

La Empresa podrá disponer del equipo informático de dicho empleado el mismo día de la finalización de su relación laboral.

7.3 En el momento de finalización de la relación laboral con la Empresa, el deber de confidencialidad permanecerá vigente, prohibiéndose expresamente que el empleado se apropie de ningún dato, listado, ni contenido de las bases de datos, archivos, carpetas o disco duro a los que haya tenido acceso por razón de su vinculación laboral con la Empresa, salvo los archivos que incluyan artículos del propio empleado y los ficheros relativos a su agenda y contactos personales.

8. Faltas y sanciones

8.1 El incumplimiento de las obligaciones previstas en el presente Protocolo se considerará falta leve, grave o muy grave, en función de los criterios que al efecto se consignan en el capítulo sobre régimen disciplinario del convenio colectivo de aplicación a la Empresa.

De igual modo, las sanciones a imponer seguirán los criterios establecidos en el convenio colectivo de aplicación. De no existir tal previsión convencional, se atenderán las disposiciones legales de aplicación, con observancia del principio de proporcionalidad y de los términos del presente Protocolo, que tendrá, a efectos disciplinarios, el carácter de norma específica de la entidad.

En particular, para la graduación de las sanciones se tendrán en cuenta:

- A. El perjuicio que se haya podido causar a la Empresa, compañeros o personas vinculadas a la Empresa por otro título.
- B. La vulneración de derechos fundamentales que haya podido concurrir.
- C. La perturbación del sistema informático que se haya causado.
- D. Las consecuencias sobre el desempeño de las funciones laborales que la conducta de que se trate implique, junto con la intencionalidad y la reiteración.

8.2 Con carácter general, se considerará falta el uso indebido o abusivo de los materiales informáticos proporcionados por la Empresa, y, genéricamente, cualquier comportamiento que con ocasión de la utilización de dichos materiales informáticos constituya una transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

9. Sistema normativo

Serán de aplicación subsidiaria para todo lo que no esté previsto en el presente Protocolo, las previsiones del ordenamiento laboral, civil y específicamente del informático.

17943 RESOLUCIÓN de 13 de octubre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Inergy Automotive Systems.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Inergy Automotive Systems (Código de Convenio n.º 9011612), que fue suscrito con fecha 27 de junio de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 13 de octubre de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO 2005/2006/2007 PARA LA EMPRESA INERGY AUTOMOTIVE SYSTEMS

Disposición preliminar.

Dada la situación de dependencia económica y de responsabilidad, derivada de ser proveedor único de determinados y esenciales componentes de automóvil para las industrias de Automoción, las necesidades

puestas de manifiesto por los clientes, serán tomadas en cuenta como prioritarias a los efectos de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo, regulará las condiciones mínimas a que se habrán de ajustar las relaciones laborales y económicas de los trabajadores de la empresa Inergy Automotive Systems en todo el territorio nacional, actualmente en sus centros de trabajo de Zamanes, Vincios (Gondomar) de la Provincia de Pontevedra y de Villaverde (Provincia de Madrid), y los que en el futuro se puedan constituir en el ámbito del territorio nacional, en todas sus secciones y/o actividades.

Artículo 2. *Vigencia y denuncia.*

El presente Convenio Colectivo, entrará en vigor el 1 de enero de 2005 y mantendrá dicha vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007 Quedará automáticamente denunciado, con tres meses de antelación a su vencimiento, prorrogándose el actual Convenio hasta la entrada en vigor del siguiente.

Artículo 3. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia de este Convenio la jornada laboral será de 1.767 horas efectivas en cómputo anual.

La jornada de trabajo comenzará a la hora prevista en el cuadro horario fijado por la Empresa con el conocimiento y aprobación de los Representantes Legales de los Trabajadores.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. El tiempo de descanso en la jornada, denominado «tiempo de bocadillo», no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La fijación del horario de trabajo y calendario laboral, será facultad de la Dirección de la Empresa, razonando su establecimiento con los Representantes Legales de los Trabajadores, prevaleciendo el criterio que suponga una reducción de costes, aumento de ventas o bien favorezca las necesidades estacionales de la producción. En cualquier caso, se establece como principio básico del presente Convenio que la configuración de la jornada de trabajo, el horario y el calendario estarán supeditados a la preferente necesidad de los principales clientes de la empresa. En función de lo anterior, podrán establecerse cuando las necesidades de los clientes así lo requieran, una distribución irregular de la jornada de trabajo, a lo largo del año, sin superar en ningún caso la jornada anual pactada en este Convenio. A partir del año 2002 se asume el compromiso de trabajar un máximo de nueve sábados por turno y año.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, se comprometen libre y voluntariamente y dentro de los límites legalmente establecidos, a la realización de horas extraordinarias, la compensación económica correspondiente a este compromiso se encuentra ya reflejado e incluido en el resto de las condiciones económicas ya pactadas en este Convenio, previa solicitud por la Dirección de la Empresa, cuando sea necesaria su realización para atender a las necesidades productivas perentorias y urgentes, reparación de siniestros, averías; en tal caso, las horas extras realizadas, tendrán carácter de estructurales a los efectos que legalmente procedan. La obligación anterior, no será operativa en domingos y festivos de 15 a 23 horas, salvo causas de fuerza mayor o amenaza grave de parada de la cadena de producción del cliente. Las horas extraordinarias a criterio de la Dirección de la Empresa, podrán ser compensadas con tiempo de descanso equivalente, o en su defecto mediante retribución específica que se determinará conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Número de horas anuales de jornada}}{11 \text{ (meses)}} = \text{Promedio mensual horas}$$

$$\frac{\text{Salario base mensual (según tabla anexa)}}{\text{Promedio mensual horas}} \times A = \text{Valor hora extra}$$

$$A = \text{Incremento} = 1,55955$$

Las horas realizadas entre las 23 y las 7 horas, tendrán la consideración de horas extras, y se retribuirán con un incremento del 20 por ciento, sobre el valor de hora extra anteriormente fijado. Las horas extras realizadas en día festivo y las realizadas entre las 23 horas del sábado y las 7 horas del lunes, tendrán un incremento del 50 por ciento, sobre el valor hora extra anteriormente fijado.

Las horas extras realizadas en un sábado entre las 7 horas y las 23 horas, y las realizadas durante vacaciones, tendrán un incremento del 30 por ciento sobre el valor hora extra anteriormente fijado.

Como supuesto especial, la realización de horas extras, que tengan por objeto llevar a cabo labores y tareas de formación, llevarán aparejada una retribución específica distinta de la anteriormente establecida. Dicha retribución se fija en 5,29 Euros/ hora para el 2005, en cualquier circunstancia, y con independencia de la categoría profesional del empleado afectado.

Igualmente los trabajadores afectados por el presente Convenio, se obligan a la realización de turnos semanales rotatorios de trabajo, conforme a la siguiente distribución:

a) Sistema de 4 turnos rotativos en períodos repetitivos de 4 semanas y dentro de cada período un descanso mínimo de 7 días. Dichos turnos se realizarán en jornada de mañana, tarde y noche, con horarios: para el de mañana de 7 a 3, para el de tarde de 3 a 11 y el de noche de 11 a 7.

b) Sistema de turno especial, denominado «turno inglés» de 5 días de trabajo y 2 días de descanso en una primera semana y 2 de trabajo y 5 de descanso en la siguiente, y así sucesivamente. Cada turno, tendrá una duración de 12 horas y tendrá el siguiente horario de 7 a 19 y de 19 a 7 horas.

c) Sistema de cuadrante en base a distribución irregular de la jornada a lo largo de los 7 días de la semana con respeto en todo caso de los descansos reglamentados y de la jornada pactada.

Si por cualquier circunstancia la Dirección de la Empresa, implantase un sistema de turnos más beneficioso para los trabajadores, que los establecidos anteriormente, dicho sistema tendrá carácter temporal y no implicará por lo tanto, el reconocimiento por parte de la empresa de su condición de definitivo. En tal supuesto, la Dirección, podrán retornar al trabajador o trabajadores afectados a los anteriores sistemas de turnos que se contempla en el párrafo anterior, sin que pueda alegarse la condición de normas más favorable o derecho adquirido.

Si se diera la circunstancia de que un trabajador de determinado turno, sin mediar aviso ni comunicación previa, no acudiera a trabajar, la Dirección podrá requerir al trabajador del turno anterior en el mismo puesto de trabajo, para que permanezca y continúe prestando sus servicios por el tiempo exclusivamente indispensable hasta que la Empresa cubra el puesto. En cualquier caso, el exceso de jornada será retribuido o compensado como horas extraordinarias.

En cualquier circunstancia, ningún trabajador estará en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria, o cuando haya sido contratado específicamente para la ejecución de trabajos en turno de noche.

A los efectos de este convenio se considera como trabajo nocturno el desempeñado entre las 22 y las 6 horas, estas 8 horas percibirán mensualmente, y en concepto de plus de nocturnidad, una cantidad equivalente al 23,346% del salario base mensual y proporcionalmente al número de horas prestadas en dicho período nocturno. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa potestativamente, podrá establecer la siguiente forma de retribución para el período nocturno: Se estimará anualmente el promedio de horas nocturnas que puedan realizar todos los trabajadores afectados a lo largo de todo un año, y una vez obtenida esta cifra se calculará la retribución correspondiente conforme al sistema de cálculo que a continuación se describe, la cual se distribuirá en 11 mensualidades a efectos de su abono al trabajador.

Sistema de cálculo:

$$\frac{\text{N.º de noches trabajadas en el año en curso}}{11} = X$$

$X = \text{N.º de promedio de noches por mes.}$

$$\frac{\text{Sueldo base mensual}}{30} \times 23,346\% = Y$$

$Y = \text{Plus de nocturnidad por noche completa trabajada}$

$X \times Y = \text{Plus de Nocturnidad promedio por mes, durante 11 meses al año.}$

Si por la distribución irregular de los turnos, las diferencias entre cada uno de ellos y la media de todos los turnos, fuese inferior al 10%, se tomará como base la media de todos ellos.

Cuando por razón del trabajo a 4 turnos, por cualesquiera de los sistemas establecidos en el presente artículo, el trabajador deba prestar sus servicios ininterrumpidamente los siete días de la semana y deba

por tanto realizar su trabajo en sábado y/o domingo, desde las 7 horas del primero hasta las 7 horas del lunes, percibirá además de las retribuciones correspondientes, un complemento específico de fin de semana de 60 euros por cada turno de 8 horas. No procederá el abono del citado complemento, cuando el trabajador preste sus servicios en régimen de 3 turnos rotatorios y le corresponda por razón del calendario, trabajar en sábado, igualmente no procederá el indicado abono, cuando le corresponda trabajar en domingo por razón de la recuperación del sábado, o en sábado o domingo por razón de la recuperación de puentes.

Para los contratados posteriormente a la entrada en vigor del presente convenio, se estará a lo que se establezca en cada caso en el respectivo contrato de trabajo, y en su defecto, se aplicará las cláusulas generales del convenio.

Artículo 4. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 30 días naturales, y se disfrutarán al menos 15 días entre los meses de junio a septiembre, dentro de cada año natural, pero teniendo siempre en cuenta las necesidades del cliente de la Empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la Empresa podrán fijar para el personal de mantenimiento o que realice trabajos ocasionalmente en ese departamento, otro período o períodos distintos del resto del personal.

El calendario de vacaciones se fijará en cada Empresa con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute para conocimiento de los trabajadores.

La Empresa, cuando concurren circunstancias de carácter organizativo y/o productivo, y conforme a las necesidades del cliente, podrá fijar como período de vacaciones, aquel que coincida con la menor actividad.

En cualquier caso, y debidamente acreditado, el período de vacaciones podrá ser modificado por causa de avería grave de maquinaria, falta de materias primas, exceso de stocks o necesidades del cliente.

Artículo 5. Festivos.

Para 2005, 2006 y 2007, se establecen como máximo los días festivos que con carácter nacional y local se fijen en el Boletín Oficial del Estado, Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma donde radique el centro de trabajo y en su caso en el respectivo Boletín Oficial de la Provincia; en todo caso se estará a lo que dispone al respecto, el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la empresa, por necesidades del proceso productivo o de la organización del trabajo, podrán desplazar el descanso del festivo a otro día laborable, con excepción de los siguientes días, los cuales son considerados como inamovibles: 1 y 6 de Enero, 1 de Noviembre, y 24 y 25 de Diciembre.

Artículo 6. Movilidad funcional y geográfica.

El personal afectado por el presente Convenio, en cuanto a movilidad funcional y geográfica y sin perjuicio de la normativa legal aplicable, se regirá por las siguientes normas:

a) Movilidad Funcional: Podrán llevarse a cabo la movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma, los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador. A los trabajadores objeto de tal movilidad, les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley. Los representantes de los trabajadores, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligada la Empresa a facilitarlas.

b) Movilidad Geográfica:

b.1) Desplazamientos: Las partes expresamente se remiten a lo que a tal efecto disponga la legalidad vigente, y en especial del Estatuto de los Trabajadores.

b.2) Cambio de Centro de Trabajo: Cuando la movilidad geográfica, venga impuesta por el cambio definitivo y fijo de Centro de Trabajo, el trabajador no tendrá derecho a compensación económica alguna ni al percibo de dietas, siempre que no suponga cambio de residencia.

Artículo 7. Seguridad e higiene en el trabajo.

La Empresa se obliga al cumplimiento inexcusable de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En tal sentido, dedicará especial atención en materia de aseos, vestuarios, dotaciones sanitarias, duchas, etc., de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente, obligándose a cumplir con aquellas disposiciones

y/o normas que durante la vigencia del presente Convenio, fueran publicadas en materia de Seguridad e Higiene.

Asimismo, la Empresa, cuando sea necesario o venga legalmente establecido, proporcionará a los trabajadores, otras prendas y/o útiles de protección, tales como botas, protectores auditivos, y otros, con la finalidad en todo caso de protección de los riesgos de su actividad.

Artículo 8. *Reconocimiento médico.*

La Empresa estará obligada a solicitar a través de la Mutua Patronal con la que tenga concertado el riesgo de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, un reconocimiento médico anual para todo el personal. El tiempo empleado en el reconocimiento será abonado por la Empresa. En cualquier caso, y si ello fuera posible, prevalecerá el criterio de efectuar el reconocimiento médico fuera de las horas de trabajo.

Artículo 9. *Permisos y licencias.*

El trabajador previo aviso y justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos durante el tiempo y en los supuestos siguientes:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio del trabajador /a.
- b) Cuatro días laborables en caso de nacimiento de hijo.
- c) Fallecimiento de cónyuge e hijos, 10 días naturales.
- d) Fallecimiento de padres, 4 días naturales.
- e) Fallecimiento de padres políticos, nietos, hermanos, abuelos, hijos políticos, hermanos políticos, 3 días naturales.
- f) Fallecimiento de abuelos políticos y tíos, 2 días naturales.
- g) Enfermedad grave de cónyuge, hijos y padres, 3 días naturales.
- h) Enfermedad grave de nietos, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos, abuelos y abuelos políticos, 2 días naturales.
- i) Un día natural en el supuesto de traslado de domicilio.
- j) El tiempo indispensable en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del Servicio Gallego de la Salud (SERGAS), cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescribe dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador en la Empresa, el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas anuales.
- k) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual en media hora con la misma finalidad.
- l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en ella, en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- m) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos.
- n) En el supuesto de los apartados d), e) y g) anteriores, si el trabajador necesitare hacer un desplazamiento fuera de la Provincia y a una localidad distante de su domicilio más de 100 kilómetros, se le concederán dos días naturales más.
- ñ) Los permisos y licencias contempladas en los apartados a), c), e), f), g) h) y m), anteriores, serán igualmente de aplicación en las situaciones o supuestos de parejas de hecho, que figuren debidamente inscritos en los Registros de los Ayuntamientos u otras Instituciones Públicas.

Artículo 10. *Salarios.*

Incrementos:

- a) Incremento año 2005:

Desde el 1 de enero de 2005, los salarios base de los trabajadores serán los que figuran en la tabla anexa.

- b) Incremento año 2006:

Para el año 2006, los salarios base se incrementarán en el IPC Previsto por el Gobierno más el 0,75%.

- c) Incremento año 2007:

Para el año 2007, los salarios base se incrementarán en el IPC Previsto por el Gobierno más el 1%.

Revisiones Salariales:

- a) Revisión Salarial 2005:

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2005 una variación respecto al 31 de diciembre de 2004, superior al 3 por 100, se efectuará una revisión

salarial en la variación sobre la indicada cifra (3%). Si procede dicha revisión, está será retroactiva y con efectos de 1 de enero 2005, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento del año 2006.

- b) Revisión Salarial 2006:

En el caso que el Índice de Precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2006 una variación respecto al 31 de diciembre de 2005, superior al IPC Previsto + 0,5%, se efectuará una revisión salarial en la variación sobre la indicada cifra. Si procede dicha revisión, está será retroactiva y con efectos de 1 de enero 2006, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento del año 2007.

- c) Revisión Salarial 2007:

En el caso que el Índice de Precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2007 una variación respecto al 31 de diciembre de 2006, superior al IPC Previsto + 0,5%, se efectuará una revisión salarial en la variación sobre la indicada cifra. Si procede dicha revisión, está será retroactiva y con efectos de 1 de enero 2007, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento del año 2008.

Artículo 11. *Antigüedad.*

El personal comprendido en el presente Convenio, no percibirá a partir de la fecha aumentos periódicos por el concepto de antigüedad, teniendo en cuenta que en las condiciones globales pactadas se ha tenido en cuenta por las partes negociadoras, la supresión de tal complemento.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio, vinieran percibiendo cantidades por el concepto de antigüedad, continuarán en su percepción a nivel anual, y distribuido en doce mensualidades, quedando congelado como concepto retributivo y no absorbible. La indicada distribución en doce mensualidades, será aplicable a partir del 1-1-2001.

Artículo 12. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal afectado por este Convenio Colectivo, percibirá 2 gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y diciembre, en la cuantía cada una de ellas de 30 días de salario base, conforme a la tabla anexa.

Las gratificaciones extraordinarias, serán concedidas en proporción al tiempo trabajador, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Artículo 13. *Salidas, dietas y viajes.*

Todos los trabajadores que por necesidad de la industria y por orden de la Dirección tengan que efectuar viajes o desplazamientos que le impidan realizar comidas o pernoctar en su lugar habitual o domicilio, tendrán derecho a las siguientes dietas:

Dieta completa: 22,48 Euros/día.

Media dieta: 9,81 Euros/día.

Si como consecuencia del desplazamiento hubiera de iniciarse el viaje antes de dar comienzo la jornada laboral, o si como consecuencia del regreso a su punto de partida, Este se produjese una vez rebasada la hora oficial de terminación de la jornada, el trabajador percibirá el tiempo de exceso de jornada como horas extraordinarias.

Cuando el trabajador, por necesidades de la Empresa y a requerimiento de ésta y aceptación voluntaria de aquél, tuviese que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,27 Euros por kilómetro.

Artículo 14. *Plus de transporte.*

Los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio, percibirán en los años 2005, 2006 y 2007, por día efectivamente trabajado por el concepto de plus de transporte o gastos de locomoción, la cantidad de 3,13 Euros (521 Ptas)/día.

Artículo 15. *Complemento incapacidad temporal.*

En el supuesto de enfermedad común con hospitalización y mientras dure esta situación, en el supuesto de accidente de trabajo y en el supuesto de maternidad, la empresa complementará al trabajador desde el primer día, la prestación que viniera percibiendo hasta alcanzar el 100% del salario día.

En el supuesto de enfermedad común sin hospitalización, accidente no laboral o enfermedad profesional, el complemento será del 90% del salario día desde el primer día de la baja.

A efectos de lo previsto en el presente artículo, se entenderá por salario día el cociente resultante de dividir por 30, la suma de los siguientes conceptos de periodicidad mensual: Salario Base-Complemento de Anti-

güedad (artículo 11 del Convenio) y Complemento Planta (para aquellos trabajadores que lo perciban).

El complemento regulado en el presente artículo, no será aplicable en el año 2006 y sucesivos, si el Índice de Absentismo del año precedente calculado por centro de trabajo, supere el 3%. Asimismo, las partes acuerdan expresamente que el complemento no será tampoco aplicable ni objeto de regulación para el año 2.007, cuando el índice de absentismo del año precedente supere el 2,65%, ni tampoco aplicable para el año 2.008, cuando el índice de absentismo del año precedente supere el 2,4%.

A los efectos de lo señalado en el presente artículo, se pacta expresamente que para la determinación del absentismo, se tendrán en cuenta todas las ausencias al trabajo, justificadas o sin justificación. Asimismo, se pacta expresamente que la determinación del absentismo y por lo tanto el reconocimiento o no del complemento, se determinará separada e independientemente por cada sección independiente: metal, plástico, oficinas y futuros centros de trabajo.

No se aplicará el límite establecido en el párrafo anterior en los siguientes supuestos: Accidente laboral, baja por enfermedad común que de lugar a hospitalización y mientras dure ésta, y adicionalmente el período de recuperación cuando este sea necesario posterior a la indicada hospitalización y por un máximo de 15 días, maternidad, horas sindicales, los descansos por maternidad y los permisos retribuidos.

Artículo 16. *Excedencias.*

Los trabajadores con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho, sólo podrán ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que vinieran disfrutando.

A fin de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la excedencia, por cuidado de hijo o cuidado de familiar, en los términos del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Podrán asimismo solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo que establece el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La petición de excedencia será formulada por escrito y presentada a la Empresa con un mes de antelación como mínimo a la fecha en que se solicite comenzarla y la Empresa dará recibo de tal presentación.

La concesión de excedencia por parte de la Empresa se efectuará también en comunicación escrita.

Artículo 17. *Seguro colectivo.*

La Empresa deberá concertar Seguro Colectivo de Accidente, con prima íntegra a su cargo, mediante póliza que cubra las siguientes contingencias e indemnizaciones:

Accidente laboral o común con resultado de muerte: 21.030 euros.

Accidente laboral o común con resultado de Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez: 33.051 euros.

El trabajador vendrá obligado a facilitar el nombre del beneficiario o beneficiarios de la póliza.

Para el personal de nueva incorporación, la Empresa estará obligada a incluirlo en la cobertura de la póliza en el plazo máximo de un mes contado desde dicha incorporación.

Artículo 18. *Comisión paritaria y de vigilancia.*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

Dos representantes designados al efecto por la Empresa y dos representantes designados al efecto por la representación de los trabajadores.

Además de las competencias generales de interpretación, aplicación y seguimiento del Convenio, la Comisión Mixta Paritaria, podrán funcionar

a instancia de parte, como órgano de mediación de Conflictos derivados de la aplicación del presente Convenio.

La Comisión Paritaria, se reunirá con carácter ordinario la primera quincena de cada trimestre a partir de la firma del Convenio y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes y previa convocatoria en un plazo máximo de 72 horas.

A efectos de notificaciones se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, el domicilio social de la Empresa en Zamanes-Vincios.

Artículo 19. *Legislación subsidiaria.*

En todo lo no expresamente regulado en este Convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales vigentes o que puedan promulgarse durante su vigencia.

Artículo 20. *Disposición adicional primera.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Dirección de la Empresa, asume expresamente el compromiso de llevar a cabo la incorporación de nuevos trabajadores fijos de plantilla, o en su caso, la conversión de contratos temporales en indefinidos, en número de 40. Las citadas incorporaciones se formalizarán necesariamente durante el período de vigencia del Convenio, informando a tal efecto y conforme a la legalidad vigente al Comité de Empresa.

Artículo 21. *Disposición adicional segunda.*

A partir de la vigencia del presente Convenio 2005-2007, se suprime el artículo 12, quedando por lo tanto sin efecto el contenido del mismo. A tal efecto, los importes que hasta la fecha vinieran percibiendo los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación, quedarán consolidados en su cuantía e importes anuales a título personal, acumulándose e integrándose dicho importe en el Salario Base a todos los efectos, distribuyéndose el referido importe resultante anual consolidado a efectos de su abono en las 14 pagas anuales.

Artículo 22. *Disposición adicional tercera.*

A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo 2005-2007, queda sin efecto el contenido del artículo 14 anterior. A tal efecto, los importes que por el concepto de Plus de Trabajos especiales, vinieran percibiendo los trabajadores, quedarán consolidados en su cuantía e importes anuales. En este orden de cosas, se crea un Complemento planta, no absorbible ni compensable, resultante del importe anual consolidado, que se abonará en 14 pagas anuales. A los efectos del presente Convenio, se fija el importe por paga en la cantidad fija y bruta de 55,30 euros.

En este sentido, los trabajadores en activo y los que se incorporen en el futuro y que realicen trabajos en condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad, no percibirán por el concepto de de Plus de Trabajos Especiales, cantidad alguna, considerándose a todos los efectos que el Complemento de planta sustituye al anterior, y que retribuye y compensa en su totalidad aquellos supuestos, cualquiera que sea la naturaleza del trabajo, su entidad o el número de horas en las que se preste el servicio en las referidas condiciones.

Artículo 23. *Disposición adicional cuarta.*

Las partes firmantes convienen al amparo de lo establecido en el apartado a) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, que podrán realizarse contrataciones para la realización de una obra o servicio determinado, cuando sea preciso para atender a las necesidades de los clientes, en orden a los pedidos específicos y con sustantividad propia que puedan cursar a lo largo del año. Para cubrir estas tareas la Empresa podrán acudir a la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 24. *Disposición adicional quinta.*

Las partes signatarias del presente Convenio, acuerdan expresamente que la supresión del Plus de Trabajos Especiales con la creación de un nuevo complemento retributivo, así como la incorporación al Salario Base de la Gratificación Voluntaria del anterior artículo 12, constituyen una mejora sobre las anteriores condiciones retributivas en general y para el conjunto de los trabajadores afectados por el Convenio.

Las tablas salariales que figuran recogidas en el Anexo al presente Convenio, recogen además de la revisión pactada para el año 2005, el incremento correspondiente a la integración en el Salario Base del concepto retributivo que se señalaba en el artículo 12 que del anterior convenio, así como la cifra resultante de calcular el 4% del plus de transporte, regulado en el artículo 16, cifra que por una sola vez, se incorpora también al Salario Base.

Artículo 25. *Disposición adicional sexta.*

Las partes firmantes del presente Convenio, han sido:

Por la representación empresarial:

D. Manuel Pestana Sanjurjo.
D. Manuel García Claro.
D. Alfonso Ortega Turienzo.
Dña. Graciela Suárez Agüero.

Por la representación de los trabajadores:

D. José L. Camino Mosquera.
D. José Ángel Pimentel Fernández.
D. Jose Gestoso Alonso.
D. José Antonio Goyanes López.
D. Manuel Darrocha Iglesias.
D. Dimas González Matías.
D. Adolfo Fanjul Montaña.

Tabla salarial general

Grupo profesional	Categoría	Salario 2005
Técnicos titulados	Ingenieros y Licenciados	1.694,30
	Perito con responsabilidad	1.534,33
	Ingenieros y técnicos industriales.	1.466,36
	Graduados sociales	1.163,81
	Maestros industriales	1.144,75
Técnicos de taller	Practicantes	980,63
	Jefe de taller	1.254,16
	Maestro de taller	1.126,93
	Contramaestre	1.129,00
	Encargado	1.036,17
	Capataz de especialistas	888,87
	Capataz de peones ordinarios	854,89
Técnicos de laboratorio.	Jefe de 1. ^a	1.308,04
	Jefe de 2. ^a	1.129,00
	Analista de 1. ^a	1.036,17
	Analista de 2. ^a	890,63
	Auxiliar	813,13
Técnicos de oficina	Delineante proyectista	1.182,88
	Delineante de 1. ^a	989,75
	Delineante de 2. ^a	910,17
	Auxiliar	813,13
Organización	Jefe de 1. ^a	1.250,02
	Jefe de 2. ^a	1.162,98
	Técnico de organización de 1. ^a	1.018,76
	Técnico de organización de 2. ^a	912,08
	Auxiliar	813,13
	Administrativos	Jefe de 1. ^a
Jefe de 2. ^a		1.162,57
Oficial de 1. ^a		1.019,59
Oficial de 2. ^a		916,39
Viajante		1.018,76
Auxiliar		812,71
Personal subalterno		Chofer de camión
	Chofer de turismo	871,98
	Chofer de motociclo	817,27
	Listero	862,86
	Almacenero	835,51
	Pesador de báscula	816,86
	Vigilante	799,45
	Portero y ordenanza	782,46
Operarios de taller	Oficial de 1. ^a	960,74
	Oficial de 2. ^a	917,47
	Oficial de 3. ^a	876,91
	Especialista en autocontrol	831,36
	Oper. c/ funciones autocontrol	808,26
	Peón	788,13

ANEXO CONVENIO COLECTIVO 2005-2008

A continuación se recoge el articulado vigente anteriormente eliminado por el presente convenio.

Artículo 12. *Primas e incentivos.*

Contenido sin efecto, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Segunda:

Los trabajadores que en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio presten sus servicios para la Empresa, percibirán además del salario base, en concepto de primas e incentivos, las siguientes percepciones:

Con el carácter de retribución compensable y absorbible, la Empresa abonará a cada trabajador en concepto de gratificación voluntaria, las cantidades que se reflejan al final de este artículo, dichas cantidades serán abonadas en proporción al tiempo de trabajo efectivo del trabajador; a tal efecto, la falta de asistencia al trabajo por enfermedad o accidente, licencias o permisos, entre otras causas, será causa bastante para que opere la reducción proporcional. La indicada retribución, se abonará exclusivamente durante once mensualidades al año.

Peón: 46,03 euros (7.659 pts).
Operador con funciones de Autocontrol: 46,03 euros (7.659 pts).
Especialista de autocontrol: 47,16 Euros (7.846 pts).
Técnico de Organización de 20 y Oficial 20: 53,78 euros (8.949 pts).
Técnico de Organización de 10 y Encargado: 57,10 euros (9.500 pts).

En el plazo de 30 días contados a partir de la firma del presente Convenio, la Comisión Paritaria, se reunirá para fijar los datos de referencia reales obtenidos en el ejercicio anterior.

La Comisión Paritaria, se reunirá igualmente para determinar los criterios de aplicación de las normas de este artículo.

Asimismo, las partes contratantes, de común acuerdo, libre y voluntariamente acuerdan que el concepto retributivo anterior, sea cual sea su cuantía, no formará parte de la base de cálculo de la indemnización que por extinción del contrato de trabajo, pueda corresponderles.

Artículo 14. *Plus de trabajos especiales.*

Contenido sin efecto, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Tercera.

En aquellos puestos de trabajo que impliquen penosidad, toxicidad o peligrosidad, darán derecho a la correspondiente bonificación. La determinación o calificación de un trabajo, como penoso, tóxico o peligroso, se hará por acuerdo entre la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, y en caso de desacuerdo, se formulará la correspondiente reclamación ante la Jurisdicción Social.

La expresada bonificación se fija en: 0,36 Euros (59,75 pts.) /hora.

La bonificación, se percibirá exclusivamente durante el tiempo en que el trabajador preste sus servicios en el puesto de trabajo considerado como penoso, tóxico o peligroso.

Cuando ello fuera posible, podrán determinarse anualmente para cada trabajador el importe a percibir del plus, distribuyéndose su abono en 11 mensualidades.

Artículo 17. *Servicio militar y prestación social sustitutoria.*

Precepto vacío de contenido.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

17944 *RESOLUCIÓN de 6 de octubre de 2005, de la Dirección General de Política Energética y Minas, por la que se certifica un colector plano, marca Hoval, modelo WK 250, fabricado por Greenone Tec.*

Recibida en la Dirección General de Política Energética y Minas la solicitud presentada por Ofenval, S. L. con domicilio social en c/ Andoain, 29, 1.º C, 20009 San Sebastián (Guipúzcoa), para la certificación de un colector plano, fabricado por Greenone Tec, en su instalación industrial ubicada en Austria.

Resultando que por el interesado se ha presentado el dictamen técnico emitido por el laboratorio Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial, con clave CA/RPT/4451/028/INTA/03.

Constando certificado en el que la entidad OQS Certification y Evaluation, S. L. confirma que Greenone Tec cumple los requisitos de la norma ISO 9001:2000.

Constando certificado expedido por la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC) en el que se considera que los certificados emitidos por la entidad OQS Certification y Evaluation, S.L. aportan el mismo nivel de confianza que los emitidos por entidades de certificación acreditadas por ENAC.