dirección de la Empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa o Delegado de personal.
- 2) En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos, ambas partes podrán, de común acuerdo, recurrir a un arbitraje externo.
- 3) No habiéndose producido el acuerdo exigido ni habiéndose solicitado el arbitraje externo, la implantación del nuevo sistema de rendimientos o de trabajo deberá ser aprobado por la autoridad judicial.

CAPITULO III

CLASIFICACION DE PERSONAL

Artículo 10.- Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en formación y en prácticas. Así mismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente.

Son trabajadores fijos los admitidos en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a duración.

Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, los contratos de trabajo podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se producen dichas causas, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Ley 5/2001 de 2 de Marzo, en relación con el art. 15.B del Estatuto de los Trabajadores, Ley 12/2001 de 9 de Julio, Ley 45/2002 de 12 de Diciembre y Ley 1/2004 de 28 de Diciembre. No obstante la regulación precedente, resultará aplicable cualquier futura regulación legal o convencional que signifique ampliación de la duración máxima de la contratación eventual.

Son trabajadores interinos los contratados para sustituir a un trabajador de la Empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

A título meramente enunciativo y no exhaustivo, pueden citarse como ejemplo de trabajadores interinos, aquellos contratados para sustituir a quienes estén, en situaciones de excedencia, enfermedad, embarazo o maternidad. Estos trabajadores cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en plazo correspondiente, la Dirección de la Empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito; en otro caso, el interino pasará a formar parte de plantilla de la Empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo profesional.

Si la duración de la interinidad fuera superior a dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial, el trabajador, a su cese percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción. En todo lo no regulado anteriormente, se estará al contenido del art. 4 del Real Decreto de 18-12-1998.

Son trabajadores contratados a tiempo parcial cuando presten servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. La regulación de los mismos se ajustará a lo establecido en el R.D. Ley 15/1998 de 27 de Noviembre, y Real Decreto Ley 5/2001 de 2 de Marzo, Ley 12/2001 de 9 de Julio, Ley 45/2002 de 12 de Diciembre, y Ley 1/2004 de 28 de Diciembre.

Son trabajadores contratados en prácticas los que poseen una titulación académica, profesional o laboral reconocida debidamente y realizan un trabajo a fin de aplicar sus conocimientos para perfeccionarlos y adecuarlos al nivel de estudios cursados, al mismo tiempo que la Empresa utiliza su trabajo. La regulación de los mismos, se ajustará a lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores Ley 63/97 de 23 de Diciembre y artículos pertinentes del Real Decreto 488/1998 de 27 de Marzo, Ley 12/2001 de 9 de Julio, Ley 43/2006 y R.D. 63/2006 de 27 de Enero.

Los contratos para la Formación que puedan celebrarse en la Empresa, se ajustarán con carácter general, a lo establecido en la Ley 63/97 de 26 de Diciembre, Real Decreto 488/1998 de 27 de Marzo, Orden de 14 de Julio de 1998, y Ley 43/2006 de 29 de Diciembre.

La retribución de los trabajadores con contrato de formación, se establece en el 70 y 80 por ciento, respectivamente, para el primero o segundo año de vigencia del contrato, de los conceptos Salario Base más Plus de Convenio, más Plus Extraordinario, estipulados en el presente convenio para la categoría laboral de Peón

La contratación de todos los trabajadores en función de las diversas modalidades aquí enunciadas deberá efectuarse por escrito, debiendo figurar en el contrato la jornada que ha de efectuar el trabajador contratado, especificándose así mismo el horario de trabajo.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial disfrutarán de los suplidos de comedor, transporte, etc., en la misma forma que el resto de los trabajadores, pudiendo ser éstos compensados en metálico.

Artículo 10 (Bis)- Clasificación profesional En el presente convenio se incluyen las siguientes categorías laborales:

Peón:

Funciones: Realiza su actividad en cualquier puesto de trabajo de la planta, realiza el SPC y aplica las 5 Ss. Necesita seguimiento continuo del Jefe de Equipo.

En esta posición deberá permanecer un máximo de seis meses, periodo que se considera mínimo para adaptarse al proceso productivo de la planta.

Ayudante Especialista:

Funciones: Realiza su actividad en cualquier puesto de trabajo de la planta, realiza el SPC, aplica las 5 Ss y fabrica piezas buenas dentro de las tolerancias permitidas. Necesita supervisión del Jefe de Equipo.

En esta posición, deberá permanecer un máximo de seis meses, periodo que se considera de formación necesaria para poder tener un cierto grado de conocimientos en el puesto de trabajo asignado.

Profesional de 2ª Industria:

Funciones: Realiza su actividad en cualquier puesto de trabajo de la planta, opera en máquinas, realiza el SPC, aplica las 5 Ss y fabrica piezas buenas dentro de las tolerancias permitidas, pero todas estas funciones las debe realizar a nivel de BIEN.

La supervisión del Jefe de Equipo, debe ser esporádica, porque entendemos que en esta categoría ya debe tener un cierto nivel de autonomía.

En esta posición debe permanecer un mínimo de un año.

Profesional de 1ª Industria (Nivel 3):

Funciones: Realiza su actividad en cualquier puesto de trabajo de la planta, opera en máquinas, realiza el SPC, aplica las 5 Ss y fabrica piezas buenas dentro de las tolerancias permitidas, pero todas estas funciones las debe realizar a nivel de BIEN.

En esta posición no necesita supervisión del Jefe de Equipo, puesto que debe tener completa autonomía para desarrollar su trabajo con un alto grado de eficacia y rendimiento.

Profesional de 1ª Industria (Nivel 2):

Funciones:

Tiene asignados las mismas competencias que el Profesional de 1ª Industria nivel 3 (opera en máquinas, realiza el S.P.C., aplica las 5 Ss, y fabrica piezas buenas dentro de las tolerancias permitidas), pero todas estas funciones las debe realizar al nivel de MUY BIEN, además:

- Forma parte de un equipo autónomo de producción, y puede trabajar en más de un equipo.
- Cambia útiles y series a nivel ACEPTABLE/BIEN.
- Soluciona problemas en las instalaciones a nivel ACEPTABLE/BIEN.
- Realiza pequeñas reparaciones en la maquinaria, y hace mantenimiento de primer nivel de una forma ACEPTABLE/BIEN.
- Formar al personal de nuevo ingreso, a nivel ACEPTABLE/BIEN
- Participa activamente con el grupo para la obtención de los objetivos del equipo autónomo.

Profesional de 1ª Industria (Nivel 1):

Funciones:

Realiza todas las funciones encomendadas a las categorías inferiores, pero a un nivel de resultados MUY BIEN, además:

- Comunica y participa como un líder aún sin serlo.
- Polivalente para trabajar en todos los equipos autónomos de la Empresa.
- Puede suplir con acierto, las ausencias del líder del grupo autónomo en el que trabaja.

La valoración de las funciones que pueden realizar los trabajadores, figuran en el cuadro de POLIVALENCIAS Y POLICOMPETENCIAS, que dispone actualizado la Dirección de Producción.

CAPITULO IV

INGRESOS, ASCENSOS, CESE, ETC.

Artículo 11.- Ingresos.- El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en formación y prácticas.

La Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

La Empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegados de personal, el puesto o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. El Comité de Empresa o Delegados de personal, en su caso, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla, de acuerdo con lo establecido en el Art. 5º de la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 12.- Período de prueba.- El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Técnicos titulados 6 meses

- Resto de trabajadores salvo no cualificados 3 meses

- Trabajadores no cualificados 15 días

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la Empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo al Comité o Delegados de personal.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos de plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba. La situación de Incapacidad Temporal interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por la Empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo de período de prueba.

Artículo 13.- Ascensos.- Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente.

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las que realizan los Contra maestres, Capataces, Jefatura de Organización, Jefatura de Proceso de Datos, Jefatura de Explotación, Jefatura de Administración, Jefatura de Ventas, Propaganda y/o Publicidad u otras análogas, así como la que realizan el Inspector, Delegado, Conserje, Cobrador y Guarda Jurado, serán de libre designación por la Empresa.

2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, la Empresa establecerá un concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan. En parejas condiciones de idoneidad se atribuirá el ascenso al más antiguo.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por el Comité de Empresa o Delegados de personal, en su caso. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. Si a pesar de ello fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación prevista en la Ley de Procedimiento Laboral.

A los efectos de asegurar la representación del Comité de Empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éste designará dos representantes que participarán en el tribunal del concurso-oposición, con voz y sin voto. Asimismo harán constar en acta, levantada al efecto, sus salvedades.

Artículo 14.- Plantilla.- La Empresa confeccionará cada años las plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada división orgánica funcional y cada grupo profesional.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, la Empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan.

De todo ello, y previamente a la amortización de la vacante, se informará al Comité de Empresa o a los Delegados sindicales, si los hubiere, a los efectos oportunos.

Artículo 15.- Escalafones.- Con carácter único o por centro de trabajo, la Empresa confeccionará anualmente los escalafones de su personal en dos modalidades diferentes:

- a) General que agrupará todo el personal de la Empresa en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador.
- b) Especial, que agrupará a los trabajadores por divisiones orgánicas funcionales y por grupos profesionales.

En la confección de los mismos deberá especificarse: nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, grupo profesional al que están adscritos, la fecha de alta en el mismo y fecha del próximo vencimiento del complemento de antigüedad.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo grupo profesional. En caso de igualdad, decide la antigüedad en la Empresa, y si ésta es igual, la mayor edad del trabajador.

Con la misma periodicidad anual, la Empresa publicará los escalafones para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de treinta días, a partir de dicha publicación, para reclamar ante la Empresa sobre la situación que en la misma se le haya asignado. Si la Empresa no contestara en el plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

Artículo 16.- Ceses voluntarios.- Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Técnicos titulados 2 meses

- Resto de trabajadores salvo no cualificados 1 mes

- Trabajadores no cualificados 15 días

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el incumplimiento.

La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Artículo 16 bis Prejubilaciones: A partir del próximo 01 de Abril de 2011, todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos legalmente establecidos para acceder a la jubilación parcial, y que lo soliciten a la Dirección de la Empresa, accederán al régimen de jubilación parcial mediante cualquiera de las fórmulas legalmente establecidas en el momento de la solicitud. En todo caso se respetará un plazo máximo de dos meses entre la fecha de la solicitud y la fecha de acceso al régimen de jubilación parcial, a efectos de garantizar el plan de sucesión y la correcta transición de funciones y tareas entre el empleado que accede a la jubilación parcial y el que lo sustituye.

CAPITULO V

MOVILIDAD FUNCIONAL, TRASLADOS

Artículo. 17 - Movilidad funcional.- Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

Los Comités de Empresa y Delegados sindicales, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viéndose obligada la Empresa a facilitarla.

Artículo 18.- Traslados.- Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuerdo entre la Empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y permuta.

- 1º. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
- 2º. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
- 3º. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, y previa información a los representantes de los trabajadores, podrá la Empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. En todo caso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transportes de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a tres meses del salario real. La Empresa vendrá obligada a facilitar al trasladado las ayudas necesarias para poder acceder al disfrute de un vivienda de características similares a la que viniera ocupando y, si procede, la Empresa abonará la diferencia de renta en más si la hubiere, en relación con la que viniera satisfaciendo el trabajador.

Notificada la decisión del traslado, si el trabajador optase por la rescisión del contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión de la Empresa, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

- 4º. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma Empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 19.- Traslado del centro de trabajo.- En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica.
- b) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de un mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo 17, TRASLADOS.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se llevara a efecto por la Empresa, tendría derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Artículo 20.- Cambios de puesto de Trabajo.- En los casos de obreros adscritos con carácter forzoso a un grupo profesional distinto del suyo, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo y siempre teniendo en cuenta el escalafón.

Los trabajadores remunerados a destajo o primas que supongan la percepción de complementos especiales de retribución no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requiriesen.

Artículo 21.- Trabajos de distinto grupo profesional.- La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencia, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras

subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 14. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su grupo de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, la Empresa evitará reiterar el trabajo de inferior grupo con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionaría según el nuevo grupo profesional.

CAPITULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 22.- Conceptos retributivos.- Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones percibidas por el personal de HONEYWELL FRICCION ESPAÑA, S.L., son los siguientes:

- 1º) Sueldo o Salario Base
- 2º) Complementos Salarios

2.1 Personales

- Antigüedad
- Plus de Convenio
- Plus extraordinario

2.2 De Puesto de Trabajo

- Plus de polvo
- Plus de penosidad
- Prima de nocturnidad

2.3 Por Cantidad de Trabajo

- Primas de producción
- SPC.Següimiento Estadístico del Proceso
- Prima de puntualidad/asistencia
- Prima de absentismo
- Prima de objetivos

2.4 De vencimiento periódico superior al mes

- Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.
- Gratificaciones extraordinarias de Marzo y Septiembre

Artículo 23 .- Sueldo o Salario Base.- En todo momento corresponderá con el Salario Mínimo Interprofesional fijado para cada categoría laboral. Figura en el anexo nº. 1.

Artículo 24.- Complementos Salariales.-

1.- Personales

- 1.1.- **Antigüedad.-** Se establece una gratificación por años de servicio en la Empresa, con el fin de primar la antigüedad en la misma, en base a la siguiente escala y en las cuantías que a continuación se indican:

Años de servicio en la empresa**Asignación mensual para todas las categorías para el año 2010**

1-2-3-4-5-6	sin asignación
7-8-9	12,6072
10-11-12-13-14	17,1445
15-16-17-18-19	26,7052
20-21-22-23-24	34,6455
25-26-27-28-29	47,0908
30-31-32-33-34 y sucesivos	60,3462

Esta asignación se abonará a razón de 14,5 mensualidades (12 meses + 1 Julio + 1 Diciembre + 0,50 en Marzo).

Para el año 2010 estas asignaciones sufrirán un incremento del 1% desde el 1 de Enero del 2010

Para el año 2011 estas asignaciones sufrirán un incremento del I.P.C. previsto por el Gobierno + 0,80

- 1.2.- Plus de Convenio.- Para cada categoría laboral, se establece un Plus de Convenio, que figura indicado en anexo Nº 1
- 1.3.- Plus Extraordinario.- Para cada categoría laboral, se establece un Plus Extraordinario, que figura indicado en el anexo nº 1. Este Plus no sufrirá deducción alguna durante la situación de Incapacidad Temporal.

2.- De puesto de trabajo

- 2.1.- Plus de polvo.- Se establece para el año 2010 un plus de polvo, que se abonará a razón de 0,860 Euros por jornada completa de trabajo efectivo, o en la parte proporcional que corresponda en caso contrario, para aquellos productores que trabajen en los siguientes puestos de trabajo:

Sección de mezclas
Mecanizados y pintura polvo
Prensas A.F. y W.P

Para el año 2011 este plus se abonara a razón de 1€

- 2.2 Plus de Penosidad.- Se establece un plus de penosidad, equivalente al 10% del salario base, para los siguientes trabajos:

- a) Los realizados por debajo de 6º centígrados.
- b) Los realizados a la intemperie durante el periodo invernal

- 2.3.- Primas de Nocturnidad.- Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las siete horas, ambas inclusive. El complemento por trabajo nocturno será:

- Turno de tarde (entre 22 h. y las 23 h.), 1 h. día se abona a razón del 25% de la hora base
- Turno de noche, por cada jornada completa se abonará una cantidad equivalente al 30% del Sueldo Base más el Plus de Convenio, correspondiente a cada categoría laboral
- El concepto Prima de Producción se abonará con el recargo del 30% cuando se trabaje entre las 22 h. y las 7 h.
- El complemento de Nocturnidad se abonará solo y exclusivamente por cada hora o día de trabajo efectivo.

3.- De cantidad de Trabajo.

A iniciativa de la Empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad de trabajo, consistente en primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de

una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos. La implantación o modificación de un sistema de incentivos en ningún caso podrá suponer a igual actividad una pérdida en la retribución del trabajador.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas al Comité de Empresa o Delegados de personal. De no resolverse en el seno del mismo podrá plantearse la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente, sin que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación.

A estos efectos, el trabajador conservará, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempos, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

Si durante el período de prueba el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas. En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior proporcionalmente a la que exceda de la actividad normal.

La revisión de tiempo y rendimiento se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

- a) Por una reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o mediación
- c) Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.
- d) Por acuerdo entre la Empresa y el Comité.

Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimiento e incentivos de una o varias secciones que componen la fabricación, alguien hubiera de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hora/hombre, deberá percibir un incremento sobre su salario o actividad normal.

La Empresa deberá establecer un sistema de remuneración con incentivo a la mano de obra indirecta, cuando se halle establecido para la mano de obra directa, si este hecho determinase que la mano de obra indirecta hubiera de realizar una cantidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hora/hombre.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a destajo o prima no diera el rendimiento debido por causas imputables a la Empresa, a pesar de aplicar técnicas, actividad y diligencia necesarias, tendrá derecho al salario que se hubiese previsto o, en todo caso, a las retribuciones que vinieran percibiendo a actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente al trabajador el tiempo que dura la disminución.

Cuando por motivos bien probados, no imputables a descuidos o negligencias de la Empresa, pero independientes de la voluntad del trabajador (falta de corriente, avería en las máquinas, espera de fuerza motriz, materiales, etc.), sea preciso suspender el trabajo, se pagará a los trabajadores la percepción correspondiente al rendimiento normal.

En ambos supuestos, para acreditar estos derechos, será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

- 3.1.- Primas de producción.- Primas de producción directa: La retribución de las actividades para la mano de obra directa, se realizará en cada año de vigencia de acuerdo con lo dispuesto en el Anexo nº 2.

Las primas de producción directa, se abonarán en base a la actividad obtenida por hora de trabajo efectivo.

En caso de que se produjeran discrepancias o conflictos respecto a las actividades, una vez agotados los cauces reglamentarios internos, se constituirá una Comisión integrada por Mandos,

Trabajadores afectados y Oficina de Métodos, con presencia de dos miembros del Comité de Empresa, cuya misión consistirá en analizar las incidencias, el estudio de los inconvenientes y posibles soluciones para obtener los rendimientos y resolver el conflicto.

Se establecen las siguientes normas de aplicación:

- Trabajos con valor de cronometraje: Se aplicará la escala que figura en el Anexo nº 2 (175/200).
 - Trabajos no cronometrados (estimado): 1º Productivos: Se fijarán valores estimados por el mando según escala (175/200). 2º Productivos indirectos e improductivos: Se fijarán valores estimados por el mando dentro de la escala (175/200).
 - Trabajos sin valor de cronometraje, estimados: Los trabajos de: Preparación de puesto de trabajo, Preparación de materiales, Transporte de materiales, Limpiezas, Clasificación de materiales, Concedidos por polvo, calor, etc..., averías, corte de fluido de corta duración, se abonarán a la actividad (195).
 - Percibirán prima de producción a actividad (195), el personal de: Transporte fijo, Jefes de equipo, Utillaje, Cedidos de fábrica a inspección.
- 3.2.- Primas de producción indirecta.- Para la mano de obra indirecta, se establece una prima de producción dependiendo de la categoría laboral y del servicio donde se trabaje, cuya cuantía, figura en el anexo nº 3.

Las primas de producción indirecta, se abonarán en base a la cuantía indicada en el anexo nº 3, por meses o por horas de trabajo efectivo.

- 3.3.- S.P.C. (Seguimiento Estadístico del Proceso).- La implantación del Seguimiento Estadístico del Proceso a todos los puestos de trabajo de la Planta, es de carácter obligatorio por la Norma ISO 9002, ya obtenida. Por lo que con efectos desde la fecha de la firma del presente convenio, será aplicable a todos los puestos de trabajo incluidos en el Dpto de Producción (Directos e Indirectos), no siendo de aplicación al personal de Mantenimiento, Calidad, Laboratorio y Almacenes.

El número de controles a realizar por turno, en cada puesto, es variable de acuerdo con las precisiones siguientes: Siempre debe realizarse a cada inicio de serie (cambio de forma, calidad, espesor, pintura, antirruido, marca, estuche ... etc), y al menos dos controles cada turno, cuando la serie sea lo suficientemente larga y lo permita. Si al realizar un control el resultado esta fuera de los límites establecidos, debe hacerse un nuevo control anotando la acción correctora. Ningún control se considerará realizado si el resultado no figura escrito sobre la hoja del SPC ubicada en el puesto de trabajo.

La Empresa dará la formación adecuada y necesaria a los nuevos trabajadores adscritos a los nuevos puestos de trabajo en donde se implante por primera vez el SPC, dentro de la jornada de trabajo, intensificando esta formación así como el apoyo y ayuda necesaria para aquellas personas que presenten dificultades intelectuales para su desarrollo práctico.

Aquellos trabajadores que realicen el SPC, estarán sujetos a una prima de producción adicional del 20% sobre el valor actual de la prima de producción directa que se obtenga en dicho puesto. (Anexo nº 2).

Para el personal indirecto afectado por esta prima se fija en la cantidad de 0,239 Euros/hora, (del tiempo real que se trabaje con SPC). Para el año 2011, se fija en 0,242 Euros hora.

- 3.4.- Primas de puntualidad y asistencia.- La Empresa abonará a los trabajadores en concepto de puntualidad, la cantidad de 11,86 Euros mensuales. Esta cantidad se irá detrayendo en cantidades de 2,86 Euros, por cada falta de puntualidad en la entrada al trabajo con más de 5 minutos de retraso sobre el horario oficial.

Para el año 2011 esta Gratificación se incrementará en el I.P.C. previsto por el Gobierno + 0,80.

- 3.5.- Absentismo.- Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de Empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

- a) Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la normativa de la O.I.T.
- b) Los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.
- c) En este capítulo ambas partes se regirán por el criterio básico de buscar la reducción de las causas que lo generan y centrarse en aquellas en las que una actuación realista y negociadora puede conseguir su reducción a corto y medio plazo.

En orden a la corrección del absentismo a que se viene haciendo referencia en los párrafos precedentes, la Empresa abonará 16,15 Euros / mensuales. Esta cantidad le será detrída íntegramente al trabajador en la primera falta de asistencia al trabajo de duración superior a 8 horas.

Para el año 2011 esta Prima se incrementará en el I.P.C. previsto por el Gobierno + 0,80.

No se consideran faltas de asistencia a los efectos del párrafo anterior, las consultas médicas, accidentes, permisos oficiales e Incapacidad Temporal por enfermedad superior a 4 días.

3.5.- Prima de objetivos.-

Se establece en el presente convenio, y con efectos desde el 1 de Enero de 2008 y hasta el 31 de Diciembre de 2008, una prima de objetivos de aplicación a todo el personal de la Empresa sujeto a Convenio Colectivo, excepto para aquellas personas que en convenios anteriores estaban excluidos de su ámbito personal de aplicación.

Esta prima no se devengará los días de ausencia al trabajo, las cantidades no abonadas al personal por ausencias debidas a Incapacidad Temporal, se destinarán a obras de interés social, propuestas por el Comité de Empresa.

La Empresa presentará trimestralmente el detalle de las cantidades no abonadas por este concepto.

Anualmente, se fijarán los objetivos a conseguir, y se determinará en la negociación colectiva, las percepciones económicas correspondientes.

Percepciones económicas año 2010.

- La Prima de Objetivos se percibirá por mes, (12 meses al año).
- El cálculo de la Prima se efectuará de acuerdo con la tabla de objetivos y primas adjunta (hoja nº 19(Bis)). Hay una parte que corresponde al mantenimiento de los valores medios obtenidos en 2010 y otra parte que corresponde a los objetivos definidos por cada trimestre del 2011.
- La Prima del mes de Vacaciones se calculará como el valor medio de los resultados obtenidos en los dos meses anteriores al disfrute..
- Para valores inferiores a los objetivos mínimos la Prima será cero.

INFORMACION

Mensualmente se entregará al Comité de Empresa, los documentos que avalan los datos obtenidos, y se publicará en los tablones de anuncio la evolución de cada uno de los conceptos así como el resultado de la prima obtenida. Si existiese alguna discrepancia al respecto, la Empresa y el Comité convocarán una reunión para su análisis.

Aquellos conceptos (Rechace C) que puedan ser objeto de seguimiento diario, se darán a conocer con esta periodicidad a los representantes de los trabajadores y al personal (se publica en la hoja diaria de la reunión de producción).

EJEMPLOS DE ACTUACIONES QUE PUEDEN CONDUCIR A LA OBTENCION DE LA PRIMA

1º) RECHACE "C"

Prensas AFA y SCWP:

- Vigilar se trabaje en las condiciones de máquina indicadas por la técnica, temperaturas, tiempos, presiones, etc. (hay fichas de condiciones de máquinas colocadas en fábrica).
- Vigilar que los movimientos de las máquinas se efectúen sin golpes bruscos que hacen salir los soportes de sus alojamientos originando material defectuoso.
- Respetar en general las técnicas o métodos de fabricación.
- Efectuar las comprobaciones específicas de espesor, paralelismo, etc.
- Avisar rápidamente al mando cuando se produzcan anomalías, para corregirlas.

En general, y a lo largo de todo el proceso, tratar el material con cuidado, sin golpes, cuidando no se caiga al suelo.

Buena identificación del producto a lo largo de todo el proceso, para evitar equivocaciones.

2º) ACCIDENTES CON BAJA.-

El objetivo mensual es "0" accidentes con baja. El mes que se contabilice algún accidente con baja, no se percibirá prima de objetivos por este concepto. Según el criterio de registro de Honeywell Fricción España, S.L.

3º) EFICACIA.-

- Llamamos eficacia, a la medida de la productividad. Este ratio viene dado en piezas hora/hombre.

4º) CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE PRODUCCION

Realización de las actividades.

Buena planificación del programa de producción.

Aprovechamiento de todos los materiales necesarios.

Nota: Es competencia de la Empresa facilitar los medios necesarios para que el operario pueda cumplir todos los requisitos.

4.- De Vencimiento periódico superior al mes

4.1.- Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.-

Extra de Julio: La cuantía de esta paga se establece para el personal empleado en una mensualidad de Sueldo Base más Plus Convenio, más Plus de Antigüedad, más Plus Extraordinario, más Prima de Producción, y para el personal obrero en 30 días de Sueldo Base, más Plus de Convenio, más Plus de Antigüedad, más Plus Extraordinario, más 20 días de Prima de Producción a actividad 190 valor día.

El abono se realizará en la primera semana del mes de Julio, devengándose por doceavas partes, y su abono será proporcional al tiempo de trabajo en este período (computándose desde el 1º. de Julio al 30 de Junio).

Extra de Navidad: La cuantía de esta paga se establece para el personal empleado en una mensualidad del Sueldo Base, más Plus de Convenio, más Plus de Antigüedad, más Plus Extraordinario, más Prima de Producción, y para el personal obrero en 30 días de Sueldo

Base, más Plus de Convenio, más Plus Extraordinario, más Plus de Antigüedad, más 20 días de Prima de Producción a actividad 190 valor día.

El abono se realizará en la primera semana del mes de Diciembre, devengándose por doceavas partes, y su abono será proporcional al tiempo de trabajo en este período (computándose desde 1º. de Enero al 31 Diciembre)

- 4.2.- Gratificación Extraordinaria de Marzo.- Se abonará en la primera quincena del mes de Marzo, devengándose del 1º de Marzo al 28 de Febrero, su abono será proporcional al tiempo trabajado en este período en doceavas partes. La cuantía de esta paga establecida según categorías laborales, figura en el anexo nº. 1.
- 4.3.- Gratificación Extraordinaria de Septiembre.- Se abonará en la primera quincena del mes de Septiembre, devengándose del 1º Septiembre al 31 de Agosto, su abono será proporcional al tiempo trabajado en este período en doceavas partes. La cuantía de esta paga establecida según categorías laborales, figura en el anexo nº. 1.

Artículo 25.-

1.- Incremento salarial año 2010.

- i) Sobre la tabla de salarios vigente al 31 de Diciembre de 2009, y a partir del 1º. de Enero de 2010, (Salario Base + Plus Convenio + Plus Extraordinario + Plus Voluntario + P.Producción + Grat. Extraord. de Marzo, Septiembre, Julio y Diciembre), se aplicará un incremento del 0%. La Empresa concederá una Gratificación extraordinaria del 0,4% del salario bruto anual del trabajador recogido en las Tablas salariales del 2009. Igualmente se acuerda la concesión de un cheque regalo, por el importe equivalente al 0,6% del salario bruto anual del trabajador recogido en las Tablas salariales del 2009.

2.- Revisión salarial para el año 2010.

En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. para el período comprendido entre el 1 de Enero de 2010 y el 31 de Diciembre de 2010 registrará un incremento superior al 1,--% , se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate dicha circunstancia en el exceso que en su caso se produzca en el indicado porcentaje del 1,--%.

El modo de efectuar la revisión, consistirá en aplicar la diferencia del I.P.C. constatada según se indica en el párrafo anterior, sobre los conceptos Sueldo Base, Plus de Convenio, Plus Extraordinario, Plus Voluntario, Prima de Producción, Antigüedad, Puntualidad-Asistencia, y Extra de Marzo y Septiembre vigentes al 31/12/2009, abonándose las cantidades resultantes con efectos retroactivos del 1º de Enero de 2010, y teniéndose en cuenta las mismas, a efectos de determinar la base total de los conceptos indicados sobre la que se calculara el incremento salarial para el 2011.

Esta revisión, si se produce, se abonará en una sola paga, durante el mes de Marzo de 2011, y se incrementará en la Extra de Septiembre la cantidad ya establecida, quedando consolidado en dicho concepto para el año 2011

3.- Incremento Salarial año 2011.

Sobre la tabla de salarios vigente al 31 de Diciembre del 2010, y a partir de 1º de Enero del 2011 (Salario Base + Plus Convenio + Plus Extraordinario + Plus Voluntario + P. Producción + Grat. Extraord. de Marzo, Septiembre, Julio y Diciembre), se aplicará un incremento del I.P.C. previsto por el Gobierno + 0,80.

4.- Revisión Salarial para el año 2011.

En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. para el periodo comprendido entre el 1º de Enero del 2011 y el 31 de Diciembre del 2011, registrara un incremento superior al I.P.C. previsto por el Gobierno, aplicado en el Apartado 3 anterior, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate dicha circunstancia en el exceso de que en su caso se produzca en el indicado porcentaje del I.P.C. previsto.

El modo de efectuar la revisión, consistirá en aplicar la diferencia del I.P.C. constatada según se indica en el apartado anterior, sobre los conceptos de Sueldo Base, Plus de Convenio, Plus Extraordinario, Plus Voluntario, Prima de Producción, Antigüedad, Puntualidad y Asistencia y Paga Extra de Marzo y Septiembre vigentes al 31-12-2010, abonándose las cantidades

resultantes con efecto retroactivo del 1º de Enero del 2011, y teniéndose en cuenta las mismas a efectos de determinar la base total de los conceptos indicados sobre la que se calculará el incremento salarial para el 2012.

Esta revisión, si se produce, se abonará en una sola paga, durante el mes de Marzo de 2012, y se incrementará en la Extra de Septiembre la cantidad ya establecida, quedando consolidado en dicho concepto para el año 2013

Artículo 26.- Pago de Haberes.- La Empresa realizará el pago de haberes mediante transferencia bancaria, de forma que el ingreso en la cuenta de cada trabajador sea efectivo el penúltimo día hábil de cada mes.

Dichas transferencias serán equivalentes a la totalidad de los ingresos fijos del mes.

Las nóminas de los devengos mensuales, serán entregadas a los trabajadores dentro de los cinco primeros días hábiles de cada mes, y firmadas por estos durante la jornada laboral.

La diferencia existente entre la transferencia anticipada y el devengo real del mes, se abonará a los trabajadores mediante transferencia, que deberá estar abonada el sexto día hábil de cada mes.

Artículo 27.- Anticipos.- Los trabajadores podrán solicitar anticipos de hasta el 90% del salario mensual, siendo reintegrables dentro del mismo mes.

Estos anticipos, que solo y exclusivamente se abonarán en la primera y segunda semana de cada mes, deberán ser solicitados durante la cuarta y primera semana, respectivamente. El pago se realizará mediante transferencia bancaria.

Artículo 28.- Retribución de las vacaciones.- La retribución de las vacaciones, se realizará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Personal empleado:

Una mensualidad de Sueldo Base, más Plus de Convenio, más Plus de Antigüedad, más Plus Extraordinario, más Plus Voluntario, más Prima de Producción, más la media de lo percibido en los tres últimos meses anteriores al disfrute de las vacaciones del concepto Prima de Nocturnidad, para aquellos productores que trabajaron en el turno 3º. (noche).

Personal obrero:

Treinta días de Sueldo Base, más Plus de Convenio, más Plus de Antigüedad, más Plus Extraordinario, más 22 días de prima de producción a actividad 195% sin SPC valor día, más la media de lo percibido en los tres últimos meses al disfrute de las vacaciones del concepto Prima de Nocturnidad, para aquellos productores que trabajaron en el turno 3º. (noche).

Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta de las vacaciones hasta el 100% del salario correspondiente.

CAPITULO VII

PROGRAMACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 29.- Jornada.- Se establece una jornada de 1.728,25 horas anuales de trabajo efectivo, en la que no se incluyen los tiempos de descanso para el bocadillo.

Artículo 30.- Horario de trabajo.-

A) Distribución de las horas de trabajo:

La prestación de los trabajadores de las 1.728,25 horas anuales de trabajo efectivo, se organizará en turnos rotativos de trabajo de mañana, tarde y noche, con arreglo a la descripción que sigue:

Jornada continuada:

	Turno 1º (Mañana)	Turno 2º (Tarde)	Turno 3º (Noche)
Día de la semana (1)	De lunes a viernes	De lunes a viernes	De lunes a viernes
Día de la semana (1)	De martes a sábado	De martes a sábado	De martes a sábado
Horario	De 7,00 a 15,00	De 15,00 a 23,00	De 23,00 a 7,00
Descanso	15 minutos sexag.	15 minutos sexag	15 minutos sexag.

Jornada partida:

a) (1)	De lunes a viernes de 8 h. a 17 h. (con descanso de 1 h. para comida)
b) (1)	De lunes a jueves de 8 h. a 17 h. (con descanso de 1 h. para comida) y viernes de 8 h. a 14 h.
<u>Jornada Intensiva solo para modalidad (a) de jornada partida:</u>	
Del 15 de Junio al 15 de Septiembre horario de 8 h. a 15 h.	

(1) Según contrato de trabajo.

B) Distribuciones especiales (Solo para personal que ingrese en la Empresa desde 1º de Enero del 2000).

Con independencia de la distribución de las horas de trabajo indicada en el apartado anterior, la empresa podrá establecer otros sistemas de distribución horaria de la jornada anual, tanto referidos a la totalidad como a parte de ella, siempre que lo haga mediante la contratación de nuevos trabajadores.

Para llevar a efecto los diferentes sistemas de distribución horaria aludidos en el párrafo anterior, bastará con que la empresa comunique los términos de los mismos al Comité de Empresa como mínimo con 15 días naturales de antelación respecto de su puesta en marcha.

Artículo 31.- Calendario Laboral.-

31.1 Calendario Laboral:

El calendario laboral, es el que aparece reseñado en el Anexo nº 4, resultado de la distribución anual de la jornada de trabajo efectiva en 223 días de trabajo.

31.2 Calendario Alternativo (Solo para personal que ingrese en la Empresa desde 1º de Enero del 2000).

Se define como calendario alternativo, el que resulte de la implantación de nuevas distribuciones de la jornada anual de trabajo, en los términos indicados en el art. 30.b.

Dicho calendario, vendrá condicionado por las propias necesidades de producción, determinantes de la implantación de nuevos turnos o de la modificación en el tiempo de los que de nuevo se hubieran implantado.

En su confección, deberá tenerse en cuenta que la actividad pueda organizarse en régimen de turnos o no, en todos o en parte de días de la semana (incluidos los sábados, domingos y festivos), y de modo que se disfrute el descanso semanal 2 días consecutivos, y que las vacaciones sean disfrutadas por los trabajadores afectados durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

Artículo 32.- Vacaciones.-

1. Duración y Cómputo.-

Las vacaciones anuales, tendrán una duración de 30 días naturales ininterrumpidos.

El periodo de cómputo para el cálculo de las vacaciones, a los efectos de determinar el número de días de disfrute, se considerará del 1º de Agosto de cada año, hasta el 31 de Julio del año siguiente.

2. Periodos de disfrute.-

Para los trabajadores ya contratados por la empresa, con anterioridad al 1º de Enero del 2000 se fijan los meses de Julio y Agosto, como meses en los que deberá producirse el disfrute de las vacaciones anuales. La fecha de comienzo y fin, dentro de este periodo, será negociada anualmente entre la Empresa y el Comité.

Para los trabajadores que resulten contratados con posterioridad a la fecha de 1º de Enero del 2000, sean contratados o no para la atención del calendario alternativo de trabajo resultado de la distribución especial de las horas de trabajo, quedan fijados como periodos de disfrute de las vacaciones, los meses de Julio, Agosto y Septiembre, mediante turnos rotativos cada año, entendiéndose como tal el disfrute en un mes distinto en cada anualidad, salvo el mes de Agosto que no se considerará a efectos de rotación, por lo que podrá repetirse en diferentes anualidades.

3. La Empresa (teniendo en cuenta las necesidades productivas), fijará individualmente el periodo de disfrute, que se notificará mediante el cuadro de vacaciones en el tablón de anuncios, con un preaviso de tres meses a la fecha del inicio.

Para años sucesivos, se tendrá en cuenta el periodo vacacional que cada trabajador hubiese disfrutado el año anterior, a los efectos de la correspondiente rotación.

4. La situación de Incapacidad Temporal producida antes del inicio de las vacaciones, determinará que el disfrute de las mismas quede en suspenso hasta el momento de producirse el alta.

Una vez ocurrida ésta, el trabajador tendrá derecho a disfrutar del todo o la parte de período vacacional que consienta la condición de tener que enmarcar las vacaciones dentro del año natural, debiendo ponerse de acuerdo con la Empresa para fijar el momento del inicio.

Si el periodo vacacional fijado coincide con una incapacidad temporal, derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión por nacimiento de hijo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o la del disfrute del permiso, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

5. El Tribunal Supremo ha reconocido el derecho de los trabajadores a disfrutar de todos los días programados para sus vacaciones y a que no se les descuenta ninguno si durante el periodo de descanso cayeran enfermos o sufrieran incapacidad temporal.

Así se establece en una sentencia del supremo a raíz de un recurso presentado por el sindicato **UGT** de Madrid, que reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar de las vacaciones cuando estén programadas y cuando el empleado sufra una baja por enfermedad que se "solape en el tiempo" con el periodo reglamentario de descanso. En este caso, y según indica la sentencia, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones que hayan quedado pendientes mientras estuvo de baja.

El supremo basa su fallo en que "el pleno disfrute del derecho a las vacaciones únicamente puede conseguirse cuando el trabajador se encuentre en condiciones físicas y mentales de hacer uso del mismo.

En tal caso, La Empresa garantiza al trabajador durante el período vacacional, la percepción del cien por cien de la retribución propia de dicho período, hasta la finalización del mismo y desde el momento de la baja.

6. La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

7. El disfrute de las vacaciones establecidas con carácter general en el apartado 1º, no será de aplicación al personal de Mantenimiento y Vigilancia, a quienes se comunicará antes del 1º de Mayo el periodo del disfrute.

8. Las reclamaciones motivadas por este tema, serán tratadas con carácter previo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

9. El personal con derecho a vacaciones, que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

Artículo 33.- Horario de los trabajadores de Madrid.-

El personal de Madrid sujeto a las condiciones de traslado, no harán el turno 3º. (noche), salvo los de adhesión voluntaria, que realizarán sus desplazamientos en medios públicos (F.C. o Continental) pagados por la Empresa.

Los autobuses realizarán el itinerario más racional posible, que deberá establecerse de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

1. Personal afectado: Todo el personal que tenga reconocidos los derechos que se establecen con anterioridad a la firma del presente Convenio.
2. La Empresa facilitará los autobuses necesarios para el traslado de estos trabajadores, de acuerdo con los itinerarios establecidos en el Anexo nº. 2. del citado Plan de Viabilidad.
3. El número de plazas deberá ser suficiente para que ninguno de los trabajadores se vea obligado a realizar traslado de pie.
4. Los horarios de entrada y salida al trabajo en la fábrica de Alcalá de Henares, serán los que figuran en el Anexo nº. 4 del Convenio.
5. La salida de los autobuses se realizará 10 minutos después del toque de sirena.

Artículo 34.- Reducción de jornada.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de ocho años o un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución del salario, entre al menos, un octavo de la misma y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, a disfrutar al principio o final de su turno de trabajo.

Artículo 35.- Horas extraordinarias.- Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la Empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objeto de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este acuerdo consideran positivo señalar a sus representados la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el segundo supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción: mantenimiento.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) del presente artículo.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de personal y Delegados sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo en función de esta información y de los criterios arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en este Convenio.

Las discrepancias podrán someterse al arbitraje de la Comisión Mixta.

Se considerarán horas extraordinarias las realizadas en función de los criterios indicados en los puntos a) y b) del presente artículo.

La cotización adicional a la Seguridad Social por horas extraordinarias, se realizará de acuerdo con lo establecido en el art. 5º de la Orden de 28 de Enero del 2000, comunicando conjuntamente Empresa y Comité a la Autoridad Laboral, las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor.

La Empresa, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo, compensará preferentemente las horas extraordinarias con tiempo de descanso a petición del trabajador.

Las horas extraordinarias se abonarán con los siguientes recargos:

- Las realizadas en días laborales: el valor hora normal se abonará con un recargo del 75%.
- Las realizadas en sábados, domingos y festivos: El valor hora normal se abonará con un recargo del 100%

Los trabajadores podrán pactar con la Empresa, el canje de horas extras por horas normales, valorándose cada hora extra por dos normales de descanso.

Para la vigencia de lo establecido en este artículo se crea un Comisión constituida por dos miembros del Comité de Empresa y un representante de la Empresa.

Artículo 35 –bis-: Incentivo de Fin de Semana: Se establece en el presente convenio y a partir de 1º de Enero del 2010, y hasta el 31 de Diciembre del 2010, un incentivo de fin de semana de 10 Euros brutos por cada jornada completa de trabajo efectiva, para aquellos trabajadores que realicen la jornada normal de trabajo en sábados, domingos o festivos.

Para el año 2011 la cantidad se establece en 20 Euros brutos por cada jornada completa de trabajo efectiva, para aquellos trabajadores que realicen la jornada normal de trabajo en sábados, domingos o festivos.

CAPITULO VIII

ACCION SOCIAL Y ASISTENCIAL

Artículo 36.- Transporte de los trabajadores.- La Empresa facilitará los medios de transporte en los turnos 1º, 2º, y 3º., para el servicio desde la fábrica a Alcalá de Henares y viceversa.

Igualmente la Empresa facilitará en los turnos 1º y 2º un servicio de transporte desde Madrid a la fábrica, y viceversa, (a este servicio solo tendrán derecho los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 31 de Diciembre de 1994).

Estos servicios de transporte, solo y exclusivamente se facilitarán en jornada de lunes a viernes.

La Empresa no podrá modificar los itinerarios especificados en el anexo nº 5, sin que esta modificación haya sido previamente aprobada por los representantes legales de los trabajadores.

Las salidas de los servicios desde la fábrica, se realizarán 10 minutos después del fin de la jornada laboral.

Para los trabajadores que realicen jornada normal de trabajo en sábados y domingos, la empresa facilitará el medio de transporte que cubra el servicio fábrica-Alcalá-fábrica.

Artículo 37.- Seguros de vida.- La Empresa contratará un seguro colectivo de vida y accidente de trabajo (Multiriesgo), con independencia de los seguros de accidente de trabajo, en que viniera obligada por la Legislación actual, que tendrá las coberturas y condiciones siguientes:

- Por muerte natural..... 17.000 Euros
- Por invalidez permanente total en caso de enfermedad o accidente sea o no laboral 17.000 Euros
- Por invalidez permanente absoluta en caso de enfermedad o accidente sea o no laboral .17.000 Euros

- Por muerte en caso de accidente sea o no laboral y durante las 24 horas del día 33.400 Euros
- Por muerte en caso de accidente de circulación y durante las 24 horas del día 51.000 Euros

Artículo 38.- Régimen asistencial.- La Empresa abonará a todos los trabajadores los tres primeros días de baja por IT que se produzcan en el año, de la suma de los conceptos salariales siguientes: Salario Base, Plus Convenio, Prima de Producción Actividad 190, Plus Extraordinario, Antigüedad. El abono se efectuará en el mismo mes en que la situación se produzca.

1º Bajas por IT derivadas de enfermedad común.- La Empresa complementará hasta alcanzar el 100% de la retribución mes del Sueldo Base, más Plus Convenio, más Plus Voluntario, más Plus Antigüedad, más Prima de Producción Actividad 190, más Plus Extraordinario, a todo trabajador que permanezca más de 20 días en baja desde el 21 día y hasta pasar a la situación de baja en la Empresa (por informe, propuesta o agotamiento de prestaciones).

No obstante lo establecido en el apartado anterior, la empresa siempre y cuando que el índice total de absentismo de la Planta no supere en cada mes el 3%, complementará hasta alcanzar el 100% de la retribución mes del Sueldo Base, más Plus Convenio, más Plus Antigüedad actividad 190, más Plus Extraordinario, a aquellos trabajadores que permanezcan en situación de baja desde el día 16 al 20. (Se considerará a efectos de pago, el índice de absentismo obtenido en el mes en que se inicie la baja).

En el caso de hospitalización, se abonará el 100%, desde el primer día en que la misma ocurra.

Se considerará hospitalización, además de los casos expresamente indicados como tales en los partes de baja de la Seguridad Social, las siguientes intervenciones quirúrgicas: Cataratas, Meniscos, Hemorroides y fístulas y cualquier otra similar. Si la aplicación de esta cláusula motivase abusos en su aplicación, dicha cláusula podrá ser reconsiderada.

2. Bajas por IT derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: La Empresa complementará hasta alcanzar el 100% de la retribución mes del Sueldo Base, más Plus de Convenio, más Plus de Antigüedad, más Prima de Producción Actividad 190, más Plus Extraordinario, más la media de lo percibido en los tres últimos meses, del concepto Prima de Nocturnidad para aquellos productores que trabajaran en el turno 3º (noche), a todo trabajador en la situación de I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional desde el primer día hasta pasar a la situación de baja en la Empresa por informe propuesta o agotamiento de prestaciones.

El complemento será abonado en el caso de que lo percibido por la Seguridad Social sea inferior a la cantidad pactada. En caso contrario se percibirá la cantidad que abone la Seguridad Social o Mutua Patronal.

3. Bajas por IT derivadas de enfermedad inferior a cuatro días: Todas las ausencias al trabajo por enfermedad inferiores a 4 días (1 a 3 días), la Empresa abonará en concepto de "prestación enfermedad Empresa", el equivalente al 90% del Salario Base, más Plus de Antigüedad, por cada día (máximo 3 días).

4. En caso de enfermedad dentro de la jornada de trabajo, la Empresa pondrá a disposición del trabajador un vehículo para trasladarle a su domicilio o a cualquier establecimiento sanitario.

5. La Empresa no descontará la parte proporcional de las vacaciones ni de las Gratificaciones Extraordinarias, a los trabajadores que permanezcan en estado de IT derivada de enfermedad o accidente.

Artículo 39.- Ayuda escolar.- La Empresa destinará en el año 2010 y por el concepto de ayuda escolar, la cantidad de 42,-- Euros anuales, por cada hijo de trabajadores comprendidos entre los 1 año y 16 años, o edad que pueda legislarse como obligatoria. La tramitación de la ayuda, se realizará a través del Comité de Empresa, con el visto bueno del Departamento de Personal.

Para el año 2011 esta ayuda se fija en 60 Euros.

Artículo 40.- Ayuda a minusválidos.- Los trabajadores beneficiarios de prestaciones especiales del Instituto Nacional de Servicios Sociales, con esta calificación, percibirán 88 Euros mensuales para el año 2010, para el año 2011 esta asignación se establece en 100,-- Euros mensuales.

Artículo 41.- Obsequio de Navidad y otros.- Durante las fiestas de Navidad, y como se viene haciendo tradicionalmente, la Empresa obsequiará a los trabajadores con un paquete navideño, que se

confeccionará de mutuo acuerdo con el Comité de Empresa, debiendo quedar confeccionado un mes antes del 24 de Diciembre de cada año.

Tendrán derecho a este obsequio navideño, todo el personal que estuviera en la plantilla de la empresa como mínimo el día 1º de Diciembre de cada año.

Este obsequio se entregará dos días hábiles antes del inicio de las fiestas navideñas.

La Empresa hará entrega a los trabajadores que cumplan 25 años a su servicio de un obsequio que deberá ser igual para todos ellos.

Artículo 42.- Ayuda de estudios.- La Empresa dedicará cada año una cantidad para ayuda de estudios de su personal en plantilla.

Tal ayuda será aplicable a C.O.U., B.U.P., E.G.B. y Formación Profesional o estudios superiores e idiomas o informática, siempre que los mismos estén relacionados con la tarea que el trabajador tenga asignada o faciliten una posible promoción en la Empresa.

La cuantía del fondo para el año 2010 será de 3.500 Euros a repartir entre todos aquellos que lo soliciten. Será requisito indispensable para tener derecho a la ayuda, que se acredite mediante certificado, la eficacia de los estudios realizados en el último curso matriculado.

En base al número de peticiones, cuantía de las mismas y disponibilidad del fondo, cada solicitud presentada en cada anualidad, que cumpla con los requisitos, será objeto de la concesión de una determinada cantidad antes de fin de cada año natural. Si quedase disponibilidad en el Fondo, este se distribuirá entre los peticionarios proporcionalmente al importe solicitado, y previa justificación de los gastos realmente pagados por el trabajador, podría concederse hasta un máximo del 90% de los mismos.

El resto de las condiciones se indicarán por Empresa y Comité, quienes a su vez, realizarán la tramitación de la ayuda.

Para el año 2011, este fondo se fija en 3.800 Euros.

Artículo 43.- Economato.- Para el año 2010 la cuota asignada a cada trabajador en concepto de ayuda para economato, se establece en 16,80 Euros/mensuales.

Para el año 2011 se establecen 18,00 Euros/Mensuales.

Estas cantidades se abonarán por semestres adelantados.

No será de aplicación para aquellas personas que en convenios anteriores estuvieran excluidas de su ámbito personal de aplicación.

Artículo 44 (Bis).- Igualdad.-

A) Igualdad de oportunidades:

Las partes afectadas por el presente convenio y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Todos los trabajadores tienen derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, por ello, dentro del seno de la empresa está totalmente prohibido todo tipo de discriminación. Las conductas que puedan llevar a cualquier tipo de discriminación o acoso, serán investigadas y de probarse su existencia serán sancionadas

B) Plan de Igualdad:

De conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la empresa elaborará y aplicará durante la vigencia de este convenio colectivo, un

diagnóstico de situación así como un plan de igualdad en el que se incluyan las medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre trabajadores y trabajadoras.

CAPITULO IX

DESPLAZAMIENTOS, DIETAS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 45.- Desplazamientos y dietas.- Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo se establecerá, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrá en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidente, etc., teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en ningún caso dicha cantidad por kilómetro pueda estar por debajo de los 0,20 Euros.

Artículo 46.- Licencias retribuidas.- Todos los trabajadores en plantilla de la Empresa tendrán derecho, previo aviso y justificación, a faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo siguiente, abonándose el total del salario percibido por el trabajador en jornada normal de trabajo más prima de producción actividad 195.

1º.- Por razón de matrimonio, quince días naturales, que podrán ser acumulables a vacaciones.

2º.- En caso de nacimiento de hijos, defunción y enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, propias o del cónyuge, dos días naturales, que podrán ampliarse a cuatro, cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.

Este derecho será de aplicación para las parejas de hecho previa acreditación documental de dicha situación.

En los supuestos de defunción de familiares de primer grado, se establece una representación en el sepelio de los trabajadores, constituida por un miembro del Comité de Empresa y dos trabajadores.

3º.- En caso de fallecimiento de tíos y sobrinos, propios o del cónyuge, un día natural para la asistencia al sepelio.

Este derecho será de aplicación para las parejas de hecho previa acreditación documental de dicha situación.

4º.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá la duración de dieciséis semanas, distribuidas a opción de la interesada.

5º.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En lo no previsto en los apartados 4º. y 5º., se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores en la nueva redacción modificada por la Ley 3/2007 Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

6º.- En caso de matrimonio de un familiar de 1º. y 2º. grado de consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un día natural de permiso en la fecha de celebración de la ceremonia, en caso de que ésta fuera a menos de 150 Km., y a dos días, si ésta fuera a más de 150 Km. del domicilio del trabajador.

Este derecho será de aplicación para las parejas de hecho previa acreditación documental de dicha situación.

7º.- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

8º.- En caso de cambio de domicilio habitual, tendrá derecho a un día.

9º.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

10º.- En caso de consulta al médico, bien sea el de cabecera o especialista, se concede un tiempo máximo de cuatro horas. No se computará el tiempo de traslado para las consultas fuera de Alcalá de Henares.

Artículo 47.- Licencias sin sueldo.- Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores fijos que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses. La Empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2% de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Artículo 48.- Excedencia.- Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dura esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, y en la nueva redacción dada por la Ley 3/2007 de Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El trabajador que no solicite el reingreso, con un mes de preaviso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Artículo 49.- Excedencias especiales.- Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad temporal y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

Artículo 50.- Permisos a recuperar.- Los trabajadores podrán disfrutar de permisos justificados, que no entran dentro del artículo 48 del presente Convenio, sin ningún descuento, debiendo recuperar las horas perdidas, siempre que ello no cause perjuicio para la Empresa.

Para ello deberá solicitarse al mando inmediato y será necesario disponer del permiso correspondiente que deberá darse por escrito. En ningún caso se podrá obligar a recuperar estas horas en días festivos o sus vísperas.

Artículo 51.- Medio de transporte.- En caso de desplazamiento de un trabajador durante la jornada de trabajo, por razones de necesidad, la Empresa pondrá a su disposición un medio de transporte hasta el medio colectivo más próximo (ferrocarril, Continental), haciéndose extensiva esta medida para toda clase de permisos y salidas. Durante el turno de noche, si no hubiese medios de transporte públicos, se le llevará a su domicilio, salvo en los permisos particulares.

CAPITULO X

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 52.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en los artículos siguientes:

Artículo 53.- Graduación de las faltas.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 54.- Faltas leves.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta cuatro en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta al horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo, si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.
8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 55.- Faltas graves.- Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
12. El incumplimiento de las normas establecidas en la Empresa en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 56.- Faltas muy graves.- Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
2. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
3. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas para sus compañeros de trabajo.
4. La embriaguez habitual, dentro del recinto de la Empresa.
5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
7. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
8. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.
10. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
12. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

Artículo 57.- Régimen de sanciones.- Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves, requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de faltas muy graves, exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

La Empresa dará cuenta al Comité de Empresa, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga por faltas graves o muy graves.

Artículo 58.- Sanciones Máximas.- Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta un día.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 días a 10 días.
- c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de 10 días a 30 días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 59.- Prescripción.- La facultad de la Empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPITULO XI.- SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 60.1.- Principios generales.- Todas las materias que afecten a la Seguridad e Higiene en el Trabajo se regirán por lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Comité de Seguridad y Salud:

2.1 En base a lo establecido en el Artículo 38 de la Ley 31/1995, se constituye un Comité de Seguridad y Salud, constituido por los Delegados de Prevención de una parte, y por el Empresario y/o sus representantes, en número igual al de la otra.

Se establecen las siguientes normas:

Reuniones trimestrales alternas, una mañana y otra tarde:

- Reuniones dentro de la jornada de trabajo:

- a) Si la reunión continuase después de finalizar la jornada y no existiesen medios de locomoción, se pondrá por la Empresa los medios necesarios (taxis o coches propios)
- b) Cuando coincidiese que algún trabajador prestase sus servicios en el turno siguiente, se le concederá 1,30 horas para comer y la comida será por cuenta de la Empresa

- Reuniones fuera de la jornada de trabajo:

- a) Comida por parte de la Empresa
 - b) El tiempo de reunión considerado como doble, se disfrutará como permiso retribuido (podrán acumularse hasta un máximo de 6 meses).
 - c) Transporte por cuenta de la Empresa, abono de una cantidad por persona, para trasladarse hasta Madrid, a razón de 10,-- Euros día (incluido el desplazamiento de ida y vuelta al restaurante), y de 6,-- Euros para el personal que habite en Alcalá.
- 2.2 Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.
- 2.3 Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

Artículo 61.- Descansos por temperatura.- Durante el período estival (entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre), en los siguientes puestos de trabajo:

Prensas calientes de PFD

Se conceden dos descansos de 10 minutos cada uno, en los turnos de trabajo 1º y 2º mañana y tarde).

Durante los meses de Julio y Agosto, estos períodos de descanso serán de 15 minutos cada uno.

El Comité de Seguridad e Higiene, podrá proponer la ampliación de este descanso a otros puestos de trabajo.

Artículo 62.- Prendas de trabajo.- La Empresa proveerá, con carácter obligatorio y gratuito al personal que por su trabajo lo necesite, las siguientes prendas de trabajo:

- Técnicos: Dos batas o trajes de trabajo al año.
- Personal de mano de obra directa: Dos trajes de trabajo al año. (dos pantalones, 2 cazadoras o 2 chalecos a determinar cada año, 2 camisas de manga larga y 2 camisas de manga corta para el verano).

En aquellos puestos de trabajo de especial suciedad, acordados por el Comité de Seguridad e Higiene, se entregarán dos buzos al año, con objeto de poder cambiarse dos veces por semana. Afecta al personal de mantenimiento y mezclas.

La entrega de estas prendas de trabajo se efectuará dentro del primer mes del año y sus características serán asesoradas por el Comité de Seguridad y Salud.

La Empresa dotará de calzado, adecuado a las funciones que realice el personal de Mano de Obra Directa e Indirecta.

La empresa dotará de gafas de seguridad (bifocales o no según necesidades del trabajador), adecuadas a las funciones que realice el personal de mano de obra directa o indirecta.

CAPITULO XII

DERECHOS SINDICALES

1. La Empresa admite la conveniencia de considerar a los sindicatos debidamente implantados en ella, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones con los trabajadores. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrollada en el presente Convenio, al Comité de Empresa.

2. La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a la Empresa cuando dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de la misma previamente a la Dirección o titularidad del centro.

3. Independientemente de los derechos reconocidos a los sindicatos en la L.O.L.S., la Empresa reconoce el carácter institucional y de interlocutores válidos en el ámbito de la Empresa, reconociendo tal carácter al Secretario de las Secciones Sindicales de la Empresa, que tendrán idénticos derechos a los establecidos legalmente con excepción del crédito horario para ejercicio de funciones sindicales.

Artículo 63.- Funciones de los Secretarios de las Secciones Sindicales.-

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien represente, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etc., a los Comités de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostenta el delegado un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
8. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
9. En el supuesto de que la plantilla de la Empresa alcanzara la cifra de 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.
10. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.
11. Cuota sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota.
12. Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades.
- Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su grupo profesional si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo, salvo pacto individual en contrario, computándose dicho período a efectos de antigüedad.
13. Participación en las negociaciones de convenios colectivos.-
- A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales sindicales reconocidas en el contexto del presente Convenio implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.
14. El Secretario de la Sección Sindical, en caso de no pertenecer al Comité de Empresa, podrá hacer uso de las horas reconocidas a otros miembros de su sindicato, representados en el Comité, mediante cesión que deberá ser comunicada con 24 horas de antelación a la empresa.
15. Los cargos sindicales a nivel provincial dispondrán de permisos no retribuidos para la realización de las tareas que le sean encomendadas por sus respectivos sindicatos.
16. La Empresa dará a conocer a los Delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa, los TC1 y TC2.

Artículo 64.- Comités de Empresa

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:
- A) Ser informados por la Dirección de la Empresa.
- 1) Trimestralmente sobre la evolución del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
 - 2) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

- 3) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de Formación Profesional de la Empresa.
- 4) En función de la materia de que se trate:
 - a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - b) Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte el volumen de empleo.
 - c) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
 - d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.
 - e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.
- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
 - a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.
 - b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
 - c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del Trabajo de la Empresa.
- C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.
- E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 del A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado.
- G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa establecida, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2.- Garantías:

- A) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en el supuesto de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.
- D) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicatos, Institutos de formación u otras entidades.

Cada central sindical tendrán derecho a la utilización de las horas sindicales que les corresponda, por el número de miembros de su central representados en el Comité de Empresa a razón de 20 horas al mes por cada representante.

El Secretario de la Sección Sindical en la Empresa comunicará con carácter mensual la distribución de las horas que corresponden a su sindicato y miembros del Comité que las disfrutan.

3. Prácticas antisindicales.- En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

CAPITULO XIII

CURSOS DE FORMACION Y DISMINUIDOS

Artículo 65.- Cursos de Formación

La Empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación.

Artículo 66.- Disminuidos físicos

1. A los trabajadores diagnosticados y clasificados por la Seguridad Social en la situación de cambio de puesto de trabajo derivados de enfermedad profesional, la Empresa se compromete a reservar dos puestos de limpieza (vestuarios), siempre y cuando no exista personal fijo en los mencionados puestos por contrato laboral.

En caso de fallecimiento de un trabajador, la Dirección y el Comité de Empresa estudiarán, por motivos de indefensión económica, la posibilidad de cubrir la vacante con familiares de primer grado de dicho trabajador.

2. El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior se determinará por la antigüedad en la Empresa o, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

3. La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo. Asimismo y de forma compatible con las disposiciones legales vigentes, la Empresa vendrá obligada a proveer las plazas de subalternos con aquellos de sus trabajadores que, por defecto físico, enfermedad o edad avanzada, no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, y siempre que carezcan de pensión para su sostenimiento.

CAPITULO XIV

TRABAJO A TURNOS

Artículo 67.- Trabajo a turnos

1. Definición.- Se entiende por "trabajo a turnos" el que actualmente se viene realizando en la Empresa o cualquier otro que en el futuro por razones organizativas pudiera establecerse en el mismo régimen.

2. Descansos.- Por los trabajadores en régimen de turno, los descansos de 12 horas entre jornada y jornada y el semanal de día y medio podrán computarse por períodos de hasta 2 semanas.

3. Ausencias imprevistas.- Los trabajadores en régimen de turno, de las categorías de electricistas, calefactores, fogoneros, porteros, vigilantes y capataces, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de sus puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda.

En el supuesto que la ausencia del relevo sea conocida por la Empresa con 24 horas de antelación, ésta estará obligada a sustituir al saliente al término de su jornada. La Empresa a estos efectos, ajustará la modificación de los cuadros horarios (cuadrantes) de los trabajadores afectados. La modificación que produzca dicha sustitución será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes.

4. Rotación.- En la Empresa con procesos productivos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo y de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria (art. 36.3 del Estatuto de los Trabajadores)

5. Turno de Noche.- Los trabajadores mayores de 58 años, no realizaran el turno de noche, salvo inscripción voluntaria.

CAPITULO XV

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 68.- Comisión de Vigilancia.- Se constituye una comisión a efectos de conocimiento, control, vigilancia o interpretación del presente Convenio Colectivo. La citada comisión estará integrada por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores.

Sobre aquellas materias que no se alcancen acuerdos, se someterán al arbitraje aceptado de mutuo acuerdo y, en su caso, a la decisión de la Autoridad Judicial competente.

Artículo 69.- Prórroga y denuncia.- El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses, respecto a la fecha de término normal de su vigencia.

La comunicación de la denuncia proponiendo la iniciación o revisión del Convenio, deberá efectuarse por escrito ante la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Comunidad de Madrid. De esta comunicación se dará traslado a la otra parte.

Artículo 70.- Partes que conciertan el presente Convenio Colectivo.- El presente Convenio Colectivo viene concertado por la Empresa HONEYWELL FRICCION ESPAÑA, S.L., representada en las negociaciones por D. Manuel Vázquez Casas, y por los trabajadores del Centro de Trabajo de dicha Sociedad, ubicado en la Carretera de Daganzo, Km. 3 (MADRID), representados por su Comité de Empresa.

ANEXO 1

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL OBRERO AÑO 2010

CATEGORÍAS LABORALES	S.BASE+P.CONVENIO		GRAT.V.EXTRAORD.		VACACIONES		PAGAS EXTRAS		PRIMA PRODUCCION		TOTAL BRUTO ANUAL				
	€/MES C/DIA	Nº MES DIAS	TOTAL AÑO	€/MES C/DIA	TOTAL AÑO	Nº DIAS	TOTAL AÑO	BENEF.	EXTRA DE JULIO	EXTRA DE DICIEMBRE		EXTRA DE SEPTIEMBRE	€/MES C/HORA	Nº HORAS MES	TOTAL
MANO DE OBRA DIRECTA															
14 Prof. 1º Ind. J.E.	55,73	335	18.670,02	4,98	1.669,28	30	2.037,79	1.689,66	2.018,12	870,00	870,00	1,269	1.728,25	2.193,13	31.166,13
15 Prof. 1º Ind. J.E.	46,55	335	15.594,83	4,98	1.669,28	30	1.742,40	1.649,19	1.742,73	870,00	870,00	1,269	1.728,25	2.193,13	27.224,29
16 Prof. 1º Ind. Preparador	38,38	335	12.857,20	4,98	1.669,28	30	1.588,58	1.570,68	1.562,43	870,00	870,00	13,08	223	2.916,27	24.586,87
17 Prof. 1º Ind. J.E.	49,13	335	16.459,14	4,98	1.669,28	30	1.839,80	1.689,66	1.820,13	870,00	870,00	1,269	1.728,25	2.193,13	28.361,29
18 Prof. 1º Ind. J.E.	42,17	335	14.125,85	4,98	1.669,28	30	1.630,85	1.591,92	1.611,18	870,00	870,00	1,269	1.728,25	2.193,13	25.303,40
19 Prof. Ind. N-3	38,63	335	12.942,52	4,97	1.665,57	30	1.524,55	1.548,12	1.504,88	870,00	870,00	1,269	1.728,25	2.193,13	23.753,65
20 Prof. 2º Ind.	35,22	335	11.799,99	4,82	1.613,64	30	1.417,58	1.360,35	1.397,91	870,00	870,00	1,269	1.728,25	2.193,13	22.050,52
21 Ayudante Especialista	33,51	335	11.225,01	4,60	1.541,75	30	1.359,65	1.332,11	1.339,99	870,00	870,00	1,269	1.728,25	2.193,13	21.201,62
22 Peon	32,79	335	10.983,89	4,60	1.541,75	30	1.338,06	1.322,46	1.318,39	870,00	870,00	1,269	1.728,25	2.193,13	20.886,08
23 Prof. Ind. N-1	41,39	335	13.866,19	4,98	1.669,28	30	1.607,60	1.574,45	1.587,93	870,00	870,00	1,269	1.728,25	2.193,13	24.956,51
24 Prof. Ind. N-2	40,28	335	13.495,24	4,97	1.665,57	30	1.574,05	1.560,17	1.554,38	870,00	870,00	1,269	1.728,25	2.193,13	24.466,91
MANTENIMIENTO															
42 Ofic. 1º O.A. J.E. N-2A	46,53	335	15.587,41	5,16	1.728,64	30	1.869,46	1.701,41	1.840,48	870,00	870,00	1,87	1.728,25	3.231,14	28.669,00
43 Ofic. 1º O.A. J.E. N-1	47,90	335	16.047,39	5,16	1.728,64	30	1.910,65	1.719,22	1.881,67	870,00	870,00	1,87	1.728,25	3.231,14	29.270,37
44 Ofic. 1º O.A. J.E. N-2	45,03	335	15.086,62	5,16	1.728,64	30	1.824,61	1.795,63	1.795,63	870,00	870,00	1,87	1.728,25	3.231,14	28.008,16
45 Ofic. 1º O.A. J.E. N-3	43,10	335	14.437,45	5,16	1.728,64	30	1.766,48	1.650,68	1.737,50	870,00	870,00	1,87	1.728,25	3.231,14	27.159,38
46 Ofic. 1º O.A. N-1	52,23	335	17.497,81	0,70	233,70	30	1.906,66	1.712,14	1.877,68	870,00	870,00	1,87	1.728,25	3.231,14	29.206,81
47 Ofic. 1º O.A. N-2	41,59	335	13.932,96	5,16	1.728,64	30	1.721,30	1.632,85	1.692,32	870,00	870,00	1,87	1.728,25	3.231,14	26.501,52
48 Ofic. 1º O.A. N-3	39,42	335	13.205,89	5,16	1.728,64	30	1.656,19	1.604,57	1.627,21	870,00	870,00	1,87	1.728,25	3.231,14	25.550,84
49 Ofic. 1º O.A. N-4	38,09	335	12.760,75	5,16	1.728,64	30	1.616,32	1.585,88	1.587,35	870,00	870,00	1,87	1.728,25	3.231,14	24.967,42
50 Ofic. 2º O.A. N-1	36,80	335	12.326,74	4,96	1.661,87	30	1.554,35	1.548,32	1.526,93	870,00	870,00	1,769	1.728,25	3.057,53	24.072,67
51 Ofic. 2º O.A. N-2	35,69	335	11.955,79	4,96	1.661,87	30	1.521,13	1.533,86	1.493,71	870,00	870,00	1,769	1.728,25	3.057,53	23.587,59
52 Ofic. 3º O.A.	33,81	335	11.325,17	4,23	1.417,04	30	1.426,83	1.373,41	1.400,85	870,00	870,00	1,676	1.728,25	2.896,33	22.110,48
CONTROL DE CALIDAD															
36 Ofic. 1º O.A. Ni. Sup.	44,65	335	14.959,17	5,16	1.728,64	30	1.837,84	1.638,91	1.806,62	870,00	870,00	2,014	1.728,25	3.480,95	28.128,76
37 Ofic. 1º O.A. N-1	41,31	335	13.840,22	5,16	1.728,64	30	1.737,64	1.638,91	1.706,42	870,00	870,00	2,014	1.728,25	3.480,95	26.709,20
38 Ofic. 1º O.A. N-2	39,42	335	13.205,89	5,16	1.728,64	30	1.680,83	1.614,47	1.649,61	870,00	870,00	2,014	1.728,25	3.480,95	25.880,02
39 Ofic. 1º O.A. N-3	38,13	335	12.771,88	5,16	1.728,64	30	1.641,97	1.596,75	1.610,75	870,00	870,00	2,014	1.728,25	3.480,95	25.311,69
40 Ofic. 2º O.A. N-1	36,79	335	12.323,03	4,96	1.661,87	30	1.590,89	1.562,32	1.560,12	870,00	870,00	1,985	1.728,25	3.431,30	24.559,64
41 Ofic. 2º O.A. N-2	35,70	335	11.959,49	4,96	1.661,87	30	1.558,16	1.547,32	1.527,41	870,00	870,00	1,984	1.728,25	3.429,54	24.081,20
53 Jefe Equipo Control N-1	44,15	335	14.789,86	5,16	1.728,64	30	1.822,50	1.680,39	1.791,30	870,00	870,00	2,013	1.728,25	3.479,14	27.953,13
54 Ofic. 2º O.A. N-3	31,10	335	10.418,00	4,96	1.661,94	30	1.420,30	1.562,33	1.389,53	870,00	870,00	1,985	1.728,25	3.431,30	22.142,91
TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS															
1 Capataz N-1	1.632,38	11	17.956,15	161,56	1.777,14	1	2.141,18	1.919,58	2.141,18	870,00	870,00	347,25	11	3.819,74	32.766,17
3 Ofic. 1º Admº	1.437,08	11	15.807,87	161,56	1.777,14	1	1.919,81	1.790,54	1.919,81	870,00	870,00	321,17	11	3.532,91	29.537,89
7 Tec. Organiz. N-1	1.941,40	11	21.355,37	161,56	1.777,14	1	2.424,13	2.007,07	2.424,13	870,00	870,00	321,17	11	3.532,91	36.814,87
9 Oficial 2º Admº	1.286,76	11	14.154,37	156,62	1.722,81	1	1.726,87	1.693,82	1.726,87	870,00	870,00	283,49	11	3.118,44	26.740,07
13 Aux. Administrativo N-1	1.068,56	11	11.754,20	151,63	1.667,88	1	1.448,07	1.512,93	1.448,07	870,00	870,00	227,88	11	2.506,66	22.695,86
31 Aux. Laboratorio N-1	1.297,42	11	14.271,67	156,62	1.722,81	1	1.788,19	1.653,54	1.788,19	870,00	870,00	334,15	11	3.675,65	27.558,25
32 Aux. Lab. Cont. N-3	1.072,73	11	11.800,00	146,70	1.613,67	1	1.421,86	1.360,34	1.421,86	870,00	870,00	202,44	11	2.226,81	22.136,41
33 Tec. Organiz. 1º N-2	1.533,97	11	16.873,67	161,56	1.777,14	1	2.015,04	1.831,15	2.015,04	870,00	870,00	319,51	11	3.514,64	30.911,72

ANEXO 2

PRIMA DE PRODUCCION DIRECTA AÑO 2010

ACTIVIDAD	€/H DIA	€/H DIA + SPC	€/H NOCHE	€/H NOC + SPC
175				
176	0,229	0,275	0,298	0,358
177	0,300	0,360	0,390	0,467
178	0,381	0,457	0,495	0,594
179	0,461	0,553	0,600	0,719
180	0,576	0,691	0,749	0,898
181	0,619	0,743	0,805	0,966
182	0,677	0,812	0,880	1,056
183	0,735	0,882	0,955	1,146
184	0,815	0,978	1,060	1,272
185	0,885	1,062	1,151	1,381
186	0,967	1,160	1,257	1,508
187	1,036	1,243	1,347	1,616
188	1,117	1,341	1,452	1,743
189	1,184	1,421	1,539	1,847
190	1,269	1,523	1,650	1,979
191	1,314	1,577	1,709	2,051
192	1,360	1,632	1,768	2,122
193	1,418	1,702	1,843	2,212
194	1,465	1,758	1,904	2,285
195	1,511	1,813	1,964	2,356
196	1,557	1,869	2,025	2,430
197	1,592	1,910	2,069	2,483
198	1,626	1,952	2,114	2,537
199	1,661	1,993	2,159	2,591
200	1,708	2,049	2,220	2,664

ANEXO 3

PRIMA DE PRODUCCION INDIRECTA AÑO 2010

CATEGORIA LABORAL	PRIMA DE PRODUCCION MES	POTENCIAL ANUAL (12 Meses)
Técnico Organización 1ª	321,17	3.854,04
Capataz	347,25	4.167,00
Auxiliar Laboratorio	334,15	4.009,80
Oficial 1ª Administrativo. Nivel 1	321,17	3.854,04
Oficial 2ª Administrativo	283,49	3.401,88
Auxiliares Administrativos	227,88	2.734,56

CATEGORIA LABORAL	€/ HORA	POTENCIAL ANUAL S/VACACIONES
Oficial 1ª Jefe Equipo Taller	1,869	3.231,14
Oficial 1ª Jefe Equipo Control	2,014	3.480,95
Oficial 1ª Oficio Auxiliar Taller	1,869	3.231,14
Oficial 1ª Oficio Auxiliar Control	2,014	3.480,95
Oficial 2ª Oficio Auxiliar Taller	1,769	3.057,53
Oficial 2ª Oficio Auxiliar Control	1,984	3.429,54
Oficial 3ª Oficio Auxiliar Taller	1,676	2.896,33

ANEXO 4

PAGA DE OBJETIVOS. ALCALA DE HENARES, 2010

Metrico	Rango de cumplimiento	Primer Trimestre (objetivo por mes)	Segundo Trimestre (objetivo por mes)	Tercer Trimestre (objetivo por mes)	Cuarto Trimestre (objetivo por mes)	Prima mensual mínimo	Prima mensual máximo	Prima anual máxima
Accidentes Totales	Unico	0	0	0	0	0,00	18,00	216
PPM en audit final	Maximo	8.500	8.250	8.000	7.500	10,00	23,00	276
	Minimo	8.250	8.000	7.500	7.000			
PPM de rechace total C, incluida pérdida en proceso	Maximo	9.500	8.500	8.000	7.000	12,00	24,00	288
	Minimo	8.500	8.000	7.000	6.500			
PPM en retrabajos rechace B	Maximo	10.500	9.500	8.000	7.000	0,00	7,00	84
	Minimo	9.500	8.000	7.000	6.000			
Productividad	Maximo	41,30	45,80	45,80	45,80	12,00	25,00	300
	Minimo	40,10	41,30	41,30	41,30			
OEE (Original equipment efficiency)	Maximo	67%	70%	70%	71%	0,00	7,00	84
	Minimo	65%	69%	69%	70%			
Cumplimiento del Programa de fabricación *	Maximo	100%	100%	100%	100%	0,00	20,00	240
	Minimo	96%	96%	96%	96%			
Absentismo total de planta de Nivel 1	Unico	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	0,00	4,00	48
Cambio de referencia	Unico	0,330	0,320	0,320	0,310	0,00	4,00	48
OTTR (On time to request)	Maximo	92,50	93,50	94,00	95,00	0,00	10,00	120
	Minimo	91,50	92,50	93,50	94,00			
NOTAS				TOTAL		34,00	142,00	1.704,00

1 El objetivo Rechace C será revisable trimestralmente en función de la introducción de nuevas calidades

2 Cumplimiento del programa de fabricación:

Paga 2009	131	1.572,00
	8,40%	8,40%

{ Por debajo del 96% no se percibirá ningún importe en este objetivo
 Entre el 96% y el 100% se cobrará el 100% del objetivo
 A partir del 100,01% se cobrará el 105% del objetivo

3 El ratio de absentismo se calculará teniendo en cuenta las exclusiones recogidas en el Convenio (enfermedades superiores a 4 días)

4 La Comisión de seguimiento de la Prima de Objetivos se reunirá mensualmente, a petición de cualquiera de las partes.

5 Aquellos objetivos que tengan un rango mínimo y máximo de cumplimiento, se cobrará proporcionalmente al resultado obtenido, siempre y cuando el resultado esté dentro de la horquilla de cumplimiento.

ANEXO 5

CALENDARIO LABORAL AÑO 2010

• Nº. de Días Naturales año 2010	365
• Festivos, Domingos y Sábados (días no laborales).....	113
• Vacaciones	30
<u>TOTAL DIAS DE TRABAJO</u>	<u>223</u>

Nº. de Horas de Trabajo :

223 días x 7,75 h/día = 1.728,25 h. de trabajo efectivo

Horario y jornada de trabajo para jornada continuada

TURNO 1º : De 07,-- horas a 15,-- horas	}	Descanso de 15 min. en cada turno
TURNO 2º: De 15,-- horas a 23,-- horas		
TURNO 3º: De 23,-- horas a 07,-- horas		

Jornada de 8 horas de presencia, de lunes a viernes, de martes a sábado, de miércoles a domingo, o cualquier otra jornada establecida (artº del Convenio 30.B y 31.2) según Contrato de Trabajo (7,75 horas de trabajo efectivo, y 25 minutos centesimales de descanso, no considerado de trabajo efectivo).

- Vacaciones

Oficiales 30 días naturales :

Reales a disfrutar en 2010: Turnos fijados en el Calendario Laboral



HONEYWELL FRICCIÓN ESPAÑA, SLU (ALCALA)

CALENDARIO LABORAL 2.010

De Lunes a Viernes

19

20

22

61

ENERO							FEBRERO							MARZO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28
25	26	27	28	29	30	31								29	30	31				

20

21

20

61

ABRIL							MAYO							JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4					1	2			1	2	3	4	5	6
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27
26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30				
							31													

22

22

22

66

JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4						1				1	2	3	4	5
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30			
							30	31												

19

21

15

55

OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	5
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26
25	26	27	28	29	30	31	29	30						27	28	29	30	31		

243

El 23 de Diciembre la jornada finaliza a las 12:00 horas

	Domingos y festivos oficiales
	Sábados.
	Vacaciones. (22días)
	Fiesta Honeywell
	Días laborales

Total jornadas:	243	1728,25
Vacaciones en calendario	20	
Total Jornadas a trabajar:	223	1728,25
		1728,23



ANEXO 6

ITINERARIOS A REALIZAR POR LOS MEDIOS DE TRANSPORTE PARA EL PERSONAL DE ALCALA DE HENARES

Salidas de 1ª Parada 6,20 H. 14,20 H. 22,25 H.

Salidas de Fábrica 7,10 H. 15,10 H. 23,10 H.

Paradas: Alfonso de Alcalá (Parada Bus)
 Nuestra Sra. de Belén
 Reyes Católicos (Zapatería)
 Reyes Católicos (Iglesia)
 Era Honda (esquina Obispo Acuña)
 M-15 (Parada Bus)
 Barrio Venecia (Quiosco Once)
 Caja Juventud
 Juan de Austria (esquina Gil de Andrade)
 Caballería Española (esquina calle Adarga)
 Ferraz (esquina Pº. de la Estación)
 Torrelaguna (Cafetería)
 Torrelaguna (Chorrillo para bus)
 Fábrica.

Regreso a la inversa.

(03/44.310/10)