

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO

CADIZ

I Convenio Colectivo de la Empresa

“Astilleros y Varaderos El Rodeo S.L.”

CONVENIO COLECTIVO 2.012 - 2.015. Código: 11100152012012

- Capítulo I: Aspectos Generales.
- Capítulo II: Condiciones Económicas.
- Capítulo III: Organización del Trabajo.
- Capítulo IV: Régimen Disciplinario.
- Capítulo V: Aspectos Sociales.
- Capítulo VI: Clausulas de Empleo.
- Capítulo VII: Derechos Sindicales.
- Capítulo VIII: Prevención de Riesgos Laborales.
- Disposiciones Adicionales.
- Anexos.
- Organigrama.

INDICE

Capítulo I. Aspectos generales.

Preámbulo 5

Artículo 1. Ámbito Funcional 5

Artículo 2. Ámbito Territorial 5

Artículo 3. Ámbito Personal 5

Artículo 4. Comisión Mixta Paritaria 6

Artículo 5. Vigencia 7



Artículo 6. Denuncia y Revisión 7

Artículo 7. Condiciones personales 7

Capítulo II. Condiciones Económicas.

Artículo 8. Sueldos y Salarios 8

Artículo 9. Plus de Asistencia y Plus de Transporte 9

Artículo 10. Pagas Extraordinarias 9

Artículo 11. Antigüedad consolidada 9

Artículo 12. Plus de Jefe de Equipo 9

Artículo 13. Plus de trabajo penoso, tóxico o peligroso 10

Artículo 14. Plus de Nocturnidad 10

Artículo 15. Plus de Transporte 10

Artículo 16. Plus Festivo 10

Artículo 17. Bajas por Enfermedad y Accidente de Trabajo 11

Artículo 18. Revisión Salarial 12

Artículo 19. Compensación trabajo a turnos 12

Artículo 20. Forma de Pago 12

Capítulo III. Organización del Trabajo.

Artículo 21. Principios Generales 13

Artículo 22. Jornada laboral y horario de trabajo 13

Artículo 23. Horas extraordinarias 14

Artículo 24. Vacaciones anuales 14

Artículo 25. Licencias 15

Artículo 26. Trabajo con incentivos 16

Artículo 27. Clasificación profesional 16





Artículo 28. Anticipo mensual	16
Artículo 29. Transportes y dietas por desplazamiento de trabajo	16-17
Capítulo IV. Régimen Disciplinario.	
Artículo 30. Régimen Disciplinario	18
Artículo 31. Faltas muy Graves	19
Artículo 32. Faltas Graves	20
Artículo 33. Faltas Leves	20
Artículo 34. Sanciones	21
Artículo 35. Prescripción	21
Artículo 36. Caducidad	21
Capítulo V. Aspectos Sociales.	
Artículo 37. Excedencias	22
Artículo 38. Prendas de trabajo	22
Artículo 39. Ayudas de Estudios y Otras Ayudas	23
Artículo 40. Seguro de Convenio	23
Capítulo VI. Clausulas de Empleo.	
Artículo 41. Clasificación profesional	24
Artículo 42. Formación Profesional	24
Artículo 43. Trabajos de superior categoría	25
Artículo 44. Modalidades de Contratación	25
Artículo 45. Contrato de Relevo	25
Artículo 46. Prejubilación	25
Capítulo VII. Derechos Sindicales.	
Artículo 47. Cuota Sindical	26





Artículo 48. Derecho y Garantías sindicales	26
---	----

Capítulo VIII. Prevención de Riesgos Laborables.

Artículo 49. Salud Laboral	26-27
----------------------------	-------

Artículo 50. Delegado de Prevención, Comité de Seguridad y Salud	27
--	----

Artículo 51. Reconocimiento Médico	28
------------------------------------	----

Disposiciones Adicionales.

Primera. Pareja de Hecho	28
--------------------------	----

Segunda. Aplicación del Convenio	28
----------------------------------	----

Tercera. Plan de Igualdad	28
---------------------------	----

Anexos.

Anexo I. Grupos y Categorías laborales	29
--	----

Anexo II. Tabla Salarial	29
--------------------------	----

Organigrama.

Organigrama	30
-------------	----

Capítulo I.

Sección I. Ámbito de aplicación.

Preámbulo.

Se ha tenido en cuenta la disposición de la empresa a establecer un convenio colectivo adaptado a una triple circunstancia:

1. Las características propias del sector de Astilleros - Varaderos de embarcaciones.
2. Características propias de la empresa, teniendo en cuenta que se intentará trasladar a las condiciones laborales de los trabajadores la propia marcha de la empresa.

Esto quiere decir que en los periodos de mejora se producirá un traslado de las citadas circunstancias a los trabajadores, e igualmente en época de dificultades,





si es el caso, los trabajadores también se adaptarán a tal circunstancia, de acuerdo con los representantes legales de la empresa.

3. Es una realidad la distinta calidad y cantidad de trabajo que desarrollan los distintos trabajadores. Tal circunstancia se evaluará y abonará en complementos que primen la productividad y el rendimiento.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio es de aplicación a todo el personal que preste sus servicios para la Empresa “Astilleros y Varaderos El Rodeo S.L. “, con domicilio de trabajo en Muelle Isla Verde s / n en el Puerto de Algeciras.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Si bien la razón social y centro de trabajo principal se encuentra en el lugar manifestado en el artículo anterior, el presente convenio es de aplicación dentro de todo el ámbito mundial, ante la posibilidad de prestación de servicios en cualquier ámbito geográfico.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio es de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa “Astilleros y Varaderos El Rodeo S.L. “, cualquiera que sea la categoría que ostenten y la función que realicen, con la única excepción de los Directores, o cualquier otro personal del grupo 1 que pueda designar la empresa, cuyo régimen se establecerá por acuerdo de Consejo de Administración, y conformidad de los mismos.

Artículo 4. Comisión Mixta Paritaria.

Se constituye una comisión mixta paritaria, entre representantes de la empresa y de los trabajadores respetando la designación de unos y otros por los distintos colectivos de trabajadores y empresa con funciones de interpretación del presente convenio, así como de mediación, conciliación y arbitraje, siempre dentro de la normativa vigente en la materia.

La actividad de la Comisión no obstruirá, en ningún caso, el libre ejercicio de las acciones que procedan ante la jurisdicción competente.

En caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria, se remitirá al Acuerdo Interprofesional del Sistema de Resolución Extrajudicial suscrito el 3 abril 1.996 entre la J.A., C.E.A., C.C.O.O., y U.G.T.

Sección II. Ámbito temporal y garantías.

Artículo 5. Vigencia.



El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2.012, tras los trámites legales de publicación, y su vigencia será hasta el 31 de Diciembre de 2.015.

Artículo 6. Denuncia y revisión.

Tres meses antes de su vencimiento, es decir el 30 de Septiembre del último año de Convenio, se iniciará el periodo de negociación del nuevo Convenio, pudiendo iniciarse con antelación si existe acuerdo entre las partes.

Antes de quince días medido desde el inicio del periodo de negociación se presentarán los posibles proyectos de nuevos convenio, es decir antes del 15 de Octubre del último año.

Se establece un plazo de 16 días, antes del 31 de Octubre para el estudio y análisis, marcándose un plazo máximo de dos meses de reuniones y deliberaciones para la toma de un acuerdo que lleve al nuevo Convenio, que entre en vigor el 1 de Enero del siguiente año.

Si las negociaciones para el nuevo convenio no llegan a acuerdo, se entiende prorrogado el presente Convenio de empresa hasta que haya un nuevo convenio de empresa firmado entre las partes que han negociado el presente convenio.

Artículo 7. Condiciones Personales.

Los importes cobrados individual y con carácter permanente por algún trabajador, así como las cantidades por encima de la tabla salarial que se incluye en convenio se entenderá consolidado y por lo tanto se respeta incluyéndose en un solo concepto salarial personal, revisable anualmente.

En caso de que el valor consolidable sea debido a la aplicación del presente convenio, será un plus personal SI revisable anualmente conforme al porcentaje de subida que se aplique.

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 8. Sueldos y Salarios.

El presente Convenio es el marco regulador de las relaciones empresa-trabajador. Las retribuciones salariales serán únicas según la categoría laboral, esto es, las condiciones salariales y laborales serán únicas para todos los empleados de la misma categoría laboral ya sean mecánicos, carpinteros, especialistas en fibra, personal administrativo, etc.

El Incremento salarial anual será:

Año 2.012	Incremento salarial en todos los conceptos salariales del	0,5%
-----------	---	------



Año 2.013	Incremento salarial en todos los conceptos salariales del	0,6%
Año 2.014	Incremento salarial en todos los conceptos salariales del	1,5%
Año 2.015	Cantidad a acordar en función de la marcha de la empresa	

Si los resultados económicos del ejercicio anterior, han sido positivos para la empresa, éste se traducirá en una mejor variación salarial para los trabajadores, siendo la referencia de partida el 1,5 %.

En caso que la empresa haya tenido pérdidas y empeorado en sus resultados económicos del ejercicio de la actividad no será posible subida dado la imposibilidad económica de la empresa de soportar el aumento del coste salarial en situación de pérdidas.

Si bien se revisará la marcha de la empresa, medido en los resultados de las cuentas económicas a mitad del año para poder trasladar una subida salarial posible a los trabajadores si efectivamente los resultados económicos lo permiten.

Los Conceptos Salariales reconocido en convenio son:

- Salario Base, fijado en anexos I y II.
- Plus de Asistencia regulado en art. 9.
- Pagas Extraordinarias, regulado en art. 10.
- Antigüedad consolidada, regulado en art. 11.
- Plus de Productividad.
- Plus de Jefe de Equipo., regulado en art. 12.
- Plus de trabajo penoso, tóxico o peligroso, regulado en art. 13.
- Plus de Nocturnidad, regulado en art. 14.
- Plus de Transporte,, regulado en el art. 15.
- Plus de Festivo, regulado en el art. 16

Las retribuciones que se establecen tendrán carácter de generales para todos los trabajadores de la misma categoría laboral, de forma que la empresa podrá establecer incentivos o primas individuales en base a la productividad y calidad en el trabajo.

Artículo 9. Plus de Asistencia.

Todos los trabajadores sujetos al presente Convenio, en razón a su implicación y compromiso de trabajo percibirán un plus por cada día que asista al trabajo, conforme a anexo adjunto siendo en 2.012 de 4,01€ al día.

Su percepción será íntegra no siendo posible cobrarlo parcialmente sin justificación de las ausencias. Esto es, que para cobrar el plus deberá haber asistido el mes completo o por causas justificadas. No pudiéndose cobrar de forma parcial o por unos días de asistencia menor al mes completo sin justificación de la ausencia.

Artículo 10. Pagas Extraordinarias.

Todos los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias que se harán efectivas tal como se indica a continuación:

Dos Pagas extraordinarias de Junio y Diciembre, que se percibirán antes del día 15 de cada mes mencionado, y serán calculados a razón de treinta días de salario base más la antigüedad consolidada que corresponda.

Queda recogido en el presente convenio la propuesta de una tercera paga extra, a abonarse prorrateada en cada mes, a la entrada en vigor del siguiente convenio al actual y si así la situación económica de la empresa lo permite, desde el punto de vista económico.

No obstante, a los trabajadores que viniesen cobrando alguna paga extraordinaria más le debe seguir figurando en nómina como paga extraordinaria y no como un complemento personal.

Artículo 11. Antigüedad consolidada.

Todos los trabajadores afectados por el convenio que hasta ahora perciban antigüedad consolidada, lo harán manteniendo su montante revalorizable conforme al índice de subida general.

Artículo 12. Plus de Jefe de Equipo.

El Jefe de Equipo será aquel trabajador designado por la dirección de la empresa, a través del Director de Producción u Operaciones, para que asuma el control del trabajo de un grupo de trabajadores y/o actividades establecidos por la empresa, siguiendo parámetros de mayor productividad y rendimiento en el trabajo, y por consecución de objetivos establecidos previamente.

El reconocimiento a tales funciones se corresponderá con el suplemento del presente plus que consistirá, al menos, en el 20 % sobre el Salario Base de su categoría, que se cobrará durante los doce meses del año.



Artículo 13. Plus de trabajo penoso, tóxico o peligroso.

El desarrollo normal del trabajo de calle en las instalaciones de la empresa, dada las especiales condiciones del trabajo como la toxicidad, gases, así como sujeto a inclemencias del tiempo, situación de humedad, salinidad, lluvia, pleno sol, etc., con las cuales a pesar de ello es necesario realizar el trabajo, genera un derecho a recibir el presente plus por cada día que se asista al trabajo.

La cantidad mensual a percibir por tal concepto es 158 €.

Recibirán en todo caso el presente plus todas las categorías de trabajadores de calle, exceptuado pues el personal que “permanentemente” realice su trabajo dentro de la oficina, u otro despacho similar y no sujeto a estas especiales circunstancias e inclemencias laborales.

Artículo 14. Plus de Nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno al que se realice entre las 22 p.m. y las 6 horas a.m..

La bonificación por trabajo nocturno será del 30 % sobre el salario base, por día de trabajo nocturno.

Artículo 15. Plus de Transporte.

En cuanto al Plus de Transporte, se establece un plus de transporte para todos los trabajadores/as independientemente al tipo de contrato y número de horas realizadas por jornada de trabajo, consistente en 3,13 € por cada día trabajado y cuya cuantía se establece en (subida de convenio) para el año 2012.

Artículo 16. Plus Festivo.

Se percibirá la cantidad de 50,89 € / día trabajado en cualquiera de los 14 festivos establecidos en el calendario laboral, además de las horas extras realizadas.

Artículo 17. Bajas por Enfermedad y Accidente de Trabajo.

1.- En los supuestos de baja laboral por cualquier tipo de enfermedad o accidente de trabajo, las empresas abonarán, junto a la prestación económica por incapacidad temporal de seguridad Social, una cantidad tal que sumada a la citada prestación, en total suponga que sus trabajadores perciban una cantidad equivalente al 80% del total de la cantidad percibida como retribución por todos los conceptos salariales a los que se refiere el listado de la letra A del artículo 4 del presente convenio. Dicha cantidad será computada, respecto del promedio de la retribución del trabajador, percibida a lo largo de los tres meses precedentes.

A los efectos del cómputo del 80% de la cantidad a percibir por el trabajador por

incapacidad temporal no se tomarán en consideración:

– A las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de horas extraordinarias.

– Las pagas extraordinarias de junio y diciembre previstos en el art. 8 del Convenio Colectivo, que se someterán al régimen previsto en este precepto.

2.- En ningún caso dicha cantidad global, incluyendo la cuantía de la prestación de Seguridad Social, podrá ser:

a) Inferior al 100% del salario base convenio y del complemento por antigüedad que venga percibiendo el trabajador a lo largo del mes precedente,

b) Superior al 100% del conjunto de los conceptos salariales percibidos por el trabajador en el mes anterior a la baja.

3.- Dicho abono se efectuará a partir del primer día de la baja.

4.- En los casos de asistencia a consulta médica del seguro obligatorio de enfermedad, cuando la misma haya de realizarse dentro de la jornada laboral, dará al trabajador derecho al percibo del 50% de su salario durante su ausencia, sin que tal beneficio pueda exceder de 30 horas cada año, y previo aviso y posterior justificación al empresario.

Artículo 18. Revisión salarial.

Se aplicará la siguiente subida salarial acordada entre trabajadores y empresa que revisa toda la tabla salarial de cada año de convenio.

Año 2.012	Incremento salarial en todos los conceptos salariales del	0,5%
Año 2.013	Incremento salarial en todos los conceptos salariales del	0,6%
Año 2.014	Incremento salarial en todos los conceptos salariales del	1,5%
Año 2.015	Cantidad a acordar en función de la marcha de la empresa, de forma que si los resultados económicos del ejercicio anterior, han sido positivos para la empresa, éste se traducirá en una mejor variación salarial para los trabajadores.	

Artículo 19. Compensación trabajo a turnos.

Se considera que existe trabajo a turnos, cuando el trabajo se organice en la empresa de forma que los trabajadores deban desarrollar su actividad laboral en horarios diferentes, de mañana y tarde.



Los trabajadores afectados por régimen de trabajo a turnos de lunes a viernes, percibirán una compensación económica del 5% del salario base por día trabajado, en concepto de Plus de Turnos.

Artículo 20. Forma de Pago.

Los salarios mensuales se abonarán en forma de transferencia, dentro de los últimos días del mes en curso, a la entidad bancaria elegida libremente por el trabajador y sin ningún coste para éste, preferiblemente el día 28 de cada mes

Capítulo III. Organización del trabajo.

Artículo 21. Principios Generales.

La Organización práctica del trabajo es facultad Exclusiva de la dirección de la empresa.

Artículo 22. Jornada Laboral y Horario de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo para todos los trabajadores de la empresa será distribuida de lunes a viernes en jornada discontinua:

El horario general será:

Lunes a Viernes de 8 a.m. a 13 p.m. y de 15 p.m. a 18 p.m.

Ante la necesidad de la mejor prestación posible de servicios a los clientes de la empresa, puede establecerse un horario distinto para algún trabajador, de común acuerdo, siempre dentro del número de horas anuales totales que constan en convenio.

Tales horarios acordados con los trabajadores son:

Lunes a Viernes de 9 a.m. a 14 p.m. y de 16 p.m. a 19 p.m.

Lunes a Viernes de 8 a.m. a 13 p.m. y de 14,30 p.m. a 17,30 p.m.

Así mismo, durante dos meses al año existirá una jornada laboral para todos los trabajadores, sin excepción, de 35 horas semanales, que deberá distribuirse entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre.

En verano será de 8 a.m. a 15 p.m. para todo el personal, con carácter general.

Ante necesidades del trabajo debidamente acreditado por tales circunstancias se podrá establecer el horario de tarde como jornada ordinaria de trabajo durante el tiempo necesario y para los trabajadores que en razón del trabajo así sea necesaria.



Se establece la siguiente jornada anual:

1.750	Horas de trabajo efectivo en el año	2.012
1.748	Horas de trabajo efectivo en el año	2.013
1.746	Horas de trabajo efectivo en el año	2.014
1.744	Horas de trabajo efectivo en el año	2.015

El calendario laboral deberá ser expuesto en el tablón de anuncios durante el primer mes del año, tras acuerdo en su determinación entre la Empresa y los Representantes de los trabajadores.

Dicho calendario laboral recogerá, al menos, el horario de trabajo diario, la jornada ordinaria de trabajo y los días festivos e inhábiles.

Los días 24 y 31 de Diciembre, así como el 5 de Enero no se trabajará, además de todas las fiestas nacionales, autonómicas y locales marcadas en el calendario local.

Artículo 23. Horas Extraordinarias.

Se acuerda suprimir las horas extraordinarias habituales, de forma que se favorezca las nuevas contrataciones en sustitución de las horas extras habituales que no se pudieran echar.

Se acuerda realizar las horas extraordinarias de trabajo, siempre dentro del límite anual legal, ante las situaciones de reparaciones de siniestros u otros daños urgentes, ante pedidos o servicios de necesidad imprevista, u otros derivados de la naturaleza de la actividad que se realiza, y que no se puede sustituir por nuevas contrataciones.

Las horas extraordinarias realizadas podrán ser abonadas en metálico o bien compensadas en descanso, a razón de 2 horas ordinarias por cada hora extraordinaria trabajada.

La compensación de horas extras será acordada entre empresa y trabajadores, de forma que se atenderá a las circunstancias de la carga de trabajo y económicas de la empresa.

Las horas extras se abonarán a razón de 13€/hora extra realizada, siempre y en todo caso.

Si bien y teniendo en cuenta el trabajo concreto extra que se hace podrá complementarse con una gratificación extra si efectivamente el trabajo ha supuesto una tarea o trabajo valorable por la empresa, en base a la cantidad o

calidad del trabajo.

Artículo 24. Vacaciones Anuales.

Las vacaciones serán de 22 días laborables para todo el personal afectado por el presente Convenio.

La fecha de dichas vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro de cada año natural no siendo susceptible de acumulación, ni compensación económica.

El periodo de vacaciones se retribuye al mismo valor que el tiempo normal de trabajo, para un mes de 30 días, es decir, salario real de cada trabajador.

Artículo 25. Licencias.

Todo el personal de la empresa tendrá derecho a solicitar licencias con salario real por los conceptos y durante los días que seguidamente se relacionan, siempre con la debida justificación:

1. Matrimonio de trabajadores: 20 días naturales.
2. Nacimiento o adopción de hijos: 4 días laborales. En el supuesto de parto con cesárea, se acumulará las licencias de nacimiento con enfermedad grave.
3. 3 días laborables, inmediatamente posteriores al fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos, tanto del trabajador como de su cónyuge o pareja de hecho.

Si dicho fallecimiento es fuera de la provincia de Cádiz, tres días naturales más.

4. 3 días naturales, por enfermedad grave del cónyuge, ascendientes y descendientes y hermanos del trabajador y su cónyuge o pareja de hecho.

Si el fallecimiento es fuera de los límites de la provincia, 3 días naturales más.

5. 1 día por primera comunión de un hijo del trabajador, si se celebra en día laborable.

6. 2 días por traslado de domicilio habitual.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (E.T. Art. 37.3),ejercicio de sufragio activo, renovación de D.N.I.



8. El día de celebración de boda de hijos o hermanos, padre o madre..
9. Por exámenes, las horas necesarias, con justificación previa.
10. Un máximo de tres días al año para acompañé cónyuge o hijo a centros de diagnosis a instancias del SAS, cuya localización exceda de 70 km. Del domicilio del trabajador.
11. Para la recuperación del carnet de conducir, el tiempo indispensable, cuando la pérdida del mismo haya estado motivado por causas estrictamente imputables a la empresa.
12. Para realizar funciones sindicales o representación del personal, en los tiempos establecidos legal o convencionalmente.
13. Todas las fiestas oficiales, nacionales, autónomas o locales que figuren en el calendario laboral, serán no recuperables.

Todas las solicitudes de permisos deberán ser cursadas a través del Director de Operaciones o Producción de la empresa, siempre con la suficiente antelación salvo en los casos imprevistos.

Artículo 26. Trabajo con incentivos.

La empresa, en el ejercicio de la facultad reconocida en el artículo anterior, así como con el fin de la mejora de la productividad y eficiencia empresarial, podrá establecer un sistema de remuneración del trabajo con incentivos, aplicable a todos o a parte de los trabajadores que realicen la misma actividad dentro de la misma embarcación, y en función de los día trabajados.

El sistema citado de remuneración pretende que la empresa reconozca el mayor compromiso y productividad de uno o varios empleados, en función a la calidad de su trabajo y del rendimiento de su trabajo.

La remuneración con incentivos supone un complemento del salario establecido en convenio.

La empresa analizará y valorará las distintas tareas que se realicen, así como los trabajadores o grupos de ellos que han desempeñado dicha tarea, estableciendo incentivos a los trabajadores mencionados, siendo comunes si realizan el mismo trabajo, y acorde a la tarea desempeñada.

Artículo 27. Clasificación Profesional.

El personal que preste servicios en las actividades encuadradas en el presente convenio se clasificará e incluirá en la categoría que corresponda, de entre las especificadas en los anexos I y II adjuntos, no estando obligada la empresa a



tener cubierta todas las categorías expresadas en dichos anexos, y en congruencia con el acuerdo confederal del 20 de Marzo de 2.009 y 29 de Marzo de 2.011 entre confederal de UGT y CCOO.

Artículo 28. Anticipo mensual.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a percibir hasta el 25 % de la retribución que le corresponda, en concepto de anticipo, que será deducido de la próxima nómina.

Artículo 29. Transportes y dietas por desplazamiento de trabajo.

El personal que para la realización de un trabajo determinado tuviera que desplazarse de localidad, bajo la instrucción y dirección de la empresa, cobrará una dieta conforme al siguiente criterio:

- | | |
|------------------------------------|--------------------------|
| a) Pernoctación fuera de domicilio | 35,16 € (dieta completa) |
| b) Pernoctación en su domicilio | 15,02 € (media dieta) |

La dieta b se pagará en supuestos de desplazamientos superiores a 20 Km a contar desde el centro de trabajo hasta el lugar de la realización del trabajo.

En caso de desplazamiento al extranjero o fuera de la península se abonará la dieta completa. Cuando el trabajador tenga que realizar jornada partida se abonará la media dieta siempre que el desplazamiento sea superior a 10 km.

La empresa viene obligada a facilitar medios de transporte cuando el trabajador haya de desplazarse de su centro o, en su defecto, deberá abonar íntegramente el precio del billete del transporte público.

Cuando el trabajador, de acuerdo con la empresa, haga prestación de su vehículo a ésta, las condiciones económicas u otras serán fijadas de mutuo acuerdo entre ambos.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma empresa, en que no se presten servicios habituales, salvo que estén situados a una distancia que exceda de lo establecido anteriormente. Aún cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar el trabajo resulte ser la residencia del trabajador, siempre que independientemente no se le ocasione perjuicio



económico determinado.

Si un trabajador es desplazado o trasladado fuera de la provincia por un tiempo superior a 30 días consecutivos, el trabajador dispondrá de dos días naturales, elegidos por él, para asuntos relacionados con el desplazamiento o traslado.

Por cada 15 días consecutivos que el trabajador permanezca en régimen de desplazamiento, disfrutará de un día laborable de vacaciones, independientemente de las vacaciones reglamentarias, que podrán acumularse, sin que sea necesariamente obligatorio hacer uso de él.

Capítulo IV. Régimen disciplinario.

Artículo 30. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes. Para ello la empresa creará un comité disciplinario encargado de la aplicación del presente régimen disciplinario.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Las faltas cometidas por los trabajadores acogidos al presente convenio se clasificarán, según su importancia, reincidencia e intención en Leves, Graves y Muy Graves.

La posible existencia de una de las faltas mencionadas anteriormente, y con el fin de garantizar en la mayor medida los derechos tanto del trabajador como de la empresa, se iniciará expediente inicialmente informativo que podrá derivar en expediente sancionador.

Igualmente a tenor de la definición del nivel de gravedad de la falta, le corresponderá una posible sanción también definida como Leve, Grave y Muy Graves.

Artículo 31. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves

1. La desobediencia continuada y persistente en el trabajo.
2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de tres meses o de veinte durante seis meses.





3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
 4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas, útiles o materiales para su uso propio.
 5. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales y herramientas e incluso documentos de la empresa.
 6. Los malos tratos de palabra y obra o faltas graves de respecto con superiores, compañeros, subordinados o público en general.
 7. La imprudencia, negligencia, o el incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador y/o terceros e instalaciones.
 8. La simulación de enfermedad, accidente o incapacidad temporal.
- Así mismo se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
9. La Condena por sentencia judicial firme por cualquier delito que pueda implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando hayan sido cometidas fuera de la empresa.
 10. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo.
 11. La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza, así como documentos de la empresa trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza, así como documentos reservados de la empresa.
 - 12 Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia o en empresas de la competencia sin la oportuna y expresa autorización la oportuna y expresa autorización.
 13. Causar accidentes graves por negligencia, descuido imprudencia inexcusables o serio peligro para la empresa para la empresa.
 14. La disminución voluntaria y prolongada en el rendimiento normal.
 15. La reincidencia en faltas graves en un periodo de seis meses, siempre que fueron sancionadas.
 16. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en el mes o



en treinta días naturales.

Artículo 32. Faltas Graves.

Se considerarán faltas graves

1. Alegar motivos falsos para obtener permisos o licencias.
2. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de tres meses o de veinte durante seis meses.
3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno a tres días al mes.
4. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados o público en general.
3. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
4. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a) b) y c) del Artículo 5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
5. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja y confirmación en tiempo superior a cinco días y dos días respectivamente, desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
6. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
7. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo,
8. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un periodo de tres meses.
9. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Empresa o se utilicen en provecho propio.

Artículo 33. Faltas Leves.

Se consideran faltas leves

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
2. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.



3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada un día al mes.
5. La ausencia de comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. El descuido y negligencia en el uso y conservación de los locales, materiales, vestuario y documentación de los servicios.
7. La Falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el periodo de un mes o en treinta días naturales.

Artículo 34. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- Apercibimiento escrito
- Amonestación verbal.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 90 días.
- Despido

Todas las sanciones serán notificadas por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo al comité de empresa y al sindicato al que estuviese afiliado en su caso.

Artículo 35. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los Treinta días y las muy graves a los sesenta días. Todo ello a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.



**Artículo 36. Caducidad.**

Las faltas cometidas por los trabajadores serán anuladas de sus expedientes personales, no pudiéndose tener en cuenta a, ningún efecto, pasados cuatro meses de las faltas leves, un año en las faltas graves y dos años en las faltas muy graves.

Capítulo V. Aspectos sociales.**Artículo 37. Excedencias.**

Los trabajadores que lleven como mínimo un año de servicio en la empresa, tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria por tiempo no inferior a tres meses ni superior a 5 años

Para proceder a su concesión deberá solicitarse 60 días antes de la fecha de inicio, solo en casos excepcionales de reconocida e inapelable necesidad, debidamente acreditada, podrá solicitarse en un plazo inferior. Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita con sesenta días de anticipación a la fecha de terminación de la excedencia o su prórroga, o si fuese para trabajar en una empresa dedicada a la misma actividad.

Los trabajadores que ostenten cargo sindical de carácter comarcal, provincial o de mayor ámbito territorial, tendrán derecho a situación de excedencia forzosa, si lo solicitan en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Prendas de Trabajo.

Las empresas afectadas por este Convenio dotarán a su personal fijo y eventual sin distinción de edad ni sexo, de una prenda de trabajo por cada seis meses, adecuada a las misiones que tengan asignadas, esta elección de ropa será consensuada entre empresa y representante de los trabajadores.

El vestuario de invierno constará de jersey y chaquetón por una sola vez al año.

Esta entrega habrá de coincidir con la temporada otoño - invierno.

En ningún caso se admitirá la sustitución por cantidades en metálico.

No obstante, en los trabajos especiales que así lo requieran, como los que llevan consigo un desgaste extraordinario de las prendas de trabajo, tales como los que se realicen en tanques, montura, flote o sucios, las empresas concederán cuantas prendas de trabajo sean necesarias, previa devolución de las otras.

Artículo 39. Ayudas de Estudio y Otras ayudas.

A. 1. Para todos los trabajadores se establece una ayuda de estudios para cada

hijo en edad escolar con tres años o más años por valor de 11,59€ por cada hijo, previa presentación de justificante de asistencia al centro escolar durante todo el año, a excepción de Julio y Agosto, y hasta que sea completamente gratuita la enseñanza.

El pago efectivo de la ayuda contemplada en el apartado anterior, se realizará al mes siguiente de la presentación del justificante de matriculación oficial del centro debidamente cumplimentado.

2. La Empresa ayudará a los trabajadores que tengan disminuidos a su cargo con minusvalías, con la cantidad de 78,07 €/mes por cada caso en esta situación, previa justificación oficial.

Artículo 40. Seguro de Convenio.

La empresa suscribirá una póliza de seguro de Convenio fijada al menos en las siguientes cuantías:

Muerte Natural	6.783 €
Incapacidad Permanente Total	18.000 €
Incapacidad Permanente absoluta	18.000 €
Muerte por accidente	18.000 €

Esta cuantía permanecerá fija durante la vigencia del convenio, y a su finalización se actualizará con los incrementos habidos durante la vigencia del mismo.

Esta póliza será suscrita con aquella Cía., que a elección de la empresa se crea más conveniente, comparada su solvencia, y siempre que por ella se acepte el riesgo mencionado en el presente convenio.

Capítulo VI. Clausulas de empleo.

Artículo 41. Clasificación profesional.

El personal que preste servicios en las actividades encuadradas en el presente convenio se clasificará e incluirá en la categoría que corresponda, de entre las especificadas en los anexos I y II adjuntos, no estando obligada la empresa a tener cubierta todas las categorías expresadas en dichos anexos.

El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Convenio, se clasificará en atención a la función que desarrolla, tal y como establece el acuerdo alcanzado al efecto el 20 de marzo de 2009 y 29 marzo de 2011 entre CONFEMETAL, U.G.T. Y CC.OO.



La clasificación del personal por grupos profesionales tal y como refleja el mencionado acuerdo, se establece y acuerda en el Anexo I de este Convenio, no estando las empresas obligadas a tener cubiertas todas las categorías mencionadas en el párrafo anterior, mientras los servicios no lo requieran.

Cualquier duda, incidencia o error de interpretación, será resuelto por la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio.

Durante la vigencia del Convenio las partes, reunidas en Comisión Paritaria, podrán adecuar la tabla profesional a las categorías realmente existentes en la actualidad, así como los niveles salariales de los grupos, sin que ello pueda suponer pérdida para las expectativas salariales de los trabajadores ni coste adicional para la empresa

Artículo 42. Formación Profesional.

La empresa se compromete a la organización y puesta a disposición de los trabajadores de la adecuada materia de formación en temas relacionadas con el trabajo a través de cursos y jornadas de forma presencial o a distancia, lo cual le reportará mayor cualificación profesional sin coste para los trabajadores.

Para el personal que a instancias de la empresa realice cursos de formación, prácticas o estudios de interés fuera de la jornada laboral, como compensación por las horas invertidas en dichas actividades, los trabajadores podrán recuperarlas como jornada de descanso, de acuerdo a las necesidades del trabajo.

Artículo 43. Trabajos de categoría superior.

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, con el salario que corresponda a su nueva categoría, comunicándose a los representantes de los trabajadores tal situación y su cese en su caso, reintegrándose a su puesto cuando cese la causa que motivo el cambio. Este cambio no puede ser de duración superior a 180 días por año, debiendo el trabajador al cabo de este tiempo volver a su antiguo puesto y categoría. Salvo los casos de sustitución por incapacidad temporal, descanso por maternidad, permisos oficiales, ocupación de cargos públicos o circunstancias similares y excedencia, la sustitución en estos casos comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado

Artículo 44. Modalidades de contratación.

La intención de la empresa es la de favorecer la contratación fija y la estabilidad laboral de todos los trabajadores que se acogen al presente convenio, si bien, será de aplicación las formas de contratación e incentivos a la contratación vigentes en cada momento, conforme a Ley.





Artículo 45. Contrato de Relevo.

Las partes firmantes entienden que el contrato de relevo en los casos de prejubilaciones parciales puede favorecer la lucha contra el desempleo y el acceso de los jóvenes a puestos de trabajo existentes en la empresa.

Por ello, en este convenio se recoge tal posibilidad debiendo la empresa, si tal derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

Artículo 46. Prejubilación.

Los trabajadores con edad inferior a cumplidos los 65 años de edad y que cumplan los demás requisitos para acogerse a tal derecho podrá solicitar su prejubilación, en los términos previstos en la legislación vigente.

Capítulo VII. Derechos sindicales.

Artículo 47. Cuota Sindical.

A Requerimiento por escrito de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales, la empresa descontará de su nómina mensual el importe de dichas cuotas ingresándolas de acuerdo con las instrucciones recibidas.

Artículo 48. Derecho y Garantías sindicales.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Capítulo VIII. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 49. Salud Laboral.

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

a. Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

b. Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente o no cuenta con la protección adecuada, comunicándolo inmediatamente al responsable del servicio y a los Delegados de Prevención.

c. Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños



originados por los riesgos a que esté expuesto.

d. Cursos de formación en salud laboral en tiempo computable como horas de trabajo.

e. Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentre expuesto a sistemas de trabajo perjudicial o tóxico, siempre que no se consiga una adecuada prevención.

2. La Dirección de la Empresa deberá:

a. Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una formación adecuada y práctica en estas materias de nuevo acceso, o cuando cambien de puestos de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, compañeros o terceras personas.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, siendo compensado en el último caso en tiempo libre.

b. Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal tanto en las instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.

c. Elaborar, un plan de prevención y salud y seguridad que complete, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgo.

d. Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

e. Garantizar que en el centro de trabajo exista un botiquín de primeros auxilios debidamente dotado, el cual será repuesto a solicitud del Director de Producción, a petición propia, del representante de los trabajadores, o en su defecto, del propio trabajador.

Artículo 50. Delegado de Prevención, Comité de Seguridad y Salud.

Es necesario el acuerdo y colaboración entre empresa y trabajadores, siempre dentro del marco de la legislación en materia en prevención de riesgos laborales, que facilite y provea de las mejores y más seguras condiciones de trabajo.

A los efectos de la designación de un delegado de prevención, o bien creación de



un comité de Seguridad y Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la Ley 35/1995 de 8 de noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales, así como a lo dispuesto en el capítulo VIII del acuerdo estatal del sector del Metal, siempre que la empresa esté dentro de su ámbito de aplicación.

Bien con delegado de prevención o con comité de seguridad y salud, deberá haber una necesaria coordinación en materia de Seguridad y Salud Laboral sobre los problemas del conjunto de los trabajadores, entre empresa y trabajadores.

Artículo 51. Reconocimiento Médico.

La empresa hará las gestiones correspondientes ante el organismo adecuado, con el fin de que a los trabajadores sujetos a este convenio se les pueda practicar un reconocimiento médico completo cada año,

Disposiciones adicionales.

Primera. Pareja de Hecho.

Las alusiones que en el presente convenio se hacen al cónyuge, serán asimilables, en todos los sentidos, a la Pareja de Hecho, siempre que esté debidamente legalizada de conformidad con la normativa vigente en cada momento.

Segunda. Aplicación del Convenio.

El articulado de este convenio obligará a ambas partes mientras no sea sustituido por otro.

Tercera. Se constituirá una comisión negociadora del plan de igualdad.



ANEXOS.
Anexo 1: Grupos y Categorías laborales

GRUPO	CATEGORIA LABORAL
1	Ingenieros Superiores y Licenciados
2	Graduados Técnicos y Diplomados
3	Jefe de Taller, Jefe Administrativo, Delineantes, Técnicos Comercial, Técnico de Seguridad, Jefe de Muelle-Encargado General, Jefe de Varadero
4	Oficial de Primera A, Encargados
5	Oficial 1ª Mecánica, Oficial 2ª Mecánica, Oficial 1ª Administrativo, Oficial 1ª Carpintería, Oficial 2ª Carpintería, Capataz de Peones.
6	Conductor de Grúas y maquinaria autom. Auxiliar de Oficina, Vigilante, Auxiliar Administrativo, Ayudante.
7	Peón, Ayudante
8	Aprendiz Varadero

Anexo 2: Tabla Salarial

CONVENIO 2012-2015	Salario Base	Para 30 Días	Plus Transporte	Plus Tóxicos	Asistencia	Grupo
Jefe de Varadero	38,14	1.144,05	3,13	158 €/Mes	4,03	3
Jefe de Taller	38,14	1.144,05	3,13	158 €/Mes	4,03	3
Jefe de Oficina	38,14	1.144,05	3,13	-	4,03	3
Perito y Proyectista	38,14	1.144,05	3,13	158 €/Mes	4,03	2
Técnico Varadero	38,14	1.144,05	3,13	158 €/Mes	4,03	3
Oficial 1ª	33,93	1.017,86	3,13	158 €/Mes	4,03	5
Oficial 1ª Oficina	34,42	1.032,74	3,13	-	4,03	5
Oficial 2ª	32,54	976,26	3,13	158 €/Mes	4,03	5
Oficial 2ª Oficina	32,57	977,07	3,13	-	4,03	5
Ayudante Varadero	29,79	893,65	3,13	158 €/Mes	4,03	5
Aux. Oficina	29,79	893,65	3,13	-	4,03	6
Peón	25,36	760,68	3,13	158 €/Mes	4,03	7
Aprendiz Varadero	20,66	619,884	3,13	158 €/Mes	4,03	8

ORGANIGRAMA: "ASTILLEROS Y VARADEROS EL RODEO S.L."
