

## JUNTA DE ANDALUCIA

**Consejería de Empleo**  
**Delegación Provincial**  
**Sección de Relaciones Colectivas**  
**Córdoba**

Núm. 3.501/2010

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito el día 21 de enero de 2010, entre la representación legal de la empresa "Peninsular Del Latón SA", y sus trabajadores, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 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 Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2009 de 23 de abril, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 170/2009, de 19 de mayo, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

### ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer la publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

En Córdoba, a 18 de febrero de 2010.- El Delegado Provincial de Empleo, Antonio Fernández Ramírez.

### SEXTO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PENINSULAR DEL LATÓN, S.A.

2010 – 2011

#### CAPITULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1: Ámbito territorial
- Artículo 2: Ámbito personal
- Artículo 3: Ámbito temporal
- Artículo 4: Vinculación
- Artículo 5: Derecho supletorio
- Artículo 6: Derecho superior
- Artículo 7: Comisión de vigilancia

#### CAPITULO SEGUNDO: ORGANIZACIÓN

- Artículo 8: Organización del trabajo
- Artículo 9: Saturación del personal

#### CAPÍTULO TERCERO: CALENDARIO Y JORNADA DE TRABAJO

- Artículo 10: Calendario laboral y vacaciones
- Artículo 11: Distribución de las jornadas
- Artículo 12: Alteraciones en la distribución de la jornada (PUNTO 7)
- Artículo 13: Descanso durante la jornada diaria
- Artículo 14: Control de la jornada de trabajo

#### CAPÍTULO CUARTO: EMPLEO, FORMACIÓN Y BECAS

- Artículo 15: Movilidad funcional del personal
- Artículo 16: Ingresos y contrataciones
- Artículo 17: Contratos de formación
- Artículo 18: Control de las horas extraordinarias y contratas.
- Artículo 19: Formación

#### CAPITULO CUARTO: RETRIBUCIONES

- Artículo 20: Estructura salarial
- Artículo 21: Salario base
- Artículo 22: Antigüedad.
- Artículo 23: Pagas extraordinarias
- Artículo 24: Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad
- Artículo 25: Plus de nocturnidad
- Artículo 26: Plus de turnicidad
- Artículo 27: Plus de correturnos
- Artículo 28: Plus de transporte
- Artículo 29: Bolsa de vacación
- Artículo 30: Horas extraordinarias
- Artículo 31: Simplificación de conceptos de nómina.
- Artículo 32: Incrementos salariales
- Artículo 33: Pago de retribuciones
- Artículo 34: Recibo de salarios
- Artículo 35: Primas de incentivos
- Artículo 36: Primas de incentivo para el personal obrero
- Artículo 37: Primas para el personal empleado
- Artículo 38: Relación entre primas y calidad

#### CAPITULO QUINTO: ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

- Artículo 39: Ayuda por enfermedad.
- Artículo 40: Ayuda por fallecimiento
- Artículo 41: Ayudas por accidente de trabajo
- Artículo 42: Garantías por invalidez
- Artículo 43: Jubilación parcial y contrato de relevo
- Artículo 44: Prácticas de aprendizaje
- Artículo 45: Seguridad y Salud laboral
- Artículo 46: Permisos retribuidos
- Artículo 47: Ayuda personal para la formación
- Artículo 48: Absentismo

#### CAPITULO SEXTO: REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y ACTIVIDAD SINDICAL

- Artículo 49: Representación de los trabajadores
- Artículo 50: Actividad Sindical.

#### CAPITULO SÉPTIMO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Artículo 51: Principios de ordenación
- Artículo 52: Graduación de las faltas
- Artículo 53: Faltas leves
- Artículo 54: Faltas graves
- Artículo 55: Faltas muy graves
- Artículo 56: Sanciones
- Artículo 57: Prescripción

#### CLÁUSULA TRANSITORIA

#### SEXTO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PENINSULAR DEL LATÓN, S.A.

2010 – 2011

#### CAPITULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1: Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo, en adelante el "Convenio", de acuerdo con lo establecido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, regula las condiciones de trabajo y de productividad del centro de trabajo que tiene la Empresa PENINSULAR DEL LATÓN, S.A., en adelante la "Empresa", en Córdoba.

##### Artículo 2: Ámbito personal

El presente Convenio afecta a todo el personal de la plantilla de la Empresa, con la única excepción del que integre en cada momento la denominada "Primera Nómina".

##### Artículo 3: Ámbito temporal

La vigencia del Convenio será de dos años, desde el 1º de enero de 2010, hasta el 31 de diciembre de 2011.

El Convenio se prorrogará por tácita reconducción, de año completo en año completo, de no mediar denuncia previa por

cualquiera de las partes.

La denuncia deberá intervenir con al menos tres meses de antelación a la fecha de vencimiento del Convenio y se mantendrá vigente hasta que no se logre un nuevo acuerdo expreso.

#### **Artículo 4: Vinculación**

Las partes declaran expresamente que el presente Convenio se aplicará durante su vigencia con exclusión de cualquier otro convenio colectivo de ámbito superior que pueda establecerse.

La aplicación del Convenio supone la aceptación global y colectiva de cada uno de los puntos de su contenido por parte de quienes suscriben.

La modificación o supresión de cualquiera de sus cláusulas llevará consigo la revisión de la totalidad del Convenio.

#### **Artículo 5: Derecho supletorio**

En todo lo no previsto en el Convenio, se aplicará lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales de carácter legal vigentes.

#### **Artículo 6: Derecho superior**

Las condiciones del Convenio serán absorbibles y compensables con cualquiera otra de carácter legal o reglamentario que pueda concurrir.

#### **Artículo 7: Comisión de vigilancia**

Con la finalidad que la legislación le otorga, se crea una comisión de vigilancia del Convenio compuesta por tres representantes de cada una de las partes negociadoras .

Dichos representantes podrán ser sustituidos por otros miembros que hayan pertenecido a la Comisión Negociadora del Convenio.

### **CAPITULO SEGUNDO: ORGANIZACIÓN**

#### **Artículo 8: Organización del trabajo**

La organización del trabajo es responsabilidad y facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

A la Dirección de la Empresa se le encomienda por lo tanto:

- La descripción de las tareas de cada uno de los puestos de trabajo;
- La calificación del trabajo;
- La determinación de los rendimientos mínimos de cada puesto de trabajo en condiciones normales;
- El establecimiento claro de los niveles de calidad mínimos;
- Y la implementación de métodos de trabajo encaminados a la mejora del rendimiento de los factores.

La Dirección de la Empresa informará a los representantes del personal de cualquier modificación de carácter general de la organización y tendrá a su disposición y a las de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas y las tarifas aplicables.

La Dirección de la Empresa recogerá toda iniciativa de los trabajadores encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo para su estudio.

#### **Artículo 9: Saturación del personal**

Es un deber del trabajador contribuir a la mejora de la productividad según lo dispuesto en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que será un principio básico de la organización y del régimen de trabajo, la saturación del puesto de trabajo asignado siempre con la perspectiva de aumentar la producción y sin que se deteriore la calidad.

Por ello, todos aquellos trabajadores cuyo cometido principal no requiera una acción permanente y continua, cuando no tengan trabajo u ocupación de cualquier tipo de su principal, estarán obligados a desempeñar trabajos nuevos o complementarios al de su habitual ocupación o categorías profesionales.

### **CAPÍTULO TERCERO: CALENDARIO Y JORNADA DE TRA-**

### **BAJO**

#### **Artículo 10: Calendario laboral y vacaciones**

El tiempo de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de 1.764 horas anuales y el tiempo de vacación retribuida de 224 horas anuales.

Durante el primer trimestre de cada año se confeccionará el calendario laboral de la Empresa, con la participación del Comité de Empresa.

La Empresa garantiza un período de disfrute de la vacación colectiva en el mes de Agosto de cada año, no inferior a tres semanas naturales. Las fechas, incluidas las excepciones que vienen siendo habituales al calendario general, deberán estar determinadas antes del 31 de mayo.

El 24 de diciembre y el 31 del mismo mes, días de Nochebuena y de Nochevieja, respectivamente, así como el último viernes de "Feria de Córdoba" se fijan como días de vacación colectiva, incluso para los trabajadores en régimen de correturnos. No obstante lo anterior, quien se encuentre a cargo de la guardia de los hornos de Fundición quedarán excluidos de este pacto.

Si durante la vigencia del Convenio se produjesen diferencias entre las horas de trabajo anuales pactadas y las horas realmente trabajadas, se compensarán con descansos.

Uno de los días de vacación que resten de la anual, una vez acordada la vacación colectiva, tendrá la consideración de día de asuntos propios para el trabajador. Para hacer uso de este día, el trabajador habrá de solicitarlo con al menos 24 horas de antelación, no pudiendo coincidir haciendo uso de este permiso, en esa misma fecha, mas de un operario por Sección (Fundición, Prensas, Terminado, Mantenimiento y Utillaje-Herramental).

#### **Artículo 11: Distribución de las jornadas**

General. La distribución de la jornada, con carácter general, será de ocho horas continuadas de lunes a viernes, de 6:00 a 14:00 hrs.; de 14:00 a 22:00 hrs.; y de 22:00 a 6:00 hrs., de forma ininterrumpida para el personal a uno, dos o tres turnos.

Correturnos. Con carácter específico, las jornadas de ocho horas para el personal a correturnos se distribuirán en ciclos de veintiocho días, en el que serán de trabajo diecinueve y de descanso nueve y se regirán por sus propios horarios. La organización del cuadrante de turnos seguirá llevándose a cabo de la manera habitual a como se viene haciendo en los últimos años.

Siempre que sea compatible con el normal desarrollo del trabajo y con el mantenimiento de la maquinaria, se primará un ciclo donde predomine el trabajo de día.

La entrada o salida de un trabajador al sistema de correturnos tendrá que serle comunicada como mínimo con cinco días de antelación. El tiempo mínimo de permanencia en dicho sistema será de un mes. Si a lo largo de un año natural se adscribe a un trabajador más de dos veces al sistema, a partir de la tercera, el tiempo mínimo de permanencia será de dos meses.

Jornada Partida. El personal con jornada partida hará, tanto en invierno como en verano, una jornada diaria de ocho horas con el siguiente horario:

De lunes a viernes:	Entrada	Salida
- De mañana:	A las 8:00 horas.	A las 14:00 horas.
- De tarde:	A las 16:00 horas	A las 18:30 horas. (* )

(\* ) Salvo el viernes, que no se trabaja por la tarde.

Con independencia de estas distribuciones de jornada, la Empresa podrá aplicar otras soluciones específicas para regular la jornada de trabajo en áreas concretas que así lo requieran.

**Artículo 12: Alteraciones en la distribución de la jornada (PUNTO 7)**

Con carácter excepcional, se podrá aplicar una distribución irregular de los días de trabajo, de manera que se desplacen jornadas previstas como laborables a otras que no lo estuviesen, por coincidir con sábados, domingos y festivos, o días de descanso del personal en correturnos.

Esta modalidad es conocida como "Punto 7" en la Empresa.

Para aplicar el "Punto 7", la Empresa tendrá que preavisar para el fin de semana, no después del jueves mediante notificación escrita e individual. Para el personal a correturnos y días festivos no domingos, el preaviso será con al menos dos días de antelación.

La indemnización por "Punto 7" se fija en 49 € para 2010 y en 50 € para 2011.

Los descansos compensatorios a los que dan lugar los "Punto 7" los fijará la Dirección de la Empresa y no podrán desplazarse en el tiempo más allá de los tres meses siguientes a la prestación del servicio. Pero si por causas imputables a la Dirección de la Empresa así ocurriese, el descanso compensatorio lo fijará el trabajador, siempre que la solicitud fuese escrita y con siete días de antelación.

El número máximo de "Puntos 7" exigibles, con carácter general, es de diez anuales por trabajador, siendo de ocho para todo el personal en régimen de correturnos.

**Artículo 13: Descanso durante la jornada diaria**

Dentro de la jornada de trabajo, siempre que se excedan seis horas de trabajo continuado, existirá un descanso de veinte minutos que se considera tiempo de trabajo efectivo.

En los puestos de trabajo en grupo, dicho descanso se efectuará de forma alternativa en torno a la mitad de la jornada para que la instalación no deje de funcionar y producir.

**Artículo 14: Control de la jornada de trabajo**

La jornada de trabajo diaria continuada se controlará por presencia de ocho horas en el puesto de trabajo, excepto el tiempo de descanso.

Las faltas cometidas contra este punto se sancionarán de acuerdo con la potestad disciplinaria de la Empresa y conforme al capítulo VII del presente Convenio.

La Empresa pondrá los sistemas de control necesarios en los puestos de trabajo, en los talleres y en las áreas.

En los puestos de trabajo a turnos se podrá efectuar el relevo del turno antes de finalizar la jornada, siempre que se haya producido la incorporación del operario entrante y la máquina no deje de producir. En caso de abandono del puesto de trabajo, se considerará falta del operario a quien le correspondiera dicho turno.

**CAPÍTULO CUARTO: EMPLEO, FORMACIÓN Y BECAS**

**Artículo 15: Movilidad funcional del personal**

A efectos de movilidad funcional se establecen tres grupos profesionales en la Empresa:

- Grupo I: Técnicos y Administrativos
- Grupo II: Personal de mantenimiento
- Grupo III: Especialistas, Ayudantes especialistas

Al Grupo I pertenecen los trabajadores cuya actividad básica consiste en desarrollar trabajos de supervisión en los talleres de mantenimiento o de producción y los de naturaleza administrativa.

Al Grupo II pertenecen los trabajadores cuya actividad fundamental consiste en la realización de trabajos propios de los profesionales de oficio: eléctricos, mecánicos, caldereros, óleo-hidráulicos, etc.

Al Grupo III pertenecen los trabajadores que realicen trabajos de especialistas en máquinas de producción o servicios análogos.

Como consecuencia de las reestructuraciones necesarias para el aumento de la productividad y aprovechamiento de las nuevas instalaciones, la Empresa podrá cambiar de puestos de trabajo a cualquier trabajador sin más limitación que ser destinado a un puesto de su mismo grupo profesional.

En dichos puestos se abonará al trabajador el salario de convenio de su categoría, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

Excepcionalmente, cuando la causa del traslado sea para ocupar un puesto en una nueva máquina o instalación, se podrá hacer sin ninguna restricción. Los trabajadores concernidos cobrarán la media que en concepto de prima de incentivos estuvieran ganando hasta que la nueva máquina o instalación tenga establecida su prima de incentivos.

De todos los traslados que se efectúen en la Empresa, se informará previamente al Secretario del Comité de Empresa.

Los trabajadores con la categoría profesional de Oficial 3ª procedentes de la Escuela de Aprendices y que estén trabajando actualmente en un puesto de Especialista, tendrán preferencia ante cualquier otro para ocupar un puesto de trabajo de Oficial 3ª de mantenimiento. Para ello, se seguirá un estricto orden de antigüedad y calificación en el último curso de la Escuela de Aprendices.

**Artículo 16: Ingresos y contrataciones**

En caso de ser necesaria la incorporación de nuevo personal a la Empresa tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, los hijos de los trabajadores en activo.

La puesta a disposición de la Empresa de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal (ETTs), podrá realizarse para cubrir necesidades que se prevean de duración no superior a siete días.

Las necesidades de mano de obra que superen los siete días, serán cubiertas mediante las modalidades de contratación temporal que en cada momento y para cada circunstancia puedan existir dentro de la normativa vigente.

La Empresa llevará a cabo periódicamente una selección de personal para conocer a posibles candidatos para cubrir las necesidades temporales.

El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.

**Artículo 17: Contratos de formación**

Conforme a la regulación legal de aplicación, se acoge en el presente Convenio la figura contractual del Contrato de Trabajo para la Formación. Para los efectos económicos (salariales y extrasalariales), se estará a lo que determinan las tablas salariales que acompañan el presente texto.

**Artículo 18: Control de las horas extraordinarias y contratos.**

Mensualmente se facilitará al Comité de Empresa la información sobre las horas extraordinarias realizadas y las contrataciones existentes.

**Artículo 19: Formación**

Se constituirá un comité mixto para la formación, en adelante Comité de Formación, que elaborará el contenido de los planes de formación y su valoración económica.

Tras la elaboración del presupuesto anual de la Empresa, se pondrá en conocimiento del Comité de Formación el presupuesto asignado a esta finalidad.

La asistencia a cursos de formación, si se realiza dentro de la jornada de trabajo, será obligatoria. Si dichos cursos se organi-

zan o se imparten fuera de la dicha jornada, será un deber del trabajador asistir a los mismos.

De todos los cursos quedará constancia, y pasarán a engrosar el curriculum vitae del trabajador.

#### **CAPITULO CUARTO: RETRIBUCIONES**

##### **Artículo 20: Estructura salarial**

El régimen de retribuciones comprende los diversos conceptos retributivos que se enumeran y definen en el presente capítulo.

La cuantía de los diversos complementos salariales es la específicamente pactada para cada uno de ellos.

En el anexo III figuran las correspondientes tablas salariales con cada concepto de retribución que pudiera corresponder percibir en cada caso, para cada categoría profesional.

Las cantidades que figuran en tablas engloban las cantidades proporcionales de sábados, domingos y festivos.

##### **Artículo 21: Salario base**

El salario base para todo el personal del Convenio es el importe mensual que se abonará a cada una de las categorías de empleados y obreros por mes trabajado, así como en concepto de paga extraordinaria y por vacación.

##### **Artículo 22: Antigüedad.**

Es la retribución complementaria por quinquenio completo de antigüedad en la Empresa y su importe económico se establece para cada una de las categorías.

##### **Artículo 23: Pagas extraordinarias**

Se harán efectivas dos pagas extraordinarias al año que se abonarán una la tercera semana de julio y otra la tercera semana de diciembre.

El importe por trabajador de cada una de las pagas extraordinarias, será el resultado de su salario base mensual más su retribución por antigüedad.

En caso de ingreso o de cese de un trabajador durante el transcurso del año, sea cual fuere el grupo profesional al que pertenezca, el pago de estas gratificaciones se prorratea al tiempo realmente trabajado.

##### **Artículo 24: Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad**

Es una retribución horaria complementaria que compensa los agravios por peligrosidad, por penosidad o por toxicidad de ciertas tareas. Se aplica de igual forma a las horas normales que a las horas extraordinarias.

Si concurren dos de estos tres pluses, el trabajador percibiría el importe que figura en las tablas salariales mejorado un 25% y si fueran los tres, se mejoraría un 50%.

##### **Artículo 25: Plus de nocturnidad**

Es una retribución horaria complementaria que se devenga por hora trabajada entre 10 de la noche y 6 de la mañana.

##### **Artículo 26: Plus de turnicidad**

A todo el personal de Convenio que se rija por un régimen de trabajo por turnos rotativos, se le abonará el plus de turnicidad por hora realmente trabajada durante la jornada normal de trabajo.

Tratándose de un complemento de puesto de trabajo, dicho abono dejará de efectuarse si el trabajador fuera adscrito a un sólo turno, con independencia de cual sea el horario del mismo. En consecuencia, la adscripción a régimen de turnos rotativos de forma continuada pero de carácter temporal, sólo dará lugar a la percepción del plus durante el período de rotación.

##### **Artículo 27: Plus de corretornos**

Los trabajadores adscritos al sistema de trabajo a corretornos, percibirán la retribución complementaria que para este concepto se figura en las Tablas Salariales con el nombre Plus de Corretornos. Dicho plus se dejará de percibir si el trabajador cambiase al

régimen de trabajo ordinario.

##### **Artículo 28: Plus de transporte**

Es un complemento extrasalarial de asistencia al trabajo.

En las tablas salariales figura su importe mensual en caso de asistencia completa, así como la deducción por día de inasistencia.

Conforme a la normativa legal, la cuantía de este plus no estará sujeta a cotizaciones sociales hasta el límite del 20% del salario mínimo interprofesional como establece la Ley.

En la liquidación mensual de este concepto no se descontará cantidad alguna por los días de vacaciones.

##### **Artículo 29: Bolsa de vacación**

Se establece un complemento salarial llamado "Bolsa de Vacación" que será abonado con motivo y en fechas próximas al disfrute del periodo anual de vacaciones.

Su devengo es semestral, así por ejemplo, el personal que se jubile o cause baja definitivamente por invalidez durante el primer semestre del año natural, recibirá la mitad del importe anual de la Bolsa de vacación, y completa, cuando sea durante el segundo semestre.

##### **Artículo 30: Horas extraordinarias**

El valor único convenido de hora extraordinaria, para cada categoría profesional, es el que figura en las tablas salariales y su valor será igual al de la hora normal del salario base.

La retribución en horas extraordinarias estará integrada por el valor salarial del párrafo anterior más el importe horario de la prima de incentivos y, de corresponder, los pluses de nocturnidad, penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuantía idéntica al de las horas normales.

##### **Artículo 31: Simplificación de conceptos de nómina.**

Los pluses de Polivalencia, Garantía personal y de Reconversión quedarán integrados en el concepto Complemento Personal.

##### **Artículo 32: Incrementos salariales**

Los incrementos salariales para los años 2010 y 2011 serán los siguientes:

###### **Año 2010:**

###### **1.- Incrementos salariales**

1.1. Por una sola vez y sin consolidar en tablas salariales, se acuerda el devengo de una paga única, equivalente al exceso de lo devengado en 2009 por cada uno de los afectados por el Convenio Colectivo. Esta paga ya ha sido abonada por la Empresa a lo largo del año 2009.

1.2. El 30% del IPC real del año 2010, que será consolidable en tablas salariales.

1.3. Hasta el 70% del IPC real del año 2010, condicionado a los resultados de productividad horaria anual de la mano de obra directa. Se empezará a devengar a partir de una productividad de 270 kg. h./h., el resto en el porcentaje de consecución alcanzado del recorrido de productividad hasta 315 kg. h./h. (45 puntos de recorrido).

Será consolidable en tablas salariales .

###### **2.- Forma de reparto**

1.1. Incremento proporcional. Suben proporcionalmente todos los conceptos retributivos de cada una de las categorías profesionales, excepto el punto siete que tiene su propia regulación.

###### **3.- Momento de la liquidación.**

1.1. Con efectos retroactivos al 1º de enero de 2010 y una vez conocido el dato del IPC real del año y el de la productividad horaria anual de la mano de obra directa.

###### **Año 2011:**

###### **1.- Incrementos salariales**

1.1. El 50% del IPC real del año 2011, que será consolidable en

tablas salariales.

1.2. Hasta el 60% del IPC real del año 2011, condicionado a los resultados de productividad horaria anual de la mano de obra directa. Se empezará a devengar a partir de una productividad de 270 kg. h. h., el resto en el porcentaje de consecución alcanzado del recorrido de productividad hasta 315 kg. H. h. (45 puntos de recorrido).

Será consolidable en tablas salariales .

## **2.- Forma de reparto**

1.1. Incremento proporcional. Suben proporcionalmente todos los conceptos retributivos de cada una de las categorías profesionales, excepto el punto siete que tiene su propia regulación.

## **3.- Momento de la liquidación.**

1.1. Con efectos retroactivos al 1 de enero de 2011 y una vez conocido el dato del IPC real del año y el de la productividad horaria anual de la mano de obra directa.

### **Artículo 33: Pago de retribuciones**

Todos los trabajadores percibirán su salario base más su retribución por antigüedad y demás retribuciones que devenguen por períodos mensuales, siendo el pago de los mismos el último día laborable de cada mes.

Los conceptos retributivos complementarios variables (primas, nocturnidad, horas extras...) se computarán con respecto al trabajo efectivo del mes anterior al que se efectúa el pago.

### **Artículo 34: Recibo de salarios**

El modelo de recibo de salarios y los requisitos exigidos por la Ley se entenderán cumplidos con el modelo de recibo en vigor en la Empresa y el modo de ingreso de retribuciones y distribución del "sobre" habitual.

### **Artículo 35: Primas de incentivos**

Las primas de incentivos son un complemento para premiar y fomentar la productividad y la calidad.

Dada la obsolescencia del actual sistema de incentivos por no cumplir satisfactoriamente con su función, además de por los cambios que se vienen produciendo en el proceso productivo, se revisará el sistema actual.

La Dirección presentará un estudio y una propuesta a una comisión integrada, de forma paritaria, por tres Representantes de los Trabajadores y tres de la Dirección, en adelante denominada "Comisión de primas", para la implantación de los cambios necesarios. No obstante lo anterior, todas las primas, a excepción de la prima de incentivos de la fundición que se mantendrá como prima de grupo, pasarán a ser primas por relevo. La conversión a primas por relevo se llevará a cabo, bajo el principio de que a igual rendimiento que el actual (material bueno) corresponda igual incentivo que el actual. Las operaciones para llevar a cabo la conversión se llevarán por la Dirección de la Empresa y serán verificadas por la Comisión de primas.

### **Artículo 36: Primas de incentivo para el personal obrero**

Es un complemento por el rendimiento productivo con calidad del trabajo del personal obrero.

Su cuantía, cálculo y regulación vienen determinados por la aplicación de los actuales sistemas de incentivos que integrarán las modificaciones que se establezcan en lo sucesivo.

El sistema de incentivos recoge el rendimiento mínimo de una actividad a partir del cual el trabajador percibe una determinada cuantía. En todo caso, el índice de productividad diario de una máquina o instalación, será el cociente de la producción realmente obtenida, partido por el número total de horas de presencia del/los trabajador/res.

A la prima denominada de Varios (limpieza y corte de chatarras en la sierra) se le garantiza el valor equivalente al 70% de la

prima media de fábrica.

### **BOTELADO, MOLINO DE ESCORIAS Y SECADERO**

En un plazo no superior a tres meses a partir de la firma del presente Convenio, se procederá a revisar y, en su caso establecer, las primas de las instalaciones de Secadero, Botelado y Molino de escorias. Las nuevas primas, dada la naturaleza y grado de dificultad del desempeño de estos trabajos, se remunerarán con cuantías similares de las que hoy rigen en el área de Terminado.

### **AYUDANTES ESPECIALISTAS**

La prima del Ayudante Especialista se fija en el 55% de la prima de la máquina.

Los trabajadores de esta categoría profesional pasarán, cumplidos ocho años de antigüedad, a la categoría de Especialistas.

### **AYUDANTES TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO**

La prima de los Ayudantes técnicos de mantenimiento de 3ª, se fija en el 35% de la prima del Oficial de 3ª, la de los Ayudantes técnicos de mantenimiento de 2ª, se fija en el 45% de la prima del Oficial de 2ª y la de los Ayudantes técnicos de mantenimiento de 1ª, se fija en el 55% de la prima del Oficial de 1ª.

Los trabajadores de la categoría profesional de Ayudantes técnicos de mantenimiento de 1ª pasarán, cumplidos ocho años de antigüedad, a la categoría de Oficiales de 1ª. Para ello han debido pasar a estar a cargo exclusivo de un relevo.

La prima de incentivos será de un 80% de la del Oficial de 1ª antiguo, al no reconocerse a los oficiales de 1ª que en este artículo se convienen, los beneficios del denominado grupo 10 de los oficiales provenientes de Outokumpu.

### **GARANTIA DE MANTENIMIENTO TEMPORAL DE LAS TARIFAS**

Las tarifas establecidas como primas a la productividad se mantendrán como en la actualidad por un período de cinco años, siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias:

1. Que no se trate de una instalación nueva, donde correspondería una nueva tarifa.
2. Que la máquina o instalación no haya incorporado reformas y mejoras sustanciales que presuman incrementos de productividad superiores al 30%. Esta condición habrá de ser verificada y acordada por la Comisión de Primas. Si el acuerdo no fuese posible, será un arbitro independiente y acordado por las partes, quién determine si esas modificaciones permiten o no alcanzar ese porcentaje de incremento de la productividad.

### **Artículo 37: Primas para el personal empleado**

Son complementos convenidos de rendimientos y calidad del trabajo.

Existen los siguientes:

- Prima de carencia de incentivo (P.C.I.)
- Prima de mandos intermedios (P.M.I.)
- Prima de delineantes (P.D.)

Estas primas se aplican en función de la valoración de los puestos de trabajo existentes y se rigen por su regulación específica.

### **Artículo 38: Relación entre primas y calidad**

Las primas se abonarán sólo por material bueno, es decir, sólo aquel material conforme a los criterios fijados por el departamento de calidad.

Todo el material devuelto por un cliente tendrá la consideración de material malo y en consecuencia, se detraerá de la prima de todo el personal, el porcentaje que sobre la producción supongan las devoluciones del mes.

En la liquidación de las primas se acompañará informe que de-

talle los clientes, los motivos de la devolución y las cantidades devueltas.

No tendrá la consideración de material malo, las devoluciones imputables al deficiente manejo de la carga por parte del transportista.

#### CAPITULO QUINTO: ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

##### Artículo 39: Ayuda por enfermedad.

Al trabajador reconocido oficialmente en incapacidad temporal por enfermedad se le complementará hasta el 100% de sus retribuciones a excepción del Plus de Transporte, a partir del día que se contempla según la siguiente escala:

Tasa de absentismo anual entre:	Día a partir del que se complementa el 100%:
4,00% y 3,75%	16
3,74% y 3,50%	15
3,49% y 3,25%	14
3,24% y 3,00%	13
2,99% y 2,75%	12
2,74% y 2,50%	11
2,49% y 2,25%	10
2,24% y 2,00%	9
1,99% y 1,75%	8
1,74% y 1,50%	7
1,49% y 1,25%	6
1,24% y 1,00%	5

La tasa anual se calculará al final de cada mes y será el resultado medio de los índices de los doce meses anteriores al de referencia.

A los efectos del presente artículo, no será considerado absentismo las horas dedicadas a la actividad sindical reglamentaria, ni las pérdidas con motivo de huelga legal.

##### Artículo 40: Ayuda por fallecimiento

En caso de fallecimiento de un trabajador en activo, la Empresa abonará a sus herederos 15.000 euros. Para cubrir tales contingencias, la Empresa se suscribe a una póliza de seguros para todo el personal de la plantilla.

Serán beneficiarios de esta ayuda, en el orden en que se expresan, la pareja, los hijos menores o incapacitados y otros familiares que convivan con el causante y a sus expensas, salvo disposición expresa del fallecido designando a otras personas en documento público bastante.

##### Artículo 41: Ayudas por accidente de trabajo

A partir del día en que ocurra el accidente de trabajo y durante la duración de la incapacidad temporal por esta causa, la Empresa complementará hasta alcanzar el 100% de las retribuciones netas en jornada normal que el trabajador hubiera percibido de haber estado trabajando.

En el caso en el que el trabajador accidentado causara baja por agotamiento de la prestación, le seguirá siendo de aplicación esta ayuda durante un periodo máximo de veinticuatro meses a partir de la citada baja, salvo que el trabajador, ante la propuesta formal de la Empresa para que pase un proceso de evaluación oficial de su presunta incapacidad, se negase a ello.

El personal accidentado percibirá las pagas extraordinarias en sus respectivas fechas y en su totalidad tal y como si hubiera estado trabajando.

Al personal que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral y le coincida este periodo de baja con el de vacación colectiva, se le respetará, como vacación pendiente de disfrutar, los días de solape de la baja con los de

vacación colectiva.

##### Artículo 42: Garantías por invalidez

El trabajador al que le sea reconocida por los órganos de la Seguridad Social una Invalidez Permanente Total para su profesión habitual causará baja en la Empresa, teniendo derecho a la indemnización que figura en la siguiente escala:

<= 49 años...	50.800 €
50 años.....	44.200 €
51 años.....	37.600 €
52 años.....	31.000 €
53 años.....	24.400 €
54 años.....	17.800 €
55 años.....	11.200 €
56 años.....	9.600 €
57 años.....	8.000 €
58 años.....	6.400 €
59 años.....	4.800 €
60 años.....	3.200 €

En todo caso, para tener derecho a estas indemnizaciones, será exigible una antigüedad mínima de dos años en la Empresa.

Los trabajadores acogidos a la regulación existente para esta materia en el Convenio Colectivo anterior, es decir, los que a fecha de efectos de este Convenio ya tuviesen una IP TOTAL para su profesión habitual y pertenezca en la fecha actual a la plantilla, no les será de aplicación este pacto, conservando tanto sus derechos como sus obligaciones anteriores para con la Empresa.

##### Artículo 43: Jubilación parcial y contrato de relevo

La jubilación parcial se contempla en el presente Convenio como una modalidad de cese parcial de la relación laboral entre la Empresa y aquellos trabajadores de la plantilla en los que concurren los requisitos legales exigibles en cada momento. Los porcentajes entre jubilación y trabajo serán, siempre que se cumplan los restantes requisitos legales, del 85/15, respectivamente. En todo caso, la aplicación efectiva de esta medida exigirá el consentimiento expreso, tanto de la Empresa como del trabajador eventualmente afectado.

##### Artículo 44: Prácticas de aprendizaje

Los hijos de los trabajadores que estén cursando estudios podrán, con el acuerdo la Dirección de la Empresa, realizar prácticas de aprendizaje no remuneradas.

Las prácticas tendrán que guardar relación con los estudios cursados y serán de un mes, o más si fuera necesario, durante el trimestre de julio a septiembre.

Quedan explícitamente fuera del ámbito del Convenio las personas que realicen estas prácticas.

##### Artículo 45: Seguridad y Salud laboral

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la importancia que tiene la seguridad y la salud en la Empresa, a tal efecto se constituirá un comité paritario de seguridad e higiene, en adelante Comité de seguridad, de seis miembros que tendrán las competencias y ejercerán las funciones de los delegados de prevención establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La mitad de los miembros del Comité de Seguridad será elegida por los Representantes de los Trabajadores y la otra mitad por la Dirección de la Empresa.

A fin de rebajar las tasas de accidentes y absentismo se incluirán en los planes de formación, actividades sobre riesgos laborales y se elaborarán planes de prevención, asistencia y reinserción para alcohólicos y otras drogodependencias.

Ambas partes se comprometen a velar celosamente por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la

de Servicios de Prevención y para ello el Comité de Seguridad se reunirá al menos trimestralmente para hacer un seguimiento de aquellas normativas que fueran saliendo en la legislación para su posterior aplicación.

#### **Artículo 46: Permisos retribuidos**

El trabajador, previo aviso y justificación documental, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la totalidad de las retribuciones a excepción del Plus de Transporte, durante el tiempo previsto en el apartado 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores por alguno de los motivos siguientes:

- Cónyuge, hijos y padres, para cualquiera de las contingencias previstas por el Estatuto de los Trabajadores.
- Hermanos, para casos de fallecimiento o enfermedad grave que requiera las previsiones de apartado b del art. 37. 3 del ET.
- En caso de matrimonio y cambio de domicilio del trabajador.

En todos los demás casos y familiares, incluidos todos los que lo sean por afinidad, solo se devengará el salario base y la antigüedad.

Se concederá además un permiso retribuido de un día para la asistencia a la boda de un hijo, de un hermano o del padre o madre del trabajador en cuyo caso, se percibirán la totalidad de las retribuciones.

Independientemente del previo aviso, para proceder al abono, el trabajador deberá justificar documentalmente que la ausencia guarda relación proporcional al permiso solicitado.

#### **Artículo 47: Ayuda personal para la formación**

Se concederán catorce becas al año para los trabajadores o sus hijos que cursen estudios universitarios relacionados con la actividad principal de la Empresa.

El importe de cada beca será de 600 euros.

Si por cualquier circunstancia alguna de las ayudas quedase sin asignación, su cuantía pasará a engrosar el fondo previsto para las catorce becas del año siguiente.

#### **Artículo 48: Absentismo**

Las partes firmantes, conscientes del grave quebranto que para la economía de la Empresa produce el absentismo, y de la necesidad de reducirlo, dadas sus repercusiones negativas sobre la producción y su elevado coste, acuerdan promover una política activa de lucha contra el mismo, y a tal efecto:

- La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa se comprometen a suscribir una declaración sobre Absentismo, dirigida individualmente a todos los trabajadores de la Empresa, así como, a propiciar encuentros mensuales de seguimiento y concienciación sobre este tema y a la difusión interna de estos trabajos.
- La Empresa, premiará la no ausencia al trabajo con la cuantía de 40 euros cuatrimestrales, empezando a partir del 1 de enero de 2010.

Se consideran ausencias a tal efecto, todas las ausencia posibles, incluso las que tengan causa justificada, con la única excepción de las que se produzcan por el desarrollo de la actividad sindical reglamentaria o por el fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad.

En cada uno de los periodos el trabajador devengará los 40 euros si no ha tenido ninguna ausencia al trabajo y 15 euros si falta una vez. Con más de una ausencia al cuatrimestre el trabajador no percibirá este premio.

- Para favorecer también iniciativas que puedan contribuir a la reducción de los accidentes y a la mejora de las condiciones de trabajo y con fines exclusivamente preventivos, serán convoca-

dos los trabajadores en incapacidad temporal tanto por accidente de trabajo como por enfermedad, para que, voluntariamente, expongan ante el Comité de Seguridad las circunstancias que fomentaron su incapacidad temporal.

- Además, para atenuar las consecuencias perjudiciales que tiene sobre el normal desarrollo de la actividad productiva la ausencia inesperada de un trabajador, las partes firmantes de este Convenio apelan a la responsabilidad de los trabajadores y les solicita la máxima cooperación ante esto supuesto. Cooperación que se puede y debe materializar de distintas formas, como por ejemplo, la prolongación de la jornada ante la ausencia del compañero que ha de relevarle.

- Para 2010 se acuerda que los tres primeros días de PUNTO SIETE, de cada uno de los trabajadores afectados por el Convenio, solo devengarán la prima de productividad y no generarán días de descanso compensatorio. Para 2011, el número de días a realizar de este tipo de PUNTO SIETE, vendrá determinado por los siguientes parámetros: - Con menos del 2% de absentismo, ningún P7; entre un 2 y un 4 % de absentismo, un P7 y con más de un 4% de absentismo, dos P7.

A los efectos de la productividad general anual, la producción realizada en estas jornadas será tenida en cuenta y no así las horas empleadas.

### **CAPITULO SEXTO: REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y ACTIVIDAD SINDICAL**

#### **Artículo 49: Representación de los trabajadores**

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores de la Empresa.

Dadas sus competencias, el Comité de Empresa en su conjunto y cada uno de sus miembros, aún después de dejar de pertenecer al mismo, observarán sigilo profesional y se comprometen a no utilizar fuera del ámbito de la Empresa o con fines distintos, las informaciones que la Dirección les aporte aunque no se señale expresamente su confidencialidad.

El deber de confidencialidad se extiende a todos los trabajadores que participen en otros comités o comisiones que se creen en la Empresa.

#### **Artículo 50: Actividad Sindical.**

- Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de 20 horas sindicales al mes para el ejercicio de sus funciones.
- Excepcionalmente, cuando alguno de ellos acredite su condición de delegado al congreso de su organización sindical, este crédito de 20 horas podrá ampliarse con horas no consumidas y correspondientes a otros miembros del Comité de Empresa pertenecientes a la misma Central Sindical, hasta un número que permita su presencia en las sesiones.
- Para la comunicación y el control de la utilización de este crédito horario se cumplimentará un impreso por el representante sindical. Los impresos los pondrán a su disposición los jefes de cada taller.

Serán también los Jefes de Taller quienes reciban las comunicaciones de ausencia por asuntos sindicales.

- A petición de las Centrales Sindicales, y con el consentimiento del afiliado, la Empresa descontará la cuota correspondiente de la nómina y la ingresará en la entidad que la respectiva Central Sindical determine.
- La Empresa facilitará:

- tablones de anuncios para todas las actividades sindicales.
- y la utilización de un local para el desarrollo de dichas activida-

des.

## CAPITULO SÉPTIMO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 51: Principios de ordenación

Este código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el Convenio.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

### Artículo 52: Graduación de las faltas

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

### Artículo 53: Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
2. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
3. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
4. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
5. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
6. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la Empresa.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la Empresa.
8. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
9. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
10. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
11. Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
12. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

### Artículo 54: Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
2. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
3. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieren incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
4. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
5. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de las funciones siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
6. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
7. Suplantar a otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ellos no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
9. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
10. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
11. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
12. La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

### Artículo 55: Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
2. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfer-



- medad.
5. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la Empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
  6. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la Empresa.
  7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
  8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
  9. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la Empresa.
  10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
  11. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la Empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad de directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.
  12. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o

se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

#### **Artículo 56: Sanciones**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- Por faltas leves: amonestación por escrito.
- Por faltas graves: amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- Por faltas muy graves: amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días; despido.

#### **Artículo 57: Prescripción**

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días;
- Faltas graves: veinte días;
- Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **CLÁUSULA TRANSITORIA**

ÚNICA.- La Dirección de la Empresa se compromete a editar un folleto con el texto del Convenio.

Y en prueba de conformidad firman el presente texto.

Por el Comité de Empresa. Por la Dirección de la Empresa.

En Córdoba, a 21 de enero de 2010.

**NEGOCIACIONES DEL CONVENIO COLECTIVO****ASISTENTES****ACTA N.º 1**

En representación de la Dirección de la Empresa:

D. Cristóbal Alcalde Ariza  
D. Manuel Ortiz Caballero  
D. Víctor Castellano Roldán

Siendo las 12,30 horas del día 9 de Diciembre de 2009, se inicia la reunión entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa al margen relacionados, para tratar sobre la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

En representación de los trabajadores:

D. Antonio Rafael Lopera Ordóñez  
D. Rafael Morales Lara  
D. Juan Fernández Guerrero  
D. Juan Antonio Díaz Serrano

Iniciada la sesión, la representación de la Empresa plantea que sus miembros en dicha Comisión Negociadora serán su Director General, El Director de Recursos Humanos y el Jefe de Relaciones Laborales, Sres. Alcalde, Ortiz y Castellano, respectivamente. Sobre este mismo asunto los representantes sindicales dan a conocer su representación, que estará integrada por el Presidente y el Secretario del Comité de Empresa, así como dos mas de sus miembros.

Seguidamente, se debate sobre el calendario de reuniones que serán, en principio, los martes y jueves de las próximas semanas, en la perspectiva de concluir las negociaciones lo más pronto posible.

Finalmente, la representación sindical hace entrega de un documento conteniendo su plataforma reivindicativa.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 13,15 horas.

Fdo.: Por la Representación de la Empresa.

Fdo.: Por la Representación de los trabajadores

**NEGOCIACIONES DEL CONVENIO COLECTIVO****ASISTENTES****ACTA N° 5**

En representación de la Dirección  
de la Empresa:

D. Cristóbal Alcalde Ariza  
D. Manuel Ortiz Caballero  
D. Víctor Castellano Roldán

En representación de los  
trabajadores:

D. Antonio Rafael Lopera Ordóñez  
D. Rafael Morales Lara  
D. Juan Fernández Guerrero  
D. Juan Antonio Díaz Serrano

Siendo las 12,30 horas del día 21 de Enero de 2010, se inicia la reunión entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa al margen relacionados, para continuar las negociaciones del Convenio Colectivo.

En el primer punto del orden del día se trata de la aprobación, si procede, del Acta de la sesión anterior que se lleva a cabo por unanimidad.

A continuación se abre un debate sobre los distintos puntos que habían quedado pendientes de discusión en reuniones anteriores. Finalmente se alcanza el acuerdo sobre el texto definitivo del articulado del Convenio dando así por aprobado el mismo, por unanimidad de la Comisión Negociadora y convirtiéndolo en el sexto Convenio Colectivo de Peninsular del Latón.

Y sin más asuntos que tratar, siendo las 14,00 horas del día arriba indicado, se levanta la sesión.

Fdo.: Por la representación de  
la Empresa.

Fdo.: Por la representación de los  
trabajadores