

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
Oficina Territorial de Trabajo

Salamanca, 23 de julio de 2007.

SECCIÓN DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS.
16074.

Visto el expediente del **Convenio Colectivo de ámbito provincial para la empresa NACHI INDUSTRIAL, S.A. (Código 3700352)** de Salamanca, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 16 de julio de 2007, y suscrito con fecha 9 del mismo mes por la Representación de la Empresa y Comité de Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 y 3 del artículo 90 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, ACUERDO:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.- Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 23 de julio de 2007.- EL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO, Fdo.: Fernando Martín Caballero.

CONVENIO COLECTIVO DE NACHI INDUSTRIAL, S.A.

PARA EL AÑO 2006

En Salamanca, a 9 de julio de 2007, se reúne la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de NACHI INDUSTRIAL, S.A., integrada de una parte por el Comité de Empresa representando legalmente a los trabajadores y de otra parte la Dirección de la Empresa para establecer y firmar el siguiente Convenio Colectivo entre ambas partes y en los términos que a continuación se relacionan:

ARTÍCULO 1.º ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio tendrá una duración de un año comprendida entre el día uno de enero de 2007 y el treinta y uno de diciembre de 2007.

Entrará en vigor el día uno de enero de 2007, cualquiera que sea la fecha de presentación ante la Autoridad competente, y su publicación en el Boletín de la Provincia de Salamanca.

La denuncia de revisión del presente convenio se efectuará con un mes de antelación.

ARTÍCULO 2.º ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente Convenio Colectivo establece las condiciones que regulan las relaciones laborales entre NACHI INDUSTRIAL, S.A., empresa dedicada a la fabricación de rodamientos y el personal que presta sus servicios en este Centro de Trabajo, exceptuando al personal de Dirección y a los mandos que así lo manifiesten.

ARTÍCULO 3.º COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las mejoras que se establecen en el presente Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran percibiendo los trabajadores por imperativo legal o pacto de cualquier clase.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos existentes, sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas superan el nivel de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

ARTÍCULO 4.º CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Se respetarán todas aquellas condiciones más beneficiosas que estuvieran reconocidas a los trabajadores y no estuvieran pactadas en este convenio.

ARTÍCULO 5.º GARANTÍA PERSONAL

Se respetarán las situaciones personales que en cómputo anual excedan de las condiciones establecidas en este Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

ARTÍCULO 6.º VINCULACIÓN

El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de la totalidad una vez firmado y presentado a la Autoridad Laboral.

ARTÍCULO 7.º VACACIONES

Todos los trabajadores de NACHI INDUSTRIAL, S.A. tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones.

Época de disfrute:

Durante el año 2007 y con carácter general, en las vacaciones de verano habrá un sólo periodo: del día 30 de julio al 21 de agosto, ambos inclusive, y otro periodo del 24 de diciembre al 31 de diciembre, ambos inclusive.

En caso de I.T. con hospitalización o de maternidad las vacaciones serán interrumpidas, manteniendo el derecho a su disfrute en fechas posteriores, en caso de maternidad al finalizar el descanso y en el resto de mutuo acuerdo, teniendo en cuenta las necesidades de producción.

Excepcionalmente y por razones de organización del trabajo, pueden ser alteradas las fechas de vacaciones en las secciones de Mantenimiento, Ventas y Administración, así como las de cualquier otro trabajador que por razones excepcionales, del trabajo, las circunstancias obliguen a alterar los períodos antes señalados, negociándose igualmente con el Comité de Empresa.

Los trabajadores eventuales disfrutarán las vacaciones en proporción al tiempo trabajado.

En ningún caso el disfrute de las vacaciones será sustituido por compensación económica.

ARTÍCULO 8.º. COMPLEMENTO DE LA I.T. POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso de I.T. derivada de accidente laboral, el trabajador percibirá el 100% del salario de cotización que sirve de base para el cálculo de la prestación económica de la Seguridad Social.

En caso de I.T. derivada de enfermedad se procederá de la forma siguiente:

Durante los tres primeros días se abonará el 30% del salario de cotización que sirve de base para el cálculo de la prestación económica de la Seguridad Social.

Desde el día cuarto y hasta el decimoquinto, ambos inclusive, se abonará el 75% del salario calculado según el párrafo anterior.

A partir del día undécimo y hasta seis meses inclusive se abonará el 90% del salario en las mismas condiciones del párrafo primero.

Si la situación de I.T. durara más de diez días, se abonará el 75% desde el día primero hasta el décimo inclusive.

En caso de I.T. por lesiones producidas en competiciones deportivas organizadas o autorizadas por la Empresa, se procederá como en los casos anteriores, pero completando los porcentajes hasta el 100%

del salario que sirve de base para el cálculo de la prestación económica de la Seguridad Social.

En los casos no previstos aquí, se procederá de acuerdo con la Legislación Vigente.

La Dirección de la Empresa consciente por un lado de la necesidad de protección económica al trabajador en situación de baja por enfermedad y por otro del riesgo del posible aumento del índice de absentismo establece durante la vigencia del presente Convenio la limitación siguiente:

a) Si el porcentaje de absentismo por enfermedad, durante la vigencia de este convenio, fuera superior al 3%, se reducirían todos los porcentajes del complemento anteriormente señalado en un 50%, para el año siguiente.

ARTÍCULO 9.º PLUS DE TRANSPORTE

Se abonará con arreglo a las horas trabajadas según consta en las tablas anexas.

ARTÍCULO 10.º CALENDARIO LABORAL

Se mantienen las doce fiestas de carácter nacional o autonómico y las dos locales de la ciudad de Salamanca. Todos los restantes días, a excepción de los domingos, se considerarán laborables a todos los efectos.

En función del número de horas, de trabajo efectivo, anuales se establece un calendario laboral, que figura como anexo a este convenio, para el año 2007.

ARTÍCULO 11.º JORNADA LABORAL

La jornada laboral para todo el personal, en cómputo anual, será de 1.743,75 para el año 2007.

La jornada diaria será de siete horas y cuarenta y cinco minutos de trabajo efectivo para el personal de jornada continuada, con un descanso de quince minutos no retribuido.

La jornada diaria para el personal de jornada partida será de ocho horas de trabajo efectivo.

Durante la vigencia del presente Convenio seguirán en vigor los turnos de trabajo que existen en la actualidad, y que son:

- a) Jornada normal o partida.
- b) Jornada continuada.
- c) Turno a dos relevos.
- d) Turno a tres relevos

ARTÍCULO 12.º. PLUS CUARTO RELEVO

Se trabajará a cuatro turnos, en la línea del tipo de rodamiento 35BG (Rectificado y Montaje) y en las líneas del 21RNA (Rectificado, Montaje e Inspección). Este acuerdo no supone en absoluto variación de lo dispuesto en el artículo 11, sin que pueda suponer precedente alguno para el resto de personal, o del resto de los puestos de trabajo.

En todo caso, la empresa no podrá imponer el cuarto turno en otros puestos de trabajo sin acuerdo previo con el Comité de Empresa, ni aún con el consentimiento del trabajador o trabajadores afectados.

Este trabajo a cuatro turnos supone trabajar todos los días del año excepto los señalados como vacaciones y puentes en nuestro calendario laboral. Por ello, se elaborará un calendario para cada una de las personas que ocupen esos puestos de trabajo.

Como compensación económica por el cuarto relevo y para cada uno de los puestos señalados se establece la cantidad de 444,95 (cuatrocientos treinta y dos con cuarenta y un euros) que se sumarán al plus de tres relevos y a la nocturnidad correspondiente.

La dificultad para prever las necesidades de producción de estas referencias, hace imposible establecer de manera permanente este cuarto relevo, por tanto, en caso de ser necesario volver temporalmente al sistema de tres relevos, las personas afectadas y como compensación por su disponibilidad percibirán además de sus correspondientes plus de tres relevos y de nocturnidad y durante el tiempo de permanencia en este sistema, una cantidad igual al importe del plus de tres relevos. Se considera como ciclo completo para cobrar el plus de cuatro relevos el mes, se trabaje o no el mes completo.

ARTÍCULO 13.º POLIZA DE ACCIDENTES

NACHI INDUSTRIAL, S.A., suscribirá una póliza anual colectiva de accidentes de trabajo que garantice a cada trabajador una indemnización de 26.295,18 euros, en los casos de muerte o incapacidad permanente total o absoluta, consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

ARTÍCULO 14.º ROPA DE TRABAJO

NACHI INDUSTRIAL, S.A., proveerá al trabajador, que por su puesto de trabajo lo necesite, de dos prendas de trabajo al año:

- Primer semestre: una camisa y un pantalón.
- Segundo semestre: una cazadora y un pantalón

Asimismo, proveerá a sus trabajadores, de calzado adecuado y guantes de trabajo, conforme a las disposiciones de Seguridad y Salud Laboral.

ARTÍCULO 15.º ANTICIPOS

Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder del 90% del salario devengado.

ARTÍCULO 15.º CLASIFICACIÓN LABORAL

Habrán tres grupos profesionales, el grupo I, integrado por las categorías; Titulado Superior, Titulado Medio/Jefe de 1ª, Encargado/Jefe de 2ª y oficial de 1ª Administrativo. El grupo II formado por las categorías; Preparador A/Verificador A, Oficial de 1ª de Oficio, Preparador B y Oficial de 2ª de Oficio/Oficial de 2ª Administrativo. El grupo III con las categorías de; Especialista A y Especialista B/Auxiliar Administrativo.

Se mantiene la categoría de Especialista B únicamente para el personal eventual.

Cualquier persona de una misma categoría puede ocupar cualquier puesto de trabajo de los que están englobados en esa categoría, con la sola excepción del personal administrativo en lo que se refiere a ocupar puestos de fabricación y viceversa.

ARTÍCULO 17.º SALARIOS 2006

1º Para el año 2007, el incremento salarial será del 2,90% sobre todos los conceptos salariales del año 2006.

2º Para el año 2007 se establece una retribución variable no consolidable por un importe del 0,67% del salario fijo. Ambas partes se comprometen a elaborar el documento de aplicación del sistema de evaluación del variable, quedando claro que hasta su aplicación los trabajadores cobrarían trimestralmente la parte correspondiente del 0,67%.

Paga de septiembre.

El importe de la paga de septiembre para el año 2007 será de 205,08 euros.

Pagas extraordinarias.

El valor de las pagas extraordinarias de julio y diciembre, será el que figura en las tablas Anexas como salario fijo.

Valor mensual.

Es el que figura para cada concepto del salario en las tablas anexas.

Salario fijo mensual.

Es el que figura para cada categoría en las tablas anexas.

Salario fijo anual.

Es el resultado de multiplicar por catorce el salario fijo mensual, que figura en el anexo I.

Vacaciones.

El salario diario de vacaciones será el que resulte de la fórmula siguiente:

+ NOCTURNIDAD x 77

12

DIA DE VACACIONES = SALARIO FIJO MENSUAL + PLUS RELEVOS

30

Plus de nocturnidad.

El plus de nocturnidad, es el que figura en las tablas anexas.

Complemento Jefe de equipo.

Los Preparadores A de los talleres de Torneado, Rectificado y Montaje, como responsables de turno y por las suplencias del encargado, percibirán, durante la permanencia en esos puestos de trabajo, la cantidad de 801,32 euros anuales repartidos en doce mensualidades.

Hora extra.

El importe de la hora extraordinaria, en cada categoría y nivel, será el resultado de dividir por el número de horas efectivas anuales el importe del salario fijo anual, menos el plus de transporte. El resultado así obtenido, que será la base, se verá incrementado en un 75%.

ARTÍCULO 18.º HORAS EXTRAS

Para la realización de horas extraordinarias, se actuará con los siguientes criterios:

1.º Se suprimirán las horas extraordinarias habituales.

2.º Serán obligatorias las horas extraordinarias que se realicen para la prevención o reparación de siniestros y otros daños de carácter urgente.

ARTÍCULO 19.º CAMBIO DE PUESTO

a) Cuando un trabajador quede afectado de cualquier grado de incapacidad ocasionada por el trabajo, la Empresa en cada caso verá la posibilidad de adaptarlo a otro puesto de trabajo.

Si esto no fuera posible se procederá de acuerdo con la Legislación Vigente.

b) En los casos de maternidad se tendrá opción a cambiar de puesto de trabajo cuando el habitual entrañe dificultad para la madre o el niño, siempre que esto sea posible dentro de la organización de la Empresa.

Se efectuará el control pertinente de los agentes físicos y químicos que puedan producir trastornos a la madre o al niño.

c) Cuando a un trabajador se le cambie de turno habitual de trabajo seguirá cobrando el plus correspondiente hasta completar su ciclo habitual de trabajo.

Ciclo de Trabajo.

Dos turnos: Mañana y tarde.

Tres turnos: Mañana, noche y tarde

Este apartado será efectivo cuando el cambio de turno sea con perjuicio económico para el trabajador.

ARTÍCULO 20.º ASAMBLEAS

Se permite la celebración de asambleas fuera de horas de trabajo dentro del recinto de la Empresa.

Para el año 2007, se concederán cuatro horas abonables, para la realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo, las cuales serán computables para todos los turnos.

ARTÍCULO 21.º CONTRAPRESTACIÓN

Los trabajadores afectados por este Convenio, se comprometen con carácter de contraprestación por las mejoras derivadas del mismo:

A cumplir fiel y puntualmente los deberes profesionales.

A obtener el mayor rendimiento posible en el trabajo, procurando incrementar los actuales niveles de productividad individual y colectiva.

A prestar su colaboración a las medidas que, dentro de las disposiciones vigentes, adopte la Dirección para aumentar el rendimiento individual y colectivo, mejorar el nivel de prevención de accidentes y seguridad en el trabajo, obtener reducción en los costes y mejorar el nivel de calidad.

A este fin se celebrarán reuniones periódicas en las que el Comité de Empresa será informado sobre la evolución de los diferentes índices para que ambas partes, Empresa y Comité, estudien de común acuerdo las medidas correctoras a adoptar.

ARTÍCULO 22.º CUOTA SINDICAL

La Empresa descontará mensualmente en la nómina el importe de la cuota sindical a aquellos trabajadores que lo deseen y así lo manifiesten por escrito.

ARTÍCULO 23.º LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en el tiempo y casos siguientes:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de un hijo. Uno de estos días será laborable (el sábado se considera laborable).
- c) Tres días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de la esposa o hijos del trabajador.
- d) Dos días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Un día por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legal o convencionalmente establecidos.
- h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer podrá sustituir este derecho a su voluntad por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

i) Todos los casos contemplados en los apartados b), c) y d) se considerarán aumentados en un día cuando el desplazamiento sea superior a 100 Kms.

La empresa en cada caso particular está dispuesta a considerar la posible ampliación de estos permisos.

En todos los casos no previstos en este artículo, se aplicará lo legalmente establecido.

ARTÍCULO 24.º BIBLIOTECA

La Empresa aportará en 2007 la cantidad de 348,42 euros para la ampliación o mejora de la biblioteca existente.

ARTÍCULO 25.º AYUDA ESTUDIOS

Se establece una ayuda por estudios a los hijos de todos los trabajadores de tres a dieciséis años, prorrogable hasta los veintitrés años, previa justificación a la Empresa mediante la presentación de un certificado en que conste el centro escolar correspondiente.

Para el año 2007 el importe será de 62,45 euros anuales por cada hijo.

ARTÍCULO 26.º RECONOCIMIENTO MÉDICO

De todos los reconocimientos o pruebas médicas que se practiquen a los trabajadores, les será facilitada a todos, con independencia del resultado, copia de las mismas.

ARTÍCULO 27.º ANTIGÜEDAD

La antigüedad se abonará por quinquenios del cinco por ciento del salario base.

Los aumentos periódicos por año de servicio, comenzarán a devengarse desde el mes en que se cumpla el quinquenio.

ARTÍCULO 28.º DIETAS

Se establece un concepto extrasalarial remunerativo denominado dietas; que tiene por finalidad resarcir a los trabajadores de los gastos producidos como consecuencia de desplazamientos realizados por motivos de trabajo.

Las dietas serán:

- Media dieta: 13,13
- Dieta Completa: 26,26

ARTÍCULO 29.º PLUS DE LINEAS FUJI

Las líneas –denominadas FUJI, nos. 1 y 2– del taller de torneado, dadas sus características tendrán asignado un plus especial por importe de 46,07 mensuales para el año 2007. Será abonado a cada trabajador que realice su trabajo en esas líneas, aún cuanto esté de baja por I.L.T. o de vacaciones.

Los trabajadores que hayan realizado su trabajo durante diez años en esas líneas y cambien de puesto de trabajo, mantendrán "ad personam" la mitad del plus; y si su permanencia en el puesto ha sido de veinte años mantendrán la totalidad del plus.

ARTÍCULO 30.º EL COMITÉ DE EMPRESA

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de NACHI INDUSTRIAL, S.A.

1.º Competencias.

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1.- Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

1.2.- Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios.

1.3.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales.
- b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la Empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4.- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5.- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en la empresa, así como recibir la copia básica de los mismos, conforme señala la Ley 2/1991 de 7 de enero.

1.6.- Ser informados, en el plazo de las veinticuatro horas siguientes, de las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves.

1.7.- Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los índices de sinistralidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos respetando siempre la antigüedad en igualdad de condiciones.

1.8.- Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa. Cuando a juicio del Comité exista riesgo inme-

diato de accidentes, actuará de acuerdo con la legislación vigente en esta materia.

c) En materia de Seguridad e Higiene corresponde al Comité de Empresa designar los representantes del personal que formen parte del Comité de Seguridad e Higiene, revocar a los mismos cuando lo considere oportuno y ser informado de las actividades de dicho Comité.

El Comité de Empresa, oído al Comité de Seguridad e Higiene, podrá instar en caso de desacuerdo con la Empresa expediente ante la autoridad laboral, para que dicte lo consecuente en esta materia.

1.9.- El Comité de Empresa participará conjuntamente con la Dirección de la Empresa en el desarrollo de las actividades sociales, culturales y recreativas.

1.10.- Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento y cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en convenio colectivo.

1.11.- Denunciar y negociar el Convenio Colectivo de Empresa. A tales efectos podrá nombrar de entre sus miembros los representantes en las comisiones deliberadoras.

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

Los informes del Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3. y 1.4. del número 1 anterior deben emitirse en el plazo de quince días.

2º.- Capacidad y sigilo profesional.

2.1.- Se reconoce al Comité de Empresa, capacidad como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2.2.- Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3, 4 del apartado 1 (Competencias) anterior, aún después de aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

3º Garantías

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.

b) Prioridad de permanencia en la Empresa, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto de lo establecido en relación con el despido disciplinario. Así mismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Optar por la readmisión en el supuesto de despido disciplinario declarado improcedente.

e) Expresar, colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

f) Disponer en el centro de trabajo de un local adecuado para sus reuniones, así como de tablón de anuncios.

g) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento. En caso de que algún miembro del Comité, en el cumplimiento de sus funciones necesitara sobrepasar las horas que concede la legislación, la Empresa se compromete a estudiar cada caso.

ARTÍCULO 31.º COMISIÓN PARITARIA

Las posibles dudas que puedan originarse, en la interpretación o aplicación de este convenio, serán estudiadas por el Comité y la Dirección conjuntamente; en caso de desacuerdo se someterán a lo legalmente establecido.

Ambas partes firman el presente Convenio Colectivo en Salamanca a 9 de julio de 2007.

Por el Comité de Empresa

D. JOSE LUIS SANCHEZ MANZANO TORRES (U.G.T.)

D. ALBERTO ROMAN GONZALEZ (U.G.T.)

D. BRAULIO GARCIA MUÑEZ (CC.OO.)

Dña. Mª. DEL CARMEN CIUDAD RODRIGUEZ (CC.OO.)

D. JUAN MANUEL RODRIGUEZ DE CABO (INDEP.)

D. MANUEL MARTIN (ASESOR U.G.T.)

D. JAVIER CORTES (ASESOR CC.OO.)

Por la Empresa:

D. ERNESTO MATEOS VELASCO

D. JOSÉ COBO OCHOA

TABLA SALARIAL 2007

NIVEL 1		SALARIO BASE	PLUS T.P.P.	PLUS TRANSPORT	JEFE EQUIPO	INCENTIVO	TOTAL FIJO	PLUS RELEVO	PLUS RELEVO	NOCTUR. NIDAD	QUIN QUENIO	TOTAL ANUAL
GRU PO	CATEGORIAS	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	PLUS NOCTUR	QUINQUE NIO	
I	T. SUPERIOR	1.111,48		49,05		593,50	1.754,03	44,12	121,28	16,27	55,57	24.556,37
	T.MEDIO/JEFE 1ª	975,56		49,05		387,70	1.412,31	38,74	106,45	14,57	48,78	19.772,34
	ENCARGADO/JEFE 2ª	958,42		49,05		288,96	1.296,43	38,07	104,58	14,34	47,92	18.149,97
	OFICIAL 1ª ADV.	821,75		49,05		311,27	1.182,07	32,64	89,68	12,62	41,09	16.549,00
II	PREPARADOR "A"	799,70	159,95	49,05	159,96	16,56	1.185,21	34,44	88,43	12,34	39,98	16.592,93
	OFICIAL DE 1ª	799,75	159,95	49,05		172,46	1.181,21	33,83	88,43	12,34	39,99	16.536,97
	PREPARADOR "B"	756,32	151,27	49,05	151,26	20,85	1.128,75	32,98	85,93	11,78	37,82	15.802,53
	OFICIAL DE 2ª OFICIAL 2ª ADMV.	746,24	149,25	49,05		68,78	1.013,33	28,33	82,18	11,65	37,31	14.186,58
III	ESPECIALISTA "A"	692,75	138,55	49,05		70,29	950,64	25,56	77,51	10,97	34,64	13.309,02
	ESPECIALISTA "B" AUX. ADMVO/GUARDA	623,29	124,66	49,05		30,18	827,18	21,41	60,97	10,12	31,16	11.580,50

NACHI

CALENDARIO LABORAL AÑO 2007

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

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

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

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

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

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

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




AGOSTO 8							
Se	L	M	M	J	V	S	D
31			1	2	3	4	5
32	6	7	8	9	10	11	12
33	13	14	15	16	17	18	19
34	20	21	22	23	24	25	26
35	27	28	29	30	31		

SEPTIEMBRE 20							
Se	L	M	M	J	V	S	D
35						1	2
36	3	4	5	6	7	8	9
37	10	11	12	13	14	15	16
38	17	18	19	20	21	22	23
39	24	25	26	27	28	29	30

OCTUBRE 22							
Se	L	M	M	J	V	S	D
39							
40	1	2	3	4	5	6	7
41	8	9	10	11	12	13	14
42	15	16	17	18	19	20	21
43	22	23	24	25	26	27	28
44	29	30	31				

NOVIEMBRE 20							
Se	L	M	M	J	V	S	D
44				1	2	3	4
45	5	6	7	8	9	10	11
46	12	13	14	15	16	17	18
47	19	20	21	22	23	24	25
48	26	27	28	29	30		

DICIEMBRE 13							
Se	L	M	M	J	V	S	D
48						1	2
49	3	4	5	6	7	8	9
50	10	11	12	13	14	15	16
51	17	18	19	20	21	22	23
52	24	25	26	27	28	29	30
53	31						

-  Puentes previstos
-  Vacaciones previstas
-  14 Festivos REALES

TOTAL DIAS LABORABLES 225

JORNADA INTENSIVA (Personal de jornada partida):

Desde el día 02 hasta el 27 de julio

Los días 22 y 29 de junio

El 16 de abril

la Jornada será de : 8:00 A 13:30 horas

la Jornada será de : 8:00 A 14:00 horas

la Jornada será de : 8:00 A 13:30 horas