

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 13** *RESOLUCIÓN de 19 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Hidráulica de Santillana, Sociedad Anónima” (código número 28002002011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Hidráulica de Santillana, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 8 de abril de 2012; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) 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 Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, 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 19 de diciembre de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE HIDRÁULICA SANTILLANA S.A.U. PARA LOS AÑOS 2010-2013

TITULO I

Ámbito de aplicación y disposiciones generales**Artículo 1. Ámbito funcional y territorial**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en la empresa Hidráulica Santillana S.A.U. en la Comunidad de Madrid.

Artículo 2. Ámbito personal

Las condiciones laborales establecidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores de plantilla, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, permaneciendo vigente desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 4. Denuncia del Convenio

El Convenio quedará prorrogado de año en año mientras alguna de las partes no lo denuncie con una antelación de cuatro meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio y en el plazo máximo de un mes a partir de su denuncia, se constituirá la comisión negociadora y se iniciará efectivamente su negociación.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

Artículo 6. Comisión paritaria

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en éste Convenio, se crea una Comisión Paritaria formada por dos miembros, uno en representación de la Dirección de la Empresa y otro por la representación de los trabajadores. En caso de fuerza mayor o impedimento justificado para la asistencia a reunión, debidamente convocada, ambos representantes podrán ser sustituidos - autorizándolo debidamente -, por las personas en quienes así deleguen con derecho a voz y voto. Asimismo, las dos representaciones podrán ser asistidas en las reuniones de esta Comisión por asesores.

La Comisión Paritaria podrá hacer públicos los acuerdos de interés general o cuando afecten a un número significativo de trabajadores.

TITULO II

Dirección de la actividad laboral

Capítulo I

*Organización del trabajo***Artículo 7. Estabilidad en el Empleo**

De conformidad con el principio de estabilidad en el empleo, los contratos de trabajo comprendidos en éste Convenio se entenderán pactados por tiempo indefinido, salvo las excepciones legalmente establecidas.

Mensualmente, si diera lugar, se facilitará a la representación de los trabajadores por el departamento de personal razón de las altas y bajas habidas durante el periodo.

Capítulo II

*Movilidad funcional***Artículo 8. Polivalencia**

La dimensión y las condiciones específicas de la empresa requieren la polivalencia de funciones entre los trabajadores de categoría profesional equivalente, todo ello con el fin de conseguir un mayor aprovechamiento de sus conocimientos y habilidades y un mejor rendimiento en el tiempo de trabajo.

1. Sistema de clasificación profesional.
 - 1.1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales.
 - 1.2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.
 - 1.3. Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.
 - 1.4. Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.
 - 1.5. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo, o, en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.
2. Movilidad funcional.
 - 2.1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.
 - 2.2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.
 - 2.3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevinida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.
 - 2.4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.
Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.
 - 2.5. El cambio de funciones distintas de las pactadas o incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Capítulo III

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 9. Jornada de Trabajo

Con carácter general en materia de jornada de trabajo y descansos, se estará a lo establecido en las normas legales vigentes.

Durante la vigencia de éste Convenio la jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales o de mil quinientas sesenta y dos horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Para el personal de trabajo en régimen de turnos, cuyos puestos deberán estar cubiertos durante las veinticuatro horas del día todos los días de la semana y todas las semanas del año, regirá la jornada en su cómputo anual.

Cuando existan razones organizativas, técnicas o productivas por acuerdo entre Empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Sin detrimento de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, respetando el descanso entre jornadas, el número de horas de trabajo efectivo podrá ser superior a nueve diarias, cuando así se acuerde entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores. En cuanto a la regulación de la jornada de trabajo y la realización de horas extraordinarias, la jornada máxima que podrá realizarse por los trabajadores de Hidráulica Santillana será, incluyendo las horas extraordinarias de carácter estructural, de 10 horas en un periodo de 24.

Artículo 10. Calendarios laborales

En los Servicios cuya actividad se realiza en régimen de turnos se confeccionarán los calendarios laborales ajustándose a las normas legales vigentes. Se harán con carácter anual y se publicarán antes del día quince de diciembre del año anterior a su vigencia, participando en su confección el responsable de cada servicio y la representación de los trabajadores. Asimismo, en la propuesta de los calendarios, deberá existir constancia documental de la participación de los trabajadores afectados, si bien queda claro que es responsabilidad de los representantes de ambas partes el consensuar y aprobar el calendario final.

Las modificaciones en el calendario laboral, cuando se produzcan por motivos de carácter estructural, se notificarán a los trabajadores implicados con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas; Esta circunstancia tendrá el límite de cinco jornadas al año, bien de forma aislada o conjunta, y se efectuará con carácter rotatorio, teniendo presente que deberán respetarse, salvo para garantizar las necesidades mínimas, los días de libranza. Por el contrario, las horas realizadas por causa de modificaciones que, por motivo de su imprevisión, no pudieran notificarse antes del mencionado periodo de tiempo de cuarenta y ocho horas, se abonarán como horas extraordinarias, pudiendo en este caso el trabajador elegir que les sean por el tiempo de descanso retribuido.

Por todo ello, los trabajadores pondrán en conocimiento de la empresa los días que desean disfrutar, con la única excepción de casos muy justificados, de asuntos propios o cualquier otra clase de permisos retribuidos, con un plazo mínimo de antelación de cuarenta y ocho horas, para permitir con ello la comunicación al trabajador ó trabajadores afectados.

En caso de que la modificación conlleve cambio del día de libranza se compensará con el correspondiente descanso en otro día, el cual se disfrutará previo acuerdo entre el trabajador y el responsable del Servicio. Los cambios de calendario anteriormente referidos cuando supongan cambio del día de libranza por sábado, domingo o festivo tendrán una compensación económica de 10,00 euros, debido al trastorno que pudiera ocasionar la mencionada modificación sobre la planificación de sus jornadas de libranza.

Artículo 11. Fiestas y descanso semanal

Se consideran días inhábiles a efectos laborales los siguientes:

- Todos los sábados y domingos del año.
- Las fiestas laborales, tanto las de carácter nacional como autonómico o local.
- Un puente al año.
- Los días 24 y 31 de diciembre. Cuando estos días coincidan en sábado o en domingo, su disfrute pasará al día anterior o posterior laborable, estableciéndose para ello un sistema análogo al de disfrute del puente anual.

Artículo 12. Periodos de descanso

Para todos los tipos de jornada de trabajo se establece un periodo de descanso de veinte minutos computable como trabajo efectivo, que se disfrutará sin perjuicio del correcto funcionamiento de los servicios.

Artículo 13. Retén

Por necesidades de seguridad de las personas o instalaciones propias o de terceros y para garantizar el control y la continuidad de los servicios esenciales para la explotación, se podrán establecer retenes de disponibilidad mensafónica que atenderán primordialmente accidentes, siniestros o situaciones de emergencia. En ningún caso significarán la atención de necesidades diferentes a las mencionadas anteriormente, ni el tiempo de permanencia en esta situación tendrá la consideración de trabajo, ya que la disponibilidad del trabajador, en éste concreto supuesto, no supone nada más que la permanencia en situación de ser localizado.

Las personas disponibles deberán estar localizables con los medios técnicos que la Empresa ponga a su disposición (radioteléfonos, mensáfonos, etc.) dentro de un radio máximo de 150 km. al centro de trabajo al que se este adscrito con la disposición de presentarse en el lugar de la incidencia en el plazo más breve posible en caso de llamada.

La no comparecencia a la llamada por causas que le sean imputables y el uso indebido de la figura del retén por parte de los responsables en casos no justificados, dará lugar a las sanciones correspondientes.

El retén laborable es el comprendido entre el final de una jornada de trabajo y el comienzo de la del día siguiente. El retén festivo durará siempre veinticuatro horas y estará comprendido entre el inicio de dos jornadas. Su valor será el que se fija en el anexo 2 y sólo podrán percibir éste plus los trabajadores comprendidos en los niveles 1 al 6, ambos inclusive. En el supuesto de que, por necesidades del servicio, se realizara el servicio de retén durante menos horas de las anteriormente señaladas, estas se abonarán proporcionalmente al precio fijado.

En los servicios sometidos a retén, y por motivos de seguridad, cualquier actuación deberá ser realizada por dos trabajadores si se trata de Oficiales de Mantenimiento, así como la de los Técnicos de Explotación y Mantenimiento cuando sus actuaciones sean nocturnas y fuera de su centro habitual, o bien comporten riesgos laborales definidos en el Plan de Prevención de Riesgos laborales de la Empresa.

Artículo 14. Vacaciones

Todo el personal con una antigüedad en la empresa superior a un año, y proporcional a la fracción en caso contrario, tendrá derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones anuales de veinticinco días hábiles cuando no se trabaje en régimen de turnos y de treinta y dos días naturales cuando se trabaje en régimen de turnos.

Se iniciarán obligatoriamente en día laborable, siendo el tiempo hábil para su disfrute desde el uno de enero al treinta y uno de diciembre del año correspondiente, no pudiendo, en ningún caso, ser sustituidas por compensación económica, ni acumuladas a las del año siguiente, excepto para los supuestos de causar baja en la empresa o por existir un contrato temporal de duración inferior a doce meses. No obstante lo anterior, cuando las vacaciones no hayan podido disfrutarse, por razones de enfermedad común, accidente laboral o necesidades del servicio suficientemente demostradas, dentro del año correspondiente, se podrán disfrutar dentro del primer trimestre del año siguiente; no siendo por alguno de estos motivos se perderá el derecho a ellas.

Se procurará concentrar el periodo máximo de vacaciones durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre; cuando por razones del servicio la empresa estime que ello no es posible, los trabajadores que se vean obligados a disfrutarlas completas fuera de los meses antes citados, devengarán una prima de cuatrocientos veintiún euros. Esta prima se podrá sustituir, a petición del trabajador y de mutuo acuerdo con la Empresa, por siete días naturales e ininterrumpidos de descanso.

Para los trabajadores a turnos, las vacaciones se fijarán de acuerdo con los calendarios laborales, para el resto, se solicitarán dentro del primer trimestre del año y se concretarán antes del treinta de abril. La fijación del periodo vacacional tendrá las limitaciones establecidas por la normativa legal.

Si durante el periodo de vacaciones un trabajador sufre una intervención quirúrgica, accidente o enfermedad de gravedad constatada que obligue a permanecer de baja por un tiempo superior a siete días, éste tendrá derecho a interrumpir sus vacaciones; los días de vacaciones, que por esta causa no haya podido disfrutar, se concederán dentro del año que corresponda y excepcionalmente, en el primer trimestre del siguiente. La fecha de su disfrute quedará condicionada a las necesidades del servicio.

Artículo 15. Horas extraordinarias

Las horas de trabajo que rebasen la jornada pactada tendrán la consideración de extraordinarias. Teniendo en cuenta el carácter esencial de los servicios encomendados a Hidráulica Santillana S.A.U., deberán realizarse horas extraordinarias, cuando la Dirección lo considere necesario, con carácter inexcusable y obligatorio, excepto las de carácter estructural en día de libranza del trabajador, salvo que éste voluntariamente acceda. No obstante queda prohibida la realización de horas extraordinarias que no tengan el carácter de estructurales o de fuerza mayor.

Para la realización de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en la normativa legal que pueda ser aplicable durante la vigencia del Convenio Colectivo.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias de fuerza mayor las referidas a:

- Actividades urgentes de puesta en marcha y parada de instalaciones de producción y distribución de energía eléctrica.
- Actuación en siniestros, accidentes o averías que pongan en riesgo la seguridad de las personas o de las instalaciones, u originen la imposibilidad de mantener el proceso productivo.

Serán consideradas horas extraordinarias de carácter estructural, a los solos efectos de determinar la causa de su realización y el exceso de tiempo de trabajo sobre la jornada legal, y sin que ello suponga repercusión alguna sobre lo preceptuado en materia de cotización a la Seguridad Social, las referidas a:

- Suplencias de personal.
- Ausencias imprevistas de personal.
- Retrasos en relevos de turnos.
- Reparación de equipos e instalaciones para evitar interrumpir el trabajo ordinario, bien con personal de la empresa o cooperando con empresas externas, siempre que se trate de averías en las instalaciones que permitan aplazar su reparación.
- La reparación programada de averías en equipos e instalaciones propios cuando no sea posible interrumpir el proceso ordinario de trabajo.

En todos los casos, para la designación de los trabajadores para realización de horas extraordinarias, en la medida de lo posible se seguirá un criterio de rotación, siendo designados para la realización de las mismas el número imprescindible de trabajadores.

Las horas extraordinarias que se realicen durante cada año natural se abonarán de la siguiente manera:

- Las primeras cincuenta por la cuantía que se fija en el anexo 2 para cada categoría profesional, salvo que el trabajador solicite la compensación por tiempo de descanso, y no existan razones organizativas que lo impidan.
- Las restantes podrán abonarse de la forma anterior o ser compensadas por el tiempo equivalente de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.

El tipo o modalidad de la hora extraordinaria será el siguiente:

- Hora extraordinaria laborable.
- Hora extraordinaria festiva será la realizada en los días en que le corresponda librar al trabajador, la realizada en domingo o festivo y la realizada durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Cuando, encontrándose de libranza, el trabajador efectúe horas extraordinarias, el tiempo de desplazamiento empleado desde el domicilio hasta el lugar de realización, así como el regreso, sin que tenga la consideración de horas extraordinarias, se indemnizará económicamente con la cuantía que corresponda a éstas, según la categoría profesional que ostente. Asimismo serán abonados los kilómetros realizados, según la cuantía establecida en cada momento para el supuesto de utilización de vehículo propio.

Artículo 16. Permisos retribuidos y reducción de jornada

Los días de permisos que se establecen en este artículo tienen la consideración de días naturales, por tanto, de corresponder más de uno, se disfrutarán consecutivamente, debiendo coincidir con las fechas de los hechos que motivan su concesión. Podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas cuando coincidan con el inicio o final del periodo acordado para disfrute de éstas.

De coincidir más de un permiso en el mismo período, el trabajador podrá optar, de entre ellos, por el de mayor duración.

Los trabajadores que realicen turno de noche tendrán derecho a los mismos permisos.

Para hacer uso de los permisos y reducciones de jornada que se relacionan se requiere un previo aviso y justificación.

1. Veinte días por matrimonio.
2. Cinco días en caso de fallecimiento de cónyuge, conviviente o hijo.
3. Dos días por intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge o conviviente. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de cuatro días.
4. Dos días por intervención quirúrgica o enfermedad grave de hijos, padres, padres políticos o hermanos consanguíneos. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de cuatro días.
5. Tres días en caso de nacimiento de hijo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de residencia, el permiso será de cuatro días. Todo ello sin perjuicio de la prestación dispuesta por paternidad contemplada en la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo de 2007 "Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres".
6. Dos días en caso de fallecimiento de padres, abuelos, nietos y hermanos consanguíneos o políticos. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de cuatro días.
7. Un día en caso de fallecimiento de familiares consanguíneos hasta cuarto grado no mencionados en apartados anteriores. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de dos días.
8. Dos días por traslado del domicilio habitual.
9. Siete días de asuntos propios, y siempre que la organización del trabajo lo permita, dentro del periodo comprendido entre el dos de enero y el treinta de diciembre, si el trabajador se encuentra en la situación de activo durante todo el periodo, en caso contrario, los días a disfrutar serán proporcionales al tiempo trabajado. Estos días no se incluyen en el cómputo anual de jornada de trabajo y deberán solicitarse siempre por escrito, con una antelación mínima de siete días hábiles.
10. En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un período de descanso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo. El período de descanso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de

una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la misma.

11. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán, durante ese tiempo, derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria, que podrán dividir en dos fracciones o bien, a voluntad de las interesadas, podrá sustituirse este derecho por una reducción de media hora diaria al comienzo o al final de la jornada normal de trabajo con la misma finalidad. En caso de que la trabajadora elija la reducción de media hora diaria al comienzo o al final de la jornada normal, podrá acumular dicha fracción de tiempo para disfrutar el equivalente de todo el periodo de lactancia que le corresponda en días completos. Su disfrute deberá ser siempre inmediatamente después de la finalización del descanso retribuido por maternidad previsto en el apartado anterior.
Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el padre siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.
12. Los trabajadores con hijos menores de 12 años dispondrán de un crédito de hasta 8 horas al año para acompañar a éstos al médico especialista infantil.
Las referidas consultas deberán quedar justificadas convenientemente.
13. Para el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en los términos y condiciones que establezca la normativa aplicable.
14. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.
15. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
16. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.
Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
17. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 17. Excedencias

1 Excedencia voluntaria

Los trabajadores con contrato de trabajo de carácter fijo o indefinido y con un año como mínimo de servicios prestados a Hidráulica Santillana S.A.U., tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria por un tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años; si los servicios prestados fueran de tres años completos, el tiempo de excedencia podrá ser de hasta diez años.

Para proceder a su concesión, deberá solicitarse treinta días antes de la fecha de su inicio; solo en casos excepcionales de reconocida e inapelable necesidad debidamente acreditada podrá solicitarse con un plazo inferior.

Una vez concedida la excedencia, y hasta un año antes de que esta finalice, el trabajador podrá solicitar por una sola vez una prórroga por el tiempo máximo de un año.

En ningún caso el trabajador podrá acogerse a una nueva excedencia hasta no haber cubierto un nuevo periodo de dos años de servicios efectivos prestados a Hidráulica Santillana S.A.U., contados a partir de la fecha de reingreso.

El trabajador deberá solicitar el reingreso dentro del plazo mínimo de los sesenta días anteriores al término del plazo solicitado, quedando obligada Hidráulica Santillana S.A.U. a comunicar al trabajador la existencia o inexistencia de vacante en un plazo de treinta días.

De no producirse solicitud expresa del trabajador, en el tiempo mínimo establecido, se extinguirá la relación laboral.

El trabajador que solicite su reingreso, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, salvo en caso de concurrir con un excedente forzoso. Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaba podrá optar a ella o esperar a que se produzca la que a su categoría corresponde.

El reingreso se producirá por orden de antigüedad en la solicitud. En el supuesto de coincidencia se le otorgará al trabajador con mayor número de años de trabajo efectivo.

En cualquier caso los trabajadores incursos en incompatibilidad, de conformidad con la Ley 53/84 de 26 de Diciembre y el Real Decreto 598/85 de 30 de abril serán declarados en la situación de excedencia regulada en éste artículo, ya sea como consecuencia de la opción realizada por ellos mismos, ya sea como declaración expresa de la Administración competente. A tal efecto no será de aplicación el plazo mínimo de un año de servicios prestados que se señala en el párrafo primero, ni los topes de duración mínima y máxima allí indicados.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de dos meses desde el cese de la situación que motivó la incompatibilidad, extinguiéndose la relación laboral de no solicitarse en el indicado plazo.

2 Excedencia forzosa

Se concederá a los trabajadores designados o elegidos para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público la designación o elección para Diputado o Senador de las Cortes Generales, Asambleas Autonómicas, Alcalde o Concejal de ayuntamiento, o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas, Comunitarias o Internacionales, con nivel mínimo de Director General en las Administraciones Autonómicas, o de Director de Servicios o Subdirector General en la Administración Central y sus equivalentes en las Municipales, Comunitarias o Internacionales.

El reingreso deberá ser solicitado dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público, quedando en caso contrario extinguida la relación laboral.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

3. Excedencias especiales

3.1. Para atender al cuidado de cada hijo se tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3.2. Para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, se tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años.

3.3. Los sucesivos hijos o un nuevo sujeto causante darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

La excedencia especial en estos tres casos anteriores, cuyo periodo podrá disfrutarse de forma fraccionada, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro, asistencia a cursos de formación, así como al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. La reincorporación se realizará de forma automática.

Artículo 18. Licencia sin sueldo

Podrán concederse licencias especiales sin sueldo, con derecho a la reincorporación automática a su puesto de trabajo a la finalización de la misma, pero no al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, hasta un período máximo de doce meses cada dos años.

La concesión estará condicionada a las necesidades del servicio, debiendo acreditar el peticionario la necesidad de la licencia, de no ser atendida la petición favorablemente, habrá de ser debidamente fundamentada, requiriéndose informe del Delegado de Personal si la licencia denegada fuera igual o superior a treinta días.

TITULO III

Clasificación profesional**Artículo 19. Grupos y categorías profesionales**

Todo el personal de Hidráulica Santillana S.A.U. sujeto al ámbito de aplicación de éste Convenio Colectivo, en función de los requisitos de titulación y de experiencia exigible, así como por la actividad desarrollada, se clasifica en alguno de los grupos, categorías y niveles profesionales reseñados en el Anexo 1.

Artículo 20. Definición de los grupos y categorías profesionales

1. Técnicos titulados

Se integran en éste grupo profesional aquellas categorías que exigen, para ser ostentadas, estar en posesión de titulación universitaria de grado superior o medio, siendo el contenido general de la prestación muy complejo y especializado.

Comprende las siguientes categorías profesionales:

Titulado superior

Pertenecen a esta categoría los trabajadores a los que se exija estar en posesión de un título superior de carácter universitario. Las funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de tipo específico y complejo, con objetivos definidos y con un alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, pudiendo coordinar y supervisar las tareas de otros trabajadores que le sean asignados funcionalmente, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo.

Titulado medio

Pertenecen a esta categoría los trabajadores a los que se exija estar en posesión de un título medio de carácter universitario. Las funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de tipo específico y complejo, con objetivos definidos y con un alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, pudiendo coordinar y supervisar las tareas de otros trabajadores que le sean asignados funcionalmente, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo.

2. Técnicos

Técnicos de explotación y Técnicos de Explotación y mantenimiento

Los trabajadores que ostentan esta categoría profesional, con iniciativa y responsabilidad, ejecutarán autónomamente los trabajos propios de su especialidad, pudiendo coordinar funcionalmente y ser ayudados por otros trabajadores. Deberán estar en posesión de un título de FP II.

3. Administrativos

Administrativo

Los trabajadores que ostentan estas categorías profesionales, con iniciativa y responsabilidad, ejecutarán actividades administrativas de carácter general, tales como las de naturaleza contable, comercial, documentación, comunicación y secretaría, así como aquellas otras de esta índole que sean necesarias para el normal funcionamiento de la unidad a la que estén adscritos, pudiendo coordinar funcionalmente y ser ayudados por otros trabajadores.

4. Oficios

Oficial

Los trabajadores que ostentan estas categorías profesionales, a partir de instrucciones iniciales, resolverán cuantas cuestiones se presenten en relación con el trabajo a realizar, responsabilizándose con el resultado, pudiendo coordinar funcionalmente y ser ayudados por otros trabajadores.

Las funciones de todas las categorías profesionales podrán realizarse en cualquier área de la empresa.

Con carácter general, en función de la categoría profesional que ostente y, en consecuencia, del puesto de trabajo que se desempeñe, los trabajadores deberán conocer a la perfección los materiales, aparatos y maquinaria relacionados con su trabajo, al objeto de emplearlos con los mejores y más productivos resultados, así como su manejo.

La valoración, funcional y económica, de los posibles puestos de trabajo y categorías profesionales que en lo sucesivo pudieran crearse, será efectuada por la Dirección de la Empresa.

Artículo 21. Puestos de estructura

Son aquéllos puestos en los que las actividades a desarrollar exceden de las propias de una categoría profesional, con relación a determinados niveles de responsabilidad y/o mando.

Sus niveles retributivos queda reflejados en el Anexo 1

Tienen esta consideración los correspondientes a:

1. Director

Es el que ocupa un puesto de trabajo creado potestativamente por el Consejo de Administración. Su misión abarca un sector de gran amplitud y sus facultades se determinarán en cada caso.

2. Coordinador Adjunto a Dirección

Es el que ocupa un puesto de trabajo que tiene la responsabilidad del desarrollo y ejecución de las actividades de la sociedad. Su nivel retributivo será el 9, y su valor económico queda reflejado en el Anexo 1.

3 Responsable de Mantenimiento

Es el que ocupa un puesto de trabajo que, con responsabilidades importantes en la rama de mantenimiento, está en dependencia jerárquica directa con el puesto de estructura descrito en el punto 2. Su nivel retributivo podrá ser el 7 ó el 8, y su valor económico queda reflejado en el Anexo 1.

4. Responsable de Explotación

Es el que ocupa un puesto de trabajo que, con responsabilidades importantes en la rama de la explotación, está en dependencia jerárquica directa con el puesto de estructura descrito en el punto 2. Su nivel retributivo podrá ser el 7 ó el 8, y su valor económico queda reflejado en el Anexo 1.

5. Responsable de Administración y Finanzas

Es el que ocupa un puesto de trabajo que, con responsabilidades importantes en la rama financiera y administrativa, está en dependencia jerárquica directa con el puesto de estructura descrito en el punto 2. Su nivel retributivo será el 8, y su valor económico queda reflejado en el Anexo 1.

Artículo 22. Otros Puestos

1. Técnico Coordinador de Explotación y Mantenimiento

Dependiendo de los puestos de estructura descrito en el número 3 y 4 del artículo anterior, sus funciones, además de las propias de los Técnicos de Explotación y Mantenimiento, consisten en coordinar y supervisar a los trabajadores que le sean asignados funcionalmente en una unidad de trabajo que, generalmente, no admite subdivisiones orgánicas, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, teniendo perfecto conocimiento de las labores que efectúan, incluyendo la realización de trabajos de ejecución autónoma. Su nivel retributivo será el 6, y su valor económico queda reflejado en el Anexo 1.

2. Técnico de Administración

Dependiendo del puesto de estructura descrito en el número 5 del artículo anterior, sus funciones, además de las funciones propias administrativas, las que le sean asignadas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, sistema de gestión de calidad implantado, personal y contabilidad. Su nivel retributivo será el 6, y su valor económico queda reflejado en el Anexo 1.

TITULO IV

Formación

Artículo 23. Formación

La empresa promoverá la formación de todo el personal de la plantilla. Se programarán cursos dirigidos a proporcionar al personal conocimientos y habilidades adecuadas en relación con:

A) Formación para el adecuado desempeño del puesto de trabajo:

Sobre nuevos métodos de trabajo o perfeccionamiento de los actuales y aplicación de técnicas específicas.

Para el ejercicio de la polivalencia funcional.

Para la adaptación a un nuevo puesto en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

B) Formación para la promoción profesional:

Sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a favorecer el posible ascenso a categorías profesionales y puestos de trabajo de nivel superior.

C) Formación para la promoción personal:

Consistente en una ayuda económica para la realización de estudios académicos reglados en centros oficiales o reconocidos, dirigidos a la obtención de un título de cualquier grado educativo, siempre que los estudios se cursen con regularidad y se obtengan resultados positivos.

Cuando la formación esté ligada al adecuado desempeño del puesto de trabajo, la asistencia a los cursos programados, salvo causa justificada, será obligatoria, computándose como de trabajo efectivo el tiempo invertido en caso de no coincidencia con la jornada laboral, y compensándose con descanso. En su caso se abonarán los gastos de kilometraje y el plus de comida.

Artículo 24. Comisión de Formación

Existirá una Comisión de Formación de composición paritaria, integrada por un miembro designado por la Dirección de la empresa y otro designado por la representación de los trabajadores, al objeto de potenciar la formación de los trabajadores. Dicha comisión propondrá el Plan de Formación anual.

TITULO V

Retribuciones

Artículo 25. Retribuciones: Principio General

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio se fijan sobre la base de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo de parte de la jornada, percibirá las retribuciones correspondientes a su categoría profesional y/o puesto de trabajo en proporción a las horas de trabajo que realice.

El sistema de remuneración que contiene el presente Convenio sustituye y anula todos los ingresos que pudieran existir, que no sean los que en el mismo se señalan, cualquiera que sea su naturaleza u origen. Por lo tanto, con las remuneraciones que se establecen, quedan absorbidas y compensadas todas y cada una de las percepciones contenidas en Convenios anteriores por cualquier concepto, ya fueran salariales o extra salariales.

Artículo 26. Estructura de las Retribuciones

1. Salario base

Es el que corresponde a la categoría profesional de cada trabajador, tal y como figura en el Anexo 1 de éste Convenio, y referido al año natural que comprende la jornada pactada. Se abonará fraccionado en doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

2. Complementos salariales

Son las retribuciones adicionales que se suman al salario base cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su percepción.

2.1. Complementos personales

2.1.1. Antigüedad

Los trabajadores con jornada completa percibirán por cada trienio de servicios prestados la cantidad que se fija en el Anexo 2.

La cantidad en concepto de antigüedad para los trabajadores de jornada reducida se calculará siguiendo el criterio de proporcionalidad directa con respecto a los valores anteriormente expuestos. Tanto en los casos de jornada completa como en los de jornada reducida se sumará la cantidad correspondiente que, en concepto de antigüedad consolidada, se tuviera a treinta y uno de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve.

La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, o la reconocida expresamente a efectos exclusivos de antigüedad.

Cada trienio se devengará a partir del día uno del mes en que se cumpla.

La cuantía resultante de multiplicar el número de trienios por los valores fijados para éste, y la antigüedad consolidada que en su caso proceda, se cobrará en doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

2.1.2. Complemento personal

- a) Es la cuantía resultante de aplicar la consolidación del complemento de destino. También podrá existir complemento personal cuando se perciba, además del salario base, alguna cantidad derivada de la absorción parcial o total de otros complementos retributivos, o como consecuencia de modificaciones del sistema de clasificación profesional. Este complemento tendrá carácter de revisable en el mismo porcentaje que el salario base y no absorbible, salvo por promoción a otra categoría profesional cuyo salario base permita la absorción total o parcial, o por el desempeño de otro puesto de trabajo cuyo salario puesto lo permita. El cambio de nivel de valoración que se realice por cualquier otra circunstancia producirá, asimismo, absorción total o parcial de este complemento.
- b) También podrá existir complemento personal en los casos en los que un trabajador, además de su salario base, perciba cantidades residuales derivadas de la absorción parcial de otros conceptos retributivos.

2.1.3. Complemento especial

La empresa podrá conceder éste complemento cuando, por causas excepcionales, el grado de competitividad externa de la práctica retributiva sea superior al nivel que corresponde al puesto.

2.2. Complementos de puesto de trabajo

Se denominarán así todas aquellas cantidades que perciba el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

2.2.1. Plus de Turnicidad

Lo devengarán todos los trabajadores cuya jornada se desarrolle en régimen de turnos.

El tipo básico de turno será: turnos de mañanas, tardes y noches alternativos, incluidos sábados, domingos y festivos. Su cuantía anual se fija en el Anexo 2.

Además se percibirá por cada noche trabajada, el valor que figura en el Anexo 2.

Asimismo, se acreditará la cantidad que se fija en el Anexo 2 cuando, conforme a lo establecido en el calendario laboral de aplicación, se realice la jornada con horario nocturno los días 24 ó 31 de diciembre.

2.2.2. Complemento de Destino

Representa la diferencia existente entre el sueldo puesto y el sueldo base, en aquellos casos en que el primero sea superior al segundo.

Tendrá carácter de revisable en el mismo porcentaje que el salario base. En los casos de acceso voluntario a otro puesto de trabajo, el trabajador percibirá como complemento de destino el que, en su caso, corresponda al nuevo puesto. Si el cambio de puesto se produce por voluntad de la empresa, basada en razones técnicas, organizativas o de producción, y al trabajador se le produce una disminución de su complemento de destino, éste consolidará el citado complemento de destino en su totalidad, exceptuando a los trabajadores a partir del nivel 7 de la valoración de puestos de trabajo, en cuyo caso se consolidará por años completos de desempeño a razón de un treinta por ciento el primer año y un diez por ciento más los años sucesivos, hasta alcanzar un máximo del ochenta por ciento del mismo, girando la consolidación sobre el valor real que tuviera dicho complemento de destino en el momento de producirse el referido cambio de puesto.

No se producirá consolidación alguna en los períodos de tiempo que correspondan a las siguientes situaciones:

1. Excedencias.
2. Suspensión de empleo y sueldo.

3. Sueldo puesto

Es el que corresponde a cada puesto de trabajo, siendo la suma del salario base y del complemento de destino, tal y como figura en el Anexo 1 de este Convenio, y referido al año natural que comprende la jornada pactada. Se abonará fraccionado en doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

4. Complementos de calidad o cantidad de trabajo

Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán conforme a las cuantías consignadas en el Anexo 2 de este Convenio.

5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Sin perjuicio del abono por prorrateo mensual de las pagas extraordinarias contenido en la Ley, dichos complementos serán los que por su propia naturaleza se abonen al trabajador en la modalidad anunciada.

5.1. Pagas extraordinarias:

- a) **Ámbito.**- Serán percibidas por la totalidad del personal laboral sometido a Convenio o Contrato.
- b) **Número.**- Serán cuatro.
- c) **Tiempo.**- Se harán efectivas el 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 22 de diciembre.
- d) **Cuantía.**- Cada paga extraordinaria será igual a una mensualidad, formada por los siguientes conceptos:

Sueldo base o sueldo puesto, antigüedad, antigüedad consolidada y complemento personal.

- e) El importe de las pagas extraordinarias para el personal que en razón de su permanencia no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, se calculará según la norma siguiente: El personal que ingrese o cause baja en cada trimestre del año, percibirá la parte proporcional de la paga extraordinaria de dicho trimestre, según el tiempo trabajado en el mismo.

5.2. Incentivo de productividad

Partiendo de que las retribuciones establecidas en el presente Convenio lo son para un rendimiento normal, como elemento estimulante de la productividad, se establece, para los trabajadores comprendidos entre los niveles 1 al 6 de la valoración de puestos de trabajo, un complemento cuyos parámetros de medida y peso específico para su distribución individual son los siguientes:

N.º	PARÁMETRO	PESO ESPECÍFICO
1.	Diferencia anual entre el Índice de Absentismo individual (AI) y el Índice de Absentismo de Hidráulica Santillana, S.A.U. (AH)	25%
2.	Evaluación del desempeño del puesto de trabajo.	75%

El sistema de medida para cada uno de los parámetros será:

1. Por cada décima que el AI supere al AH, se deducirá el 1 por ciento del 25 por ciento que corresponde a este parámetro, excluidas vacaciones, bajas por maternidad y accidentes de trabajo.
2. El responsable de cada servicio evaluará el desempeño del puesto de trabajo, atendiendo a los criterios que se establecen en el Anexo 4.

Este complemento no tiene consideración de retribución fija ni genera consolidación ni derecho alguno, y se establece en un 6,2% como máximo del salario puesto.

Se abonará anualmente en los dos primeros meses del año al que corresponda sin que en ningún caso exceda del mes de marzo.

La Dirección informará a la representación de los trabajadores, con carácter previo a su acreditación, del AH correspondiente al periodo que se evalúa y, una vez producido el reparto, de la cuantía total percibida por cada trabajador así como de las cuantías totales de cada uno de los parámetros.

Asimismo y a petición del trabajador, el Responsable de la Unidad le informará sobre la puntuación obtenida en los diferentes factores que comprende la Evaluación

5.3. Cumplimiento de objetivos

La empresa podrá conceder un complemento anual a los trabajadores comprendidos en los niveles 7, 8, y 9 de la valoración de puestos de trabajo, según la evaluación de su desempeño y el cumplimiento de los objetivos de gestión.

Este complemento se abonará anualmente dentro del primer trimestre del año siguiente al que corresponda, sin que tenga la consideración de retribución fija ni produzca consolidación ni derecho alguno y será como máximo del 12,4% del salario puesto.

6. Indemnizaciones, suplidos y mejora de prestaciones

Se denominarán así todas aquellas cantidades que perciba el trabajador y que por su propia naturaleza tengan carácter extra salarial o contenido indemnizatorio. No formarán parte de la masa salarial.

6.1. Premio de permanencia

A los veinticinco años de antigüedad, Hidráulica Santillana S.A.U., abonará a sus trabajadores por una sola vez, la cantidad de 2.770 euros, en la mensualidad de la fecha de su cumplimiento. En el supuesto de que al llegar el momento de la jubilación, un trabajador haya cumplido más de quin-

ce años pero menos de veinticinco de antigüedad, percibirá la parte proporcional según el tiempo transcurrido.

Los trabajadores que alcancen treinta y cinco años de antigüedad efectiva en Hidráulica Santillana S.A.U., percibirán, por una sola vez, la cantidad de 5.300 euros. En el supuesto de que al llegar el momento de la jubilación, un trabajador haya cumplido más de veinticinco años pero menos de treinta y cinco de antigüedad, recibirá la parte proporcional de la cantidad referida.

En caso de, invalidez o de fallecimiento del trabajador, para ambos supuestos a) y b), él mismo o sus beneficiarios legales, tendrán derecho a percibir la parte proporcional correspondiente a las cantidades referidas respectivamente.

6.2. Desplazamientos y gastos de viaje

En este apartado se contemplan, exclusivamente, las indemnizaciones que se han de satisfacer a los trabajadores como compensación por los gastos

que éstos han de realizar al desplazarse por razones de servicio, y en cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores. No obstante lo anterior, por razones organizativas, la Dirección de la Empresa podrá trasladar a sus trabajadores a prestar sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo que existan o puedan existir en lo sucesivo, sin que ello dé lugar a indemnización o compensación económica de ningún tipo.

Los gastos de viaje realizados en avión, tren o barco, con la entrega del billete justificativo

Si para el desplazamiento se utiliza el vehículo propio: a razón del importe que por kilómetro figura en el Anexo 2, cuyo valor se revisará automáticamente en el mes de enero de cada año, con el I.P.C. oficial a treinta y uno de diciembre del año anterior.

6.3. Comida

A aquéllos trabajadores que, finalizada su jornada ordinaria de trabajo, se vean obligados, por necesidades del servicio, a ampliarla, siendo por ello necesario que realicen la comida o la cena fuera de su domicilio habitual, se abonará la cantidad en concepto de indemnización la cantidad que figura en el Anexo 2. .

6.4. Indemnización por condicionantes del disfrute del periodo de descanso

Se establece una indemnización económica por disfrutar el descanso intermedio de la jornada continuada, en un momento no prefijado y siempre por necesidades del servicio y con carácter excepcional. La cuantía de esta indemnización estará en función del valor de la hora extraordinaria. Su valor queda reflejado en el Anexo 2.

TITULO VI

Seguridad y salud laboral

Artículo 27. Principio General y Política de Prevención

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio cumplirá y hará cumplir, a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de seguridad y salud laboral contemple la normativa general vigente en cada momento, así como la específica emanada de la Dirección de la Empresa.

2. La empresa, por su parte, a través del establecimiento de su política preventiva, asume el compromiso de implantar y desarrollar un sistema de prevención de riesgos laborales que se integrará en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, como en la organización del trabajo y las condiciones en que este se desarrolle, incluidos todos los niveles jerárquicos.

Artículo 28. Plan y Organización de la Prevención

Para hacer efectiva la política de prevención, la Empresa se ha dotado de una organización acorde con su tamaño y de todo un sistema preventivo que se desarrolla a través del Plan de Prevención aprobado por la Dirección.

Artículo 29. Comisión de Prevención de Riesgos Laborales

La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales es el órgano en el que se aprueba la planificación de la prevención y vigilará por el cumplimiento de la legislación y de las normas internas en materia de prevención.

En este Comisión se formaliza la participación e información de los trabajadores a través del Delegado de Prevención, con independencia de que tanto la participación e información se dará por parte de la empresa siempre que las circunstancias lo requieran.

Su composición, competencias y funcionamiento se fijan en el Plan de Prevención.

Artículo 30. Delegado de Prevención

1. Por el tamaño de la empresa y conforme a la legislación vigente de aplicación el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.

2. El Delegado de Prevención colaborará con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, fundamentalmente a través de la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales. Sus competencias serán las que fija la normativa de prevención de riesgos laborales.

3. Se proporcionará al Delegado de Prevención la formación necesaria en materia preventiva.

Artículo 31. Vigilancia de la Salud

1. La empresa adoptará las medidas necesarias para realizar una vigilancia anual especializada a cada uno de los trabajadores, atendiendo a sus puestos de trabajo. Asimismo, los trabajadores en régimen de turnos que lo soliciten dispondrán de un reconocimiento médico semestral.

2. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe del representante de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

3. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Artículo 32. Formación de los trabajadores

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, para el desarrollo de su trabajo en condiciones de seguridad, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario. Los cursos necesarios que haya que impartir a los trabajadores para este fin vendrán determinados en la planificación anual.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

TITULO VII

Prestaciones asistenciales y complementarias

Capítulo I

Acción social

Artículo 33. Fondo de Acción Social

Al objeto de atender y de apoyar la realización de actividades de índole social, cultural y recreativo de los trabajadores, se establece un Fondo de Acción Social, cuya cuantía, se fija en el Anexo 2. Además la empresa dotará el capital necesario para la contratación de una Póliza Médica colectiva para todos los trabajadores fijos de plantilla.

Artículo 34. Comisión de asuntos sociales.

Para gestionar el citado Fondo estará constituida una Comisión de Asuntos Sociales formada por dos miembros, uno en representación de la Dirección y uno en representación de los trabajadores que será la encargada de gestionar su reparto entre las diferentes actividades sociales. Esta Comisión tendrá facultad para dotar o modificar las asignaciones económicas a cada una de las acciones y actividades, así como capacidad de decisión sobre qué tipo de actividades serán en cada momento las más oportunas.

Se fija un calendario de reuniones para esta Comisión consistente en dos anuales, de las cuales una se celebrará en el primer trimestre del año y otra en el segundo. Habrá de celebrarse reunión extraordinaria de esta Comisión siempre que una cualquiera de las partes lo considere necesario.

Artículo 35. Anticipos

La empresa podrá conceder anticipos a los trabajadores para atender necesidades urgentes de estos últimos, tales como:

1. Adquisición o mejora de la vivienda habitual.
2. Enfermedad grave del trabajador o familiares a su cargo, o asistencia médica, previo informe médico acreditativo.
3. Defunción del cónyuge o conviviente, hijos o ascendientes.
4. Matrimonio del trabajador o de sus hijos.
5. Otros gastos suficientemente justificados.

Los trabajadores podrán solicitar un anticipo, justificando las causas que lo motivan, que será concedido o denegado por la Dirección previo informe y tramitación de la representación de los trabajadores. No se podrá solicitar nueva ayuda económica en tanto no se haya reintegrado la cantidad total de la ayuda anterior.

El fondo disponible que se fija en el Anexo 2, se distribuirá proporcionalmente durante el año para atender las solicitudes de los trabajadores a lo largo de dicho periodo. La posible cantidad sobrante se acumulará para el año siguiente.

Capítulo II*Acción asistencial y complementaria***Artículo 36. Maternidad**

En caso de maternidad, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho, desde el primer día de la baja, a la percepción de una cantidad que complementará, en su caso, la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, que se evaluará en cuantía necesaria para cubrir el 100 por 100 de los siguientes conceptos retributivos: Salario base, antigüedad, antigüedad consolidada, complemento de destino y complemento personal.

Artículo 37. Enfermedad y accidentes

En caso de incapacidad temporal, el trabajador queda obligado, desde el primer día de la baja, a comunicar esta circunstancia a su servicio.

Durante el periodo de duración de la baja, el trabajador vendrá obligado a presentar, en tiempo y forma, los correspondientes partes de baja, semanales de confirmación de enfermedad y alta, de acuerdo con las normas generales y particulares establecidas. Durante la situación de baja médica el trabajador no podrá dedicarse a ningún otro trabajo.

Hidráulica Santillana S.A.U., queda facultada para la comprobación, en la forma que estime oportuna, de la veracidad de la incapacidad, con independencia de cualquier tipo de certificación médica justificativa de la baja. La comprobación de fraude, falsedad o dolo en la situación de baja médica, dará lugar a las sanciones previstas en las normas laborales vigentes.

Artículo 38. Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal

Durante la incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho, desde el primer día de la fecha de la baja médica, a la percepción de una cantidad que complementará, en su caso, la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, y que se calculará en la cuantía necesaria para cubrir el cien por cien de los siguientes conceptos retributivos: Sueldo base, antigüedad, antigüedad consolidada, complemento personal y complemento de destino.

Artículo 39. Jubilación**1. Jubilación voluntaria**

Los trabajadores se podrán jubilar voluntariamente si reúnen las condiciones de edad y cotización establecidos por la normativa de Seguridad Social.

2. Jubilación forzosa

Sin perjuicio de que se tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumplidos los demás requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, el contrato de trabajo se extinguirá por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la referida normativa.

A tal fin, y al objeto de mejorar la estabilidad de la plantilla, se establecen los siguientes objetivos de política de empleo:

- a) Los trabajadores relevistas que sustituyan a los trabajadores jubilados parcialmente serán contratados con carácter temporal.
- b) Los trabajadores relevistas que sustituyan a los trabajadores jubilados parcialmente serán contratados por la jornada dejada vacante por el trabajador parcialmente jubilado.

3. Jubilación especial

Solicitándolo con una antelación mínima de un año, los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio, comprometiéndose la empresa a cubrir las plazas que queden vacantes por esta causa.

4. Jubilación parcial

Los trabajadores podrán acogerse en un número simultáneo no superior al 3 por 100 del total de la plantilla, a la jubilación parcial en los términos establecidos en la legislación aplicable, cuando lo soliciten con un año de antelación a la fecha en la que deseen pasar a esta situación.

La empresa se compromete a que las plazas que queden vacantes por jubilación, con la excepción de las destinadas a puestos de estructura, quedarán cubiertas mediante los procedimientos establecidos.

Artículo 40. Bonificación de Fluido Eléctrico.

Los trabajadores que fueran fijos de plantilla en Hidráulica Santillana S.A.U. con anterioridad al veintidós de noviembre de mil novecientos noventa y seis, continuarán disfrutando del beneficio relativo a la bonificación en el consumo doméstico de energía eléctrica mientras no sean modificadas las condiciones que rigen en la actualidad; caso de serlo, ello sería objeto de revisión inmediata.

Se establece un máximo de 15.000 kW/hora anuales como consumo bonificado. El resto por encima de esta cantidad será por cuenta del beneficiario, de la misma forma que los impuestos establecidos o que puedan establecerse.

TITULO VIII

Derechos de representación colectiva

Artículo 41. Participación

Sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en la normativa laboral de aplicación y en este Convenio.

Artículo 42. Delegado de personal

La representación que corresponde en función del número de trabajadores en la empresa es la de un Delegado de Personal

Los trabajadores lo elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo

El Delegado de Personal que representa al conjunto de los trabajadores ejerce ante el empresario la representación para la que ha sido elegido conforme a las competencias y garantías que a tal efecto se le reconocen para el desarrollo de su función. En su ejercicio, el Delegado de Personal observará las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para normativa vigente.

Artículo 43. Competencias del Delegado de Personal

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2. Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieron lugar.

3. Conocer 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 los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4. Emitir informe - que deberá elaborarse en el plazo máximo de quince días - con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5. Emitir informe - que deberá elaborarse en el plazo máximo de quince días - cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

9. Ejercer una labor:

f) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.

g) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en éste orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

10. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en éste número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Delegado de Personal, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4º y 5º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 44. Locales y tablón de anuncios

Siempre que las características de la Empresa lo permitan, se pondrá a disposición del Delegado de Personal un local adecuado en el que puedan desarrollar su actividad y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

Artículo 45. Garantías

El Delegado de Personal, tendrá las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) El Delegado de Personal gozará de las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, si bien extendiéndose a los 3 años siguientes a la expiración de su mandato la prohibición del apartado c) de dicho artículo. Estas mismas garantías se aplicarán a los proclamados candidatos hasta la fecha de la toma de posesión de su cargo, en su caso.
- d) Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.
- e) Las funciones de representación podrán realizarse en cualquier momento, esto es, tanto dentro como fuera de la jornada de trabajo, no obstante sólo se considerarán computables en el crédito a que hace referencia el artículo 68. e) del Estatuto de los Trabajadores las horas sindicales que realicen en tiempo de trabajo.

Cuando tenga que realizar labores sindicales en la mañana siguiente de estar fijado en su calendario laboral turno de noche, no realizará dicho turno siempre que la actividad sindical se inicie antes de las 12 horas.

El Delegado de Personal, dispondrá de 15 horas mensuales retribuidas, excluyéndose de este cómputo las que se empleen en reuniones convocadas o actuaciones que se lleven a cabo a instancias de la Dirección.

Para hacer uso de las horas sindicales será necesario que exista comunicación previa a la Dirección con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Durante el período de negociación colectiva, el Delegado de Personal si forma parte de la Comisión Negociadora podrá quedar liberado si así se requiere, debiendo comunicarlo previamente a la Dirección.

Artículo 46. Asesoramiento

El Delegado de Personal podrá, siempre que lo estime necesario, estar asesorado por los expertos que desee, en cuantas reuniones mantenga con la Dirección en todos los temas de su competencia. Dichos expertos tendrán derecho a voz pero no a voto.

Artículo 47. Derecho de reunión**1. Asambleas de trabajadores**

1. Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea.
La asamblea podrá ser convocada por el Delegados de Personal, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Delegado de Personal, que será el responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.
2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

2. Convocatoria

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

3. Lugar de reunión

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.
2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:
 - a) Si no se cumplen las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.
 - b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, salvo que se trate de reuniones informativas sobre el convenio colectivo que les sea de aplicación
 - c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
 - d) Cierre legal de la empresa.

Artículo 48. Acción sindical y Secciones Sindicales

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:
 - a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
 - b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
 - c) Recibir la información que le remita su sindicato.
2. Conforme a lo que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y los que cuenten con Delegado de personal, tendrá derecho a un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores, con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general.

TITULO IX

Derecho sancionador**Artículo 49. Régimen Disciplinario. Principios generales y de ordenación**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales de acuerdo con lo que a estos efectos se disponga en la normativa laboral de aplicación y en este Convenio.

Los principios de ordenación son los siguientes:

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

3. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Título.
4. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
5. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
6. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan
7. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber
8. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 50. Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
 - c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.
 - d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
 - e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
 - f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
 - g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
2. Se considerarán como faltas graves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
 - c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
 - e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
 - f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
 - g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
 - h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 - j) La embriaguez habitual en el trabajo.
 - k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
 - l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
 - o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:
- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
 - La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
 - La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
 - La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
 - El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - El acoso sexual.
 - La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
 - Las derivadas de los apartados 1.d) y 2), l) y n) del presente artículo.
 - La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 51. Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. Requisito: permiso de conducir

Se establece como requisito imprescindible para acceder a los grupos y categorías profesionales que a continuación se relacionan, estar en posesión del permiso de conducir.

- Titulados de Grado Superior.
- Titulados de Grado Medio.
- Técnicos.
- Administrativos.
- Oficiales.

Todos los trabajadores que actualmente se encuentren en posesión del permiso de conducir deberán, si así lo demandan las necesidades del servicio, hacer uso del mismo a través de los diferentes vehículos que la Sociedad ponga a su disposición como herramienta de trabajo.

SEGUNDA. Condiciones económicas

En aplicación de lo previsto en la Disposición Adicional Primera de la Ley 4/2010, de 29 de junio, de Medidas Urgentes, por la que se modifica la Ley 9/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para 2010, las condiciones económicas pactadas en el presente convenio cuyos importes se detallan en los anexos 1 y 2, se minorarán en un 5% con efectos de 29 de junio de 2010.

TERCERA. Condiciones económicas para los años 2011, 2012 y 2013.

Las condiciones económicas para los años 2011, 2012 y 2013 experimentarán las variaciones y se ajustarán a los límites que se establezcan en las Leyes de Presupuesto Generales de la Comunidad de Madrid y demás normativa que les sea de aplicación, con los mismos criterios de distribución que los establecidos para el 2010.



DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera Ordenación del tiempo de trabajo

1. Jornada de trabajo:

Conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera 1 de la Ley 6/2011 de 28 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, durante en el ejercicio 2012, la jornada ordinaria de trabajo tendrá un promedio semanal no inferior de 37 horas y 30 minutos semanales de promedio.

2. Permiso por asuntos propios:

Conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera 3 de la Ley 6/2011 de 28 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, durante en el ejercicio 2012, el máximo anual de días de permiso por asuntos propios será de seis.

Segunda Incapacidad temporal

Conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda de la Ley 6/2011, de 28 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, durante en el ejercicio 2012, el complemento de prestaciones por incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral se ajustará estrictamente a lo dispuesto en la normativa del régimen de seguridad social.

ANEXO 1

TABLA DE GRUPOS, CATEGORÍAS Y NIVELES

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	NIVEL CATEGORÍA	VALOR CATEGORÍA	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	NIVEL PUESTO	VALOR PUESTO
TÉCNICOS TITULADOS	TITULADO SUPERIOR	VI	33.253,56 €	Coordinador Adjunto a Dirección	IX	51.178,80 €
				Responsable de Administración y Finanzas	VIII	38.384,08 €
				Responsable de Explotación	VIII	38.384,08 €
				Responsable de Explotación	VII	35.185,75 €
				Titulado Superior	VI	33.253,56 €
	TITULADO MEDIO	V	29.273,86 €	Coordinador Adjunto a Dirección	IX	51.178,80 €
				Responsable de Administración y Finanzas	VIII	38.384,08 €
				Responsable de Explotación	VIII	38.384,08 €
				Responsable de Explotación	VII	35.185,75 €
				Titulado Medio	VII	35.185,75 €
TÉCNICOS	TÉCNICO EXPLOTACIÓN Y MANTENIMIENTO	V	29.273,86 €	Responsable de Mantenimiento	VIII	38.384,08 €
				Responsable de Mantenimiento	VII	35.185,75 €
				Técnico Coordinador de Explotación y Mantenimiento	VI	33.253,56 €
				Técnico de Explotación y Mantenimiento	V	29.273,86 €
				Técnico de Explotación	IV	25.282,38 €
ADMINISTRATIVOS	ADMINISTRATIVO	III	23.964,41 €	Técnico de Administración	VI	33.253,56 €
				Administrativo	III	23.964,41 €
OFICIOS	OFICIAL	II	22.648,32 €	Oficial de Mantenimiento	II	22.648,32 €

ANEXO 2

TABLA RETRIBUCIONES E INDEMNIZACIONES

TABLAS SALARIALES HIDRAULICA SANTILLANA	2010	TABLAS SALARIALES HIDRAULICA SANTILLANA	2010
NIVEL 1 H.S.	21.750,80 €	NIVEL 2 H.S. normal	14,50 €
NIVEL 2 H.S.	22.648,32 €	festiva	18,13 €
NIVEL 3 H.S.	23.964,41 €	NIVEL 3 H.S. normal	15,34 €
NIVEL 4 H.S.	25.282,38 €	festiva	19,18 €
NIVEL 5 H.S.	29.273,86 €	NIVEL 4 H.S. normal	16,20 €
NIVEL 6 H.S.	33.253,56 €	festiva	20,22 €
NIVEL 7 H.S.	35.185,75 €	NIVEL 5 H.S. normal	18,74 €
NIVEL 8 H.S.	38.384,08 €	festiva	23,43 €
NIVEL 9 H.S.	51.178,80 €	NIVEL 6 H.S. normal	21,29 €
		festiva	26,61 €
VALOR DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESCANSO INTERRUMPIDO		Indemnización km	0,2320 €
NIVEL 1 H.S. 20 minutos	4,48 €	Comida	8,25 €
NIVEL 2 H.S. 20 minutos	4,65 €	Complemento turnicidad técnicos	2.354,39 €
NIVEL 3 H.S. 20 minutos	4,93 €	Antigüedad Completa	51,03 €
NIVEL 4 H.S. 20 minutos	5,20 €	Parcial	33,27 €
NIVEL 5 H.S. 20 minutos	6,01 €	Noches H.S.	15,24 €
NIVEL 6 H.S. 20 minutos	6,84 €	Plus de retén (Laborable)	16,64 €
Valor hora extraordinaria normal		(Festivo)	20,81 €
Valor hora extraordinaria festiva		Fondo de Acción Social	5.210,44 €
NIVEL 1 H.S. normal	13,93 €	Fondo para anticipos	5.105,79 €
festiva	17,41 €	Noches 24 ó 31 diciembre	66,00 €

ANEXO 3

TABLA DE DÍAS DE PERMISOS RETRIBUIDOS

	SIN DESPLAZAMIENTO	CON DESPLAZAMIENTO
Matrimonio del trabajador	20	20
Nacimiento de hijo	3	4
Fallecimiento de cónyuge o conviviente	5	5
Fallecimiento de hijo	5	5
Fallecimiento de padres	2	4
Fallecimiento de hermanos	2	4
Fallecimiento de padres políticos	2	4
Fallecimiento de hermanos políticos	2	4
Fallecimiento de abuelos	2	4
Fallecimiento de nietos	2	4
Fallecimiento de tíos	1	2
Fallecimiento de primos	1	2
Fallecimiento de sobrinos	1	2
Intervención quirúrgica o enfermedad grave de:		
– Cónyuge o conviviente	2	4
– Hijos	2	4
– Padres	2	4
– Padres Políticos	2	4
– Hermanos consanguíneos	2	4
Traslado de domicilio	2	2
Asuntos propios	7	-

ANEXO 4

EVALUACIÓN ANUAL DE LOS INCENTIVOS DE PRODUCTIVIDAD

AÑO:

DATOS PERSONALES

CÓDIGO:
 APELLIDOS Y NOMBRE:
 CATEGORÍA:
 PUESTO DE TRABAJO:
 AREA/DEPARTAMENTO:
 SERVICIO:
 CENTRO DE ACTIVIDAD:

	FACTORES DE EVALUACIÓN: 1) BAJO 2) MEDIO-BAJO 3) MEDIO-ALTO 4) ALTO	EVALUACIÓN			
		1	2	3	4
1	CALIDAD (Grado de exactitud, precisión, perfección)				
2	CANTIDAD (Rendimiento obtenido en su jornada laboral)				
3	RESPONSABILIDAD - SUPERVISIÓN (Compromiso con la tarea, sin necesidad de supervisión)				
4	CONOCIMIENTOS PROFESIONALES (Preparación técnica, procedimientos y métodos de trabajo)				
5	RELACIONES (Adecuada con, entorno, equipos, compañeros, jefes)				
6	INICIATIVA (interés por aportar procedimientos de mejora, propuestas)				
7	CAPACIDAD DE MANDO (Si el puesto lo requiere) (Ascendencia, control, supervisión)				

<p style="text-align: center;">EVALUADO POR: APELLIDOS Y NOMBRE</p> <p style="text-align: center;">FIRMA:</p> <p>FECHA: _____</p>	<p style="text-align: center;">Vº. Bº. EL SUPERIOR JERÁRQUICO</p> <p style="text-align: center;">FIRMA:</p>	<p style="text-align: center;">A CUMPLIMENTAR POR EL DEPARTAMENTO DE PERSONAL EVALUACION INICIAL</p> <p style="text-align: center;">EVALUACION FINAL</p> <div style="text-align: center;"> <input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/> </div>
--	--	--

(03/625/13)

