

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REYENVAS, S.A.

Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Sevilla

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Reyenvas, S.A., suscrito por la referida entidad y por la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2014.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.) de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales» los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del RD 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial,

Acuerda:

Primero.— Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Empresa Reyenvas, S.A., suscrito por la referida Entidad y por la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2014.

Segundo.— Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Reyenvas, S.A.

XVI Convenio Colectivo del 1-1-2012 al 31-12-2014

Artículo 1. Ámbito

El presente convenio es de ámbito de Empresa y afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en Reyenvas, S.A., en el centro de trabajo con domicilio

en Polígono Industrial La Red, Alcalá de Guadaíra (Sevilla), quedando excluidos los comprendidos en los artículos 1º y 2º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Vigencia, Prorroga y Revisión

2.1.— El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2012, y tendrá una duración de tres años, concluyendo el día 31 de diciembre de 2014, siendo prorrogado tácitamente si alguna de las partes no lo denuncia con tres meses de antelación.

2.2.— Revisión salarial para el primer año de vigencia.

(01.01.2012 al 31.12.2012)

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.), registrase al 31 de diciembre del año 2012 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2011, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación exacta que se produzca.

Tal incremento se aplicará, si procede, sobre los conceptos: Salario Convenio, Complemento de Asistencia, Complemento de Cantidad y Calidad, Pagas Extras, Plus de Relevé Continuo, Descanso 23/6, Complemento de Nocturnidad, Horas Extraordinarias, Horas de Formación y Premio de Absentismo.

Dichos atrasos se abonarán, si procede, con efectos desde el 1 de Enero de 2012 y hasta el 31 de diciembre de 2012, y para llevarlos a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas vigentes a 31 de diciembre de 2011.

2.3.— Incremento salarial para el segundo año de vigencia.

(01.01.2013 al 31.12.2013)

Los importes vigentes al 31.12.2012 correspondientes a los conceptos: Salario Convenio, Complemento de Asistencia, Complemento de Cantidad y Calidad, Pagas Extras, Plus de Relevé Continuo, Descanso 23/6, Complemento de Nocturnidad, Horas Extraordinarias, Horas de Formación y Premio de Absentismo, se incrementarán a partir del 1º de Enero del año 2013 en el 0,5%.

2.4.— Revisión salarial para el segundo año de vigencia.

(01.01.2013 al 31.12.2013)

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.), registrase al 31 de diciembre del año 2013 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2012 superior al incremento inicialmente pactado para dicho año (0,5 %), se efectuará una revisión salarial tan



pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra.

El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará con efectos del mes del año en que el IPC acumulado mensual supere la cifra de incremento inicialmente pactado para el ejercicio 2013 (0,5 %), sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2014. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos para el año 2013.

En el supuesto de que el IPC real resultase inferior en relación con el porcentaje de incremento inicialmente pactado para 2013 (0,5 %), no procederá la devolución de salarios, pero sí afectará esta circunstancia a efectos del cálculo del incremento salarial correspondiente al año 2014.

Tal incremento se aplicará, si procede, sobre los conceptos: Salario Convenio, Complemento de Asistencia, Complemento de Cantidad y Calidad, Pagas Extras, Plus de Relevé Continuo, Descanso 23/6, Complemento de Nocturnidad, Horas Extraordinarias,

Horas de Formación y Premio de Absentismo.

2.5.— Incremento salarial para el tercer año de vigencia. (01.01.2014 al 31.12.2014).

Los importes vigentes al 31.12.2013 correspondientes a los conceptos: Salario Convenio, Complemento de Asistencia, Complemento de Cantidad y Calidad, Pagas Extras, Plus de Relevé Continuo, Descanso 23/6, Complemento de Nocturnidad, Horas Extraordinarias, Horas de Formación y Premio de Absentismo, se incrementarán a partir del 1º de Enero del año 2014 en el 0,5 %

2.6.— Revisión salarial para el tercer año de vigencia.

(01.01.2014 al 31.12.2014)

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.), registrase al 31 de diciembre del año 2014 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2013 superior al incremento inicialmente pactado para dicho año (0,5 %), se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra.

El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará con efectos del mes del año en que el IPC acumulado mensual supere la cifra de incremento inicialmente pactado para el ejercicio 2014 (0,5 %), sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2015. Para llevarlo a cabo se tomarán



como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos para el año 2014.

En el supuesto de que el IPC real resultase inferior en relación con el porcentaje de incremento inicialmente pactado para 2014 (0,5 %), no procederá la devolución de salarios, pero sí afectará esta circunstancia a efectos del cálculo del incremento salarial correspondiente al año 2015.

Tal incremento se aplicará, si procede, sobre los conceptos: Salario Convenio, Complemento de Asistencia, Complemento de Cantidad y Calidad, Pagas Extras, Plus de Relevé Continuo, Descanso 23/6, Complemento de Nocturnidad, Horas Extraordinarias,

Horas de Formación y Premio de Absentismo.

2.7.— Plus de relevé continuo.

Incremento del 1,5 % para el año 2012 por encima del incremento general pactado para el resto de conceptos. El incremento se aplicará en el momento de realizar los atrasos del año 2012.

2.8. Plus de nocturnidad.

Incremento del 1,5 % para el año 2012 por encima del incremento general pactado para el resto de conceptos. El incremento se aplicará en el momento de realizar los atrasos del año 2012.

Artículo 3. Vinculación a la Totalidad

El convenio es un todo orgánico e indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efecto de ninguna clase en el supuesto de que no fuese aprobado en su integridad. En otros casos quedaría sin eficacia, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Artículo 4. Garantía Personal

Se respetará en conjunto y cómputo anual, las condiciones más beneficiosas reconocidas que disfruta actualmente el personal que trabaje en esta Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio. Dicha garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada al puesto de trabajo, grupo profesional u otras circunstancias análogas, por lo que nadie podrá alegar en su favor las condiciones más beneficiosas que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos a que sean destinados o promovidos.

Artículo 5. Absorción y Compensación



5.1.— Las condiciones que se pactan en este Convenio, compensan y sustituyen en su totalidad a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procede de Disposición Legal, Convenio Colectivo, Imperativo Jurisprudencial, Resolución Administrativa, Pacto o cualquier otra causa.

5.2.— En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variación económica en algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las disposiciones del Convenio Colectivo en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 6. Prelación de Normas

Las normas que regulan las relaciones entre la Empresa y su personal, serán las contenidas en este Convenio Colectivo. En lo no previsto, se estará a lo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales o reglamentarias de carácter general que lo desarrollan. Artículo 7º.— Jornada laboral.

El número de horas de trabajo, en cómputo anual, será de 1.760 horas de trabajo efectivo para los tres años de vigencia.

A tal fin, se fija el siguiente cuadro horario para los tres años de vigencia:

Horario de trabajo

1) Personal de jornada normal.

1.1.— Lunes a Viernes Sabado (X)

Mañana 8.00 a 13.00 horas 6.30 a 14.30 horas

Tarde 15.00 a 18.00 horas

1.2.— Lunes a Viernes Sábado (X)

Mañana 8.30 a 13.30 horas 6.30 a 14.30 horas

Tarde 15.30 a 18.30 horas

2) Personal a tres turnos con descanso dominical.

Lunes a Viernes Sábado (X)

1º Turno 6.30H. a 14.30H. 6.30H. a 14.30H.

2º Turno 14.30H. a 22.30H. 14.30H. a 22.30H.



3º Turno 22.30H. a 06.30H. 22.30H. a 06.30H.

(X) Solo a efectos de utilización por aplicación del apartado 7).— Distribución irregular de la jornada.

3) Personal a Fuego Continuo.

Este personal adscrito a este sistema de trabajo realizará jornadas continuas a turnos rotativos de mañana, noche y tarde, incluidos domingos y festivos, con la alternancia rotativa siguiente:

— Un turno con siete días de trabajo de mañana y tres de descanso.

— Un turno con siete días de trabajo de noche y dos de descanso.

— Un turno con siete días de trabajo de tarde y dos de descanso.

El tiempo devengado de más por los trabajadores en este sistema de trabajo será acreditado por cada trabajador como «Descanso Compensatorio».

4) El personal cuya jornada de trabajo sea continuada, y no disponga voluntariamente de los 15 minutos de descanso, percibirá la suma de 3,03 euros, por cada día que no disfrute del mismo, figurando la cantidad que resulte por este motivo en el recibo de salarios bajo el concepto «Descanso 23/6».

5) En el supuesto de que razones técnicas u organizativas hicieran necesario el establecimiento de nuevas normas sobre jornadas y turnos y, en consecuencia, la modificación de las establecidas en este apartado, la Empresa se reserva el derecho de llevarlas a efecto, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

6) Para los trabajadores que tienen régimen de trabajo a Fuego Continuo, según se prevé en el apartado 3 del Artículo 7 de este Convenio, se establece un complemento por la cuantía de 139 Euros, por mes efectivamente trabajado, en concepto de «Plus de Fuego Continuo», o la parte proporcional a los días efectivamente trabajados, cuando no se trabaje el mes completo.

No obstante, se garantiza la percepción del Plus Mensual, cuando el trabajador haya realizado, al menos, 15 días de trabajo efectivo en este sistema, incluyéndose en el computo anterior, los días festivos (entendiendo como tales las 14 fiestas anuales) trabajados, según su turno de trabajo.

Siempre y cuando a solicitud de la Empresa se fijen colectiva o individualmente períodos iguales o superiores a 15 días naturales de vacaciones, se garantizará la percepción del Plus Mensual, cuando el trabajador haya realizado, al menos, 14 días de trabajo efectivo en este sistema, incluyéndose en el computo anterior, los



días festivos (entendiendo como tales las 14 fiestas anuales) trabajados, según su turno de trabajo.

7) Distribución Irregular de la Jornada.

Sobre el calendario que rija en la empresa, la Dirección de ésta, podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 110 horas cada año de vigencia del Convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la empresa, pudiendo superarse, el tope diario de jornada de 9 horas referido en la Ley, con respeto de los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente.

Para la aplicación de la hora flexible se tendrán en cuenta los criterios de causalización y explicación de las razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen a los Representantes de los Trabajadores, así como a los directamente afectados, con 7 días de antelación a la adopción de dicha decisión.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a trabajadores que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia.

La compensación de las horas flexibles se hará sin que se aplique recargo alguno y siguiendo al fórmula: Unidad x Unidad.

Artículo 8. Vacaciones

A partir del 1 de Enero de 2.012, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio y que lleven trabajando en la Empresa como mínimo un año, disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones al año. El personal de nuevo ingreso, o que cese en el transcurso del año, disfrutará de la parte proporcional que con relación al tiempo que lleve trabajando, le corresponda. De igual manera se aplicará todo lo expuesto anteriormente a los siguientes años de vigencia del presente Convenio.

Las vacaciones se disfrutarán de la forma siguiente:

— Veinte días laborables serán continuados, disfrutándose preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

— Un día el 24 de diciembre.



— Un día el 31 de diciembre.

Se conviene expresamente que para todo el personal, excepto el que preste sus servicios en régimen de «Fuego Continuo», cuando estas fechas coincidan en sábado o domingo se trasladarán a las fechas que convengan ambas partes.

El personal a Fuego Continuo podrá disponer de los días 25 de diciembre y 1 de enero, con cargo a las horas que devenguen de más, como consecuencia de su régimen de trabajo. Asimismo, y para este personal, podrá disponer del día 31 de diciembre con cargo a las horas devengadas de más, como consecuencia de su régimen de trabajo; por lo que el período de días continuados de vacaciones se incrementará en un día laborable.

El cuadro de distribución de vacaciones, se expondrá en el tablón de anuncios dentro del mes de abril de cada año para conocimiento del personal, dando preferencia en la distribución para el disfrute de las mismas el más antiguo.

Las vacaciones se retribuirán con el salario medio percibido en la jornada normal en los tres meses anteriores a su disfrute (Salario Convenio, Complementos de Cantidad y Calidad, Complementos de Asistencia, y sí se tuviera derecho al percibo: Complemento Mensual de Antigüedad). No podrán ser acumulados períodos de vacaciones no disfrutadas en los años anteriores, salvo que esta circunstancia haya sido motivada por imperativos del servicio.

Artículo 9. Personal Accidentado

Para el personal que se encuentre en situación de I.T. derivada de accidente laboral que no sea “in itinere”, ni lumbalgias, se estará a lo siguiente:

En el supuesto de que con el 75% de la Base Reguladora no alcanzase el trabajador su Salario Convenio, más Complementos de Asistencia, más Complementos Cantidad y Calidad y Antigüedad en su caso, se le abonará mientras persista esta situación la diferencia hasta alcanzar el 90% de dichos conceptos retribuidos.

Dicha referencia se ampliará hasta el 100% para los accidentes que, no siendo, “In itinere”, produzcan fractura o pérdida de masa carnal.

Artículo 10. Prendas de Trabajo

La empresa dotará a su personal del grupo obrero, subalterno y técnico de dos prendas de trabajo y calzado de seguridad en el primer año de servicio. Posteriormente se darán dos prendas al año.

Para poder optar a un nuevo calzado, el trabajador tendrá que hacer entrega del que haya tenido en uso y que esté estropeado.



Tales prendas serán de las características que a criterio de la empresa, mejor se adapten a la índole del trabajo a realizar, estando obligado a vestir tales prendas durante la jornada de trabajo, debiendo cuidar de su conservación y limpieza durante la vida de las mismas hasta cuyo fin serán propiedad de la Empresa.

Artículo 11. Personal de Mantenimiento

El personal de taller mecánico o eléctrico que sea llamado fuera de su jornada de trabajo, con motivo de alguna avería y que tenga que desplazarse hasta la fábrica, percibirá, por este motivo el importe correspondiente a dos horas extras además de la retribución que le corresponda por el tiempo empleado en la fábrica.

Artículo 12. Clasificación Profesional/grupos Profesionales/ascensos

12.1.— Clasificación profesional.

12.1.1.— Contrataciones:

Por la modalidad de contrato, los trabajadores se clasifican en fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos, contratados a tiempo parcial, contratados por obra o servicio determinado, en prácticas y en formación.

Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la Legislación vigente en cada momento.

12.1.2.— Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos:

Estos contratos se formalizarán por escrito y al amparo de lo establecido en la Legislación vigente en cada momento. Podrán tener una duración máxima de doce meses, con las prórrogas previstas en la Ley, dentro de un período de dieciocho meses, haciendo remisión explícita en este apartado a lo contemplado en el Convenio Colectivo del sector.

12.1.3.— Contratación de obra y servicio:

Se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Estos contratos se celebrarán por escrito y al amparo de lo establecido en la Legislación vigente en cada momento.

Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la empresa dará cuenta a los Representantes de los Trabajadores de las condiciones de trabajo de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista.



12.2.— Grupos Profesionales.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el anexo nº4, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador, y con garantía del nivel retributivo correspondiente al grupo profesional a la fecha de entrada en vigor de presente convenio (01.01.2012). Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

12.3.— Ascensos.

12.3.1.— El personal incluido en el Grupo Profesional 0, pasará al Grupo Profesional 1, una vez que acumulen un total de 18 meses de trabajo, en dicho Grupo.

12.3.2.— El personal incluido en el Grupo Profesional 1, pasará al Grupo Profesional 2, una vez que acumulen un total de 18 meses de trabajo, en dicho Grupo.

Artículo 13. Garantía Sindical

La Empresa concederá a los Delegados de Personal, como representantes de los trabajadores, 25 horas mensuales para ejercer sus actividades sindicales, salvo los meses que precisen asistir a Congresos y Seminarios de Formación Sindical de carácter extraordinario, en cuyo caso el número de horas no podrá exceder de 40 mensuales para uno de ellos.

Cuota sindical.

La Empresa deducirá en nómina la Cuota Sindical de todos aquellos afiliados a las distintas Centrales Sindicales que voluntariamente así lo determinen, haciendo entrega del importe a la persona autorizada por cada Central, o en su caso ingresando la cantidad en la cuenta bancaria indicada por la persona autorizada.

El trabajador que desee la retención de las cuotas, deberá hacer la petición a la Dirección de la empresa por escrito y ésta retendrá las mismas en tanto no reciba las instrucciones por escrito en contrario.

Artículo 14. Retribuciones

Los salarios a percibir por el personal durante el primer año de vigencia de este Convenio para un rendimiento normal o correcto, son los que se establecen en la



tabla salarial del Anexo nº 1.

Artículo 15. Complemento por Cantidad y Calidad

Se establece un complemento por Cantidad y Calidad, por día efectivamente trabajado, según las cuantías señaladas en el Anexo nº 1.

Para tener derecho a dicho Complemento, los trabajadores deberán realizar la cantidad y calidad de producción que para cada máquina se señale, salvo que no lo realice por circunstancias que no le sean imputables.

Artículo 16. Complemento Mensual de Antigüedad

Los trabajadores en alta en la Empresa acreditarán trienios y quinquenios bajo el concepto complemento mensual de antigüedad, permitiéndose su crecimiento vegetativo hasta un máximo de 2 trienios y 5 quinquenios, que se abonarán conforme al anexo 2º:

Tabla de complemento mensual de antigüedad, y en las condiciones que a continuación se detallan:

La fecha de inicio del cómputo del Complemento Mensual de Antigüedad, será la que aparece en su recibo de salario, una vez adquirida la condición de trabajador indefinido. Es decir, la del alta inicial si el contrato es indefinido o la de la transformación cuando proceda de un contrato temporal.

Los días cotizados en la CCC 41007106504 de Reyenvas, S.A., previos a su condición de indefinido (fecha recogida en su recibo de salario), se adicionarán a los anteriores atendiendo a la siguiente fórmula, siempre y cuando el resultado sea positivo, determinando en su caso, un nuevo Complemento Mensual de Antigüedad:

Días adicionales = (Días de alta contrato temporal en el CCC 41007106504) - (1.095 días)

En ningún caso, se generará nueva fecha de antigüedad. La fecha de antigüedad a efectos de cálculos indemnizatorios será la definida en el apartado I de este artículo.

La citada tabla, que se adjunta como parte integrante del presente artículo y que a partir del 01.01.04 pasó a titularse tabla de complemento mensual de antigüedad, se mantendrá congelada indefinidamente en su base de cálculo, recogiendo con carácter informativo, y por grupos, el importe mensual del complemento, desde su situación inicial de 1 trienio, hasta la final de 2 trienios y 5 Quinquenios.





El importe de cada trienio o cada quinquenio, comenzará a devengarse desde el 1º día del mes siguiente al de su cumplimiento, y se percibirá en las doce mensualidades y en las pagas extraordinarias.

Para el personal que cese en la Empresa por baja voluntaria o sanción, y posteriormente ingresara en la misma, el computo del Complemento Mensual de Antigüedad se hará desde la fecha de éste último ingreso, perdiendo todos los derechos relacionadas con la antigüedad anteriormente adquiridos. Así mismo, los períodos de excedencia voluntaria regulados en el artículo 46.2 ET, no computarán a efectos del Complemento Mensual de Antigüedad.

Artículo 17. Complemento de Nocturnidad

Todos los trabajadores que comiencen su jornada de trabajo a las 22.30 horas, hasta las 6.30 horas, del día siguiente, percibirán la cantidad de 10,18 euros, por día efectivamente trabajado en esta modalidad o la parte proporcional en el supuesto de que la jornada no fuese completa.

Artículo 18. Horas Extraordinarias

18.1.— A todos los efectos, se conviene que para los casos extraordinarios que por necesidad del servicio hubiera de trabajarse más horas de las normales, se establece como precio fijo para cada una de estas horas el importe por categorías que se indica en el Anexo nº 3 siguiendo las indicaciones expuestas en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores.

18.2.— La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente. Asimismo, en función de esta información, la Empresa y los Representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, entre las cuales tendrán consideración de estructurales, las que obedezcan a las siguientes causas:

18.2.1.— Horas extraordinarias de fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

18.2.2.— Horas extraordinarias necesarias por los siguientes motivos:

— Pedidos o períodos punta de producción, cuando estos son imprevisibles y su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes.

— Sustitución de ausencias imprevistas.





- Puesta en marcha y/o parada de máquina.
- Cambios de turnos.
- Las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, prevista por la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción, o bien suponga la imposibilidad de reparar averías, o garantizar la debida puesta en marcha de las máquinas.
- Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

18.3.— Sin perjuicio del apartado uno del presente artículo, los trabajadores que devenguen este tipo de horas podrán optar de mutuo acuerdo con la Empresa la compensación de las mismas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuido monetariamente.

Artículo 19. Pagas Extraordinarias y de Beneficio

Las pagas extras de Julio y Navidad, así como la de Beneficios, se pagarán a razón de 30 días cada una, calculándose sobre el Salario Convenio, más la Antigüedad (caso de devengarse por el trabajador) y Complemento de Asistencia, en las cuantías señaladas en el anexo nº 1.

Se establece como fecha de abono de las mismas, las siguientes:

Paga extraordinaria de Beneficios: Primera quincena de marzo.

Paga extraordinarios de julio: Primera quincena de julio.

Paga extraordinaria de Navidad: Primera quincena de diciembre.

Así mismo, se establecen como períodos de devengos los siguientes:

Paga extraordinaria de beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Paga extraordinaria de julio: Del 1 de julio al 30 de junio.

Paga extraordinaria de Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Se establece por paga extraordinaria en concepto de complemento de cantidad y calidad en pagas por la cuantía de 153,05 euros/paga, que solo será percibida por aquellos trabajadores que no reciben cantidad igual o superior por dicho concepto en cada una de las pagas extraordinarias.

Artículo 20. Complemento de Asistencia.



La cuantía de este Complemento será la que figure en el Anexo nº 1, para cada grupo profesional, y se devengará por día efectivamente trabajado.

Para acreditar el derecho a este Complemento sólo se exigirá la asistencia al trabajo en jornada completa y con puntualidad.

En consecuencia, no se tendrá derecho al Complemento, cuando se incurra en retraso en la entrada al trabajo, cuando no se trabaje en jornada completa o cuando se incurra en inasistencia, siempre que estos retrasos, ausencias o inasistencias sean injustificados, efectuándose las deducciones al Complemento según las siguientes escalas:

a) Retraso en la entrada (siempre superior a 5 minutos):

Primer retraso en un mes:	1 día de pérdida
Segundo retraso en un mes:	2 días de pérdida
Tercer retraso en un mes:	3 días de pérdida
Cuarto retraso en un mes:	5 días de pérdida
Quinto retraso en un mes:	8 días de pérdida

b) Inasistencia:

Primera falta en un mes: 1 día (además del faltado).
en un mes: 3 días (además del faltado).

Segunda falta

Tercera falta en un mes: 5 días (además del faltado).

Cuarta falta en un mes: 2 días (además del faltado).

Quinta falta en un mes: 20 días (además del faltado).

A estos efectos, se considerará falta de asistencia la entrada al trabajo con un retraso superior a dos horas.

Toda la retención que haga la Empresa por este concepto se entregará al final de año al Comité de Empresa, con la obligación de éste de entregar dicha cantidad para fines sociales, no pudiéndose beneficiar de dicho fondo aquellos trabajadores que hubieran incurrido en las retenciones mencionadas.

Artículo 21. Nómina y Anticipos

Todos los haberes que legalmente procedan serán reflejados en nómina, que se entregará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

21.1.— La nómina tendrá especificada los conceptos de pago de salarios, así como los descuentos que se hagan de cualquier tipo.

21.2.— Deberá hacerse efectiva los días 10 de cada mes siguiente al que la misma corresponda.

Ambas partes acuerdan adecuar el recibo de salarios a las modificaciones introducida por la Ley 3/2012 de 6 de julio. El modelo de recibo de salarios se adjunta en el Anexo nº 5.

Anticipos

La Empresa concederá anticipos a cuenta de los salarios ganados en el mes hasta el 90%, siempre que sea solicitado por el trabajador y con antelación de 48 horas.

La nómina se seguirá abonando mediante cheque nominativo o transferencia bancaria a las cuentas que señalen los trabajadores en Bancos o Cajas de Ahorro.

Artículo 22. Absentismo

Al efecto de la disminución al máximo del absentismo, se establece un premio con carácter mensual, regulándose la percepción del mismo de acuerdo con las condiciones siguientes:

Se designa la cantidad de 1.736,45 Euros, como premio mensual para el conjunto de plantilla, cuando el índice mensual de absentismo, en su cómputo global, no supere el 4,5%.

El índice de absentismo se calculará de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Días naturales de ausencia/plantilla/mes}}{\text{Días naturales teóricos/plantilla/mes}} = \text{Índice de absentismo}$$

El índice de absentismo, es el cociente entre los días naturales de ausencia al mes y los días naturales de dicho período, referidos a toda la plantilla.

C) Para el cómputo de dicho índice, se tomarán todas las ausencias exceptuando las vacaciones, permisos por matrimonio, suspensión por maternidad, suspensión por paternidad, y horas sindicales.

D) El premio por absentismo sólo será percibido en los meses naturales del año, sin que, por tanto, tenga dicho concepto repercusión en las pagas de Julio, Navidad y Beneficios.



E) La determinación del citado índice se hará sobre la base de los días transcurridos entre la fecha de cierre de la nómina de un mes, con respecto a la anterior.

F) Para la determinación de la cantidad a recibir por este concepto se tendrán en cuenta las siguientes bases:

a) A un absentismo superior a 4,5%, corresponde 0 euros.

b) A un absentismo igual al 4,5% corresponde 1.736,45 euros.

c) A cada décima de reducción del citado índice inferior al 4,5% corresponde la cantidad mensual de 72,22 euros.

G) La cantidad total mensual obtenida se repartirá linealmente entre aquellos trabajadores cuyo índice individual sea inferior al citado 4,5%.

H) Lo establecido en este artículo sufrirá variación proporcional a la plantilla existente en cada momento, en lo que se refiere a las cantidades establecidas como premio.

Artículo 23. Regimen de Faltas y Sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.

23.1.— Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia e intención, en leve, grave o muy grave.

23.2.— Faltas leves.

Se consideraran faltas leves las siguientes:

1.— La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2.— No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.— El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.



- 4.— Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.— Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
- 6.— No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- 7.— No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.— Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta graves o muy graves.
- 9.— Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 10.— El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
- 11.— Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.
- 12.— La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, internet, etc) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

23.3.— Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.— Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
- 2.— Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
- 3.— No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
- 4.— Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- 5.— La simulación de enfermedad o accidente.
- 6.— La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si





implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7.— Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

8.— Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.— La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10.— Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11.— La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12.— El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y la salud de los trabajadores.

13.— Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

23.4.— Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.— Ausencias sin causa justificada, de tres días durante un período de treinta días.

2.— Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

3.— El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4.— Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.





5.— La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

6.— La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7.— La embriaguez habitual.

8.— Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

9.— Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10.— Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11.— Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12.— La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

13.— El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14.— La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

15.— El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

16.— El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores.

17.—Cualquier conducta de acoso sexual o moral u otros comportamientos intimidatorios (físicos, verbales o no verbales) que afecte a la dignidad o libertad de la mujer o el hombre en el trabajo, con independencia de su cargo o función.

23.5.— Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo

estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los Representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

23.6.— Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves.— Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves.— Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves.— Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

23.7.— Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 24. Período de Prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

— Personal técnico titulado: Seis meses.

— Resto del personal: Dos meses.

El período de dos meses citado en el párrafo anterior, quedará reducido a un mes para los contratos cuya duración inicial no supere los seis meses.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la empresa, y el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a



indemnización alguna.

La situación de Incapacidad Temporal, interrumpirá el computo del período de prueba, que se reanudará a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 25. Formación

Se establece el precio de 4,89 euros por hora para todas las horas de formación promovida por la Empresa, que se realizarán fuera de la jornada laboral y con carácter voluntario.

Artículo 26. Comisión Mixta

A los efectos previstos en el artículo 85 e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria compuesta por seis miembros, tres miembros de la Parte Social, y tres miembros de la Parte Empresarial.

Esta Comisión tiene atribuida, entre otras, las siguientes funciones:

El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del ET.

Conocimiento previo al procedimiento establecido en el artículo 28 del presente Convenio, y siempre que una de las partes lo solicite, de las propuestas de inaplicación de las condiciones previstas en el Convenio Colectivo según lo establecido en el artículo 82.3 del ET, cuando se produzca desacuerdo en el período de consultas. El plazo máximo de resolución será de siete días a contar desde que las discrepancias fueran planteadas.

Salvo que de manera expresa se establezca otra cosa, las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias atribuidas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje regulados en el artículo 28 del presente Convenio. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso concreto.

Salvo que se establezca otro procedimiento expreso, la Comisión Paritaria, será convocada por una de las partes para tratar los temas que son de su competencia, se reunirá en el plazo máximo de 15 días, adoptando sus acuerdos por mayoría simple.

Representación social	Representación económica
Titulares	Titulares
Don Antonio José Domínguez Miranda	Don José M. Roncal Berruezo



Don Inocencio Sánchez Miguelez.	Don Telesforo Garrido Halcón
Don Gabriel Escalante Camacho	Don Iñigo Cadenas Heredia
Suplentes	Suplentes
Don Antonio Márquez Limones	Don Javier Herrera Cobo
Don Juan José García Vergara	Don Diego García Olivares
Don Miguel Jesús Ruiz Rodríguez	Don Álvaro Fernández Vielba

Ambas representaciones podrán valerse de los correspondientes asesores, que en el caso de la Representación Social será D. José Hurtado Quirós, de CC.OO.

Artículo 27. Seguridad y Salud

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una actividad preventiva que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de la evaluación de los mismos, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el R.D. 171/2004, de 30 de enero y normativa concordante.

Artículo 28. Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos

Ambas partes acuerdan que la solución de Conflictos Laborales que afecten a Trabajadores y Empresas, se someterán a la intervención del SERCLA (Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía).

Por ello, toda discrepancia general será planteada con carácter previo a la vía judicial al referido organismo, para que actúe en conciliación o mediación, o en arbitraje, si es aceptado y acordado por ambas partes.

En los casos de desacuerdos derivados de la propuesta de la Empresa de inaplicación de las condiciones de trabajo en el período de consultas, y cuando en la Comisión Paritaria tampoco se alcance un acuerdo según se recoge en el artículo 82.3 del ET, las partes acudirán al citado organismo para solventar su discrepancia. Las partes podrán acudir en conciliación, mediación o arbitraje. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso concreto.



Artículo 29. Plan de Jubilación Parcial

Para la vigencia del presente Convenio Colectivo se establece un plan de jubilación parcial, detallado en el anexo VI, dónde se recogen los compromisos adquiridos por las partes en dicha materia.

Artículo 30. Mejoras Voluntarias por Incapacidad Temporal

La Empresa reconocerá en la primera baja del año natural derivada de procesos de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, una Mejora Voluntaria del 50 % de la Base Reguladora diaria utilizada para dicha contingencia, de los tres primeros días de baja (días exentos de prestación según la Legalidad vigente), siempre y cuando en los 365 días anteriores a la fecha de la baja, no se hubieran acumulados más de 10 días naturales por procesos de Incapacidad Temporal por contingencia común.

Siempre que el trabajador acceda a la verificación de su estado de salud derivado de enfermedad (común o profesional) o accidente (laboral o no), mediante reconocimiento médico a cargo de la Empresa, conforme a lo establecido en el artículo 20.4 del Estatuto del trabajador, tendrá derecho a que se le complete y por tanto se abone en su totalidad las pagas extraordinarias cuando haya estado total o parcialmente de baja por Incapacidad Temporal en el período de devengo o generación de la misma. Dicha mejora afectará a todos los trabajadores mientras exista obligación legal de abonar por la Empresa, prestaciones mediante la modalidad de "pago delegado" y se acredite mediante parte oficial de baja.

Anexo nº 1: Tablas Salariales para 2012.

TABLAS SALARIALES PARA 2.012, SEGUN XVI CONVENIO COLECTIVO





REYENVAS, S.A.

XVI CONVENIO COLECTIVO

ANEXO Nº 1 : TABLAS SALARIALES PARA 2.012

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO CONVENIO	COMPLEMENTO ASISTENCIA	COMPLEMENTO CANT-CALIDAD	TOTAL SUELDO Y COMPLEMENTOS
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
GRUPO 9	1.706,19	826,36	301,70	2.834,25
GRUPO 9 - DIRECTOR	1.706,19	826,36	301,70	2.834,25
GRUPO 8	1.529,94	742,50	284,90	2.557,34
GRUPO 8 - SUBDIRECTOR COMERCIAL	1.529,94	742,50	284,90	2.557,34
GRUPO 8 - JEFE PRIM. ADM.	1.529,94	742,50	284,90	2.557,34
GRUPO 8 - JEFE DE PERSONAL	1.529,94	742,50	284,90	2.557,34
GRUPO 8 - JEFE FABRICACION	1.529,94	742,50	284,90	2.557,34
GRUPO 8 - JEFE CONTROL C.	1.529,94	742,50	284,90	2.557,34
GRUPO 7	1.075,90	431,37	284,90	1.792,17
GRUPO 7 - JEFE SEG. ADM.	1.075,90	431,37	284,90	1.792,17
GRUPO 7 - JEFE DE VENTAS	1.075,90	431,37	284,90	1.792,17
GRUPO 6	986,82	371,51	286,74	1.645,07
GRUPO 6 - DELEGADO DE V.	986,82	371,51	286,74	1.645,07
GRUPO 6 - AYUDANTE TECNICO	986,82	371,51	286,74	1.645,07
GRUPO 6 - CONTRAMAESTRE	986,82	371,51	286,74	1.645,07
GRUPO 6 - LICENCIADO	986,82	371,51	286,74	1.645,07
GRUPO 6 - INGENIERO	986,82	371,51	286,74	1.645,07
GRUPO 6 - INGENIERO TÉCNICO	986,82	371,51	286,74	1.645,07
GRUPO 5	947,16	302,31	249,53	1.499,00
GRUPO 5 - ENCARGADO	947,16	302,31	249,53	1.499,00
GRUPO 5 - PROMOTOR DE V.	947,16	302,31	249,53	1.499,00
GRUPO 5 - MAESTRO INDUSTRI.	947,16	302,31	249,53	1.499,00
GRUPO 5 - OFICIAL ADM.PRIM.	947,16	302,31	249,53	1.499,00
GRUPO 5 - TITULADO EN PRACTICAS	947,16	302,31	249,53	1.499,00
GRUPO 4	923,62	240,69	250,10	1.414,41
GRUPO 4 - CAPATAZ	923,62	240,69	250,10	1.414,41
GRUPO 4 - OFICIAL ADM.SEG.	923,62	240,69	250,10	1.414,41
GRUPO 3	839,00	170,00	240,00	1.249,00
GRUPO 3 - CHOFER	839,00	170,00	240,00	1.249,00
GRUPO 3 - ALMACENERO	839,00	170,00	240,00	1.249,00
GRUPO 3 - ADMINISTRATIVO	839,00	170,00	240,00	1.249,00
GRUPO 2	834,00	145,00	198,00	1.177,00
GRUPO 2 - AUX. ADM.	832,00	93,85	153,70	1.079,55

Los grupos señalados en las tablas con * convergerán gradualmente durante los tres años de vigencia del XVI Convenio Colectivo hasta el importe que adquiera el grupo genérico al que corresponden al final del 2014.

#-2*#



REYENVAS, S.A.

XVI CONVENIO COLECTIVO

ANEXO Nº 2 : TABLA DE COMPLEMENTO MENSUAL DE ANTIGÜEDAD

TABLAS DE CARACTER INDEFINIDO CON VIGENCIA A PARTIR DEL 01.01.2004

GRUPOS PROFESIONALES	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE
	1 TRIENIO	2 TRIENIOS	2 TR. 1 QU.	2 TR. 1 QU.	2 TR. 3 QU.	2 TR. 4 QU.	2 TR. 5 QU.
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
GRUPO 4	15,17	30,34	60,68	91,03	121,32	151,65	181,98
GRUPO 4 - OFICIAL 1º	15,17	30,34	60,68	91,03	121,32	151,65	181,98
GRUPO 4 - CONTR. CAL. 1º	15,17	30,34	60,68	91,03	121,32	151,65	181,98
GRUPO 3	14,92	29,85	59,68	89,53	119,34	149,18	179,01
GRUPO 3 - OFICIAL 2º	14,92	29,85	59,68	89,53	119,34	149,18	179,01
GRUPO 3 - CONTR. CAL. 2º	14,92	29,85	59,68	89,53	119,34	149,18	179,01
GRUPO 3 - PROFES. IND. 1º	14,92	29,85	59,68	89,53	119,34	149,18	179,01
GRUPO 2	14,66	29,32	58,65	87,96	117,25	146,57	175,88
GRUPO 2 - OFICIAL 3º	14,66	29,32	58,65	87,96	117,25	146,57	175,88
GRUPO 2 - CONTR. CAL. 3º	14,66	29,32	58,65	87,96	117,25	146,57	175,88
GRUPO 2 - PROFES. IND. 2º	14,66	29,32	58,65	87,96	117,25	146,57	175,88
GRUPO 1	14,63	29,26	58,53	87,79	117,04	146,31	175,57
GRUPO 1 - AYUDANTE ESPEC.	14,63	29,26	58,53	87,79	117,04	146,31	175,57
GRUPO 0	14,58	29,18	58,36	87,54	116,68	145,85	175,02
GRUPO 0 - LIMPIADORA	14,58	29,18	58,36	87,54	116,68	145,85	175,02
GRUPO 0 - GUARDA	14,58	29,18	58,36	87,54	116,68	145,85	175,02
GRUPO 0 - PEON	14,58	29,18	58,36	87,54	116,68	145,85	175,02

Anexo nº 3: Tablas de horas extras para 2012.

REYENVAS, S.A.

XVI CONVENIO COLECTIVO

ANEXO Nº 3 : TABLA DE HORAS EXTRAS PARA 2.012

GRUPOS PROFESIONALES	EXTRA NORMAL	EXTRA NOCTURNA	EXTRA FESTIVA	FESTIVA NOCTURNA
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
GRUPO 7	12,74358	13,56056		
GRUPO 7 - JEFE SEG. ADM.	12,74358	13,56056		
GRUPO 6	13,41031	14,17094	14,87523	16,01148
GRUPO 6 - CONTRAMAESTRE	13,41031	14,17094	14,87523	16,01148
GRUPO 6 - LICENCIADO	13,41031	14,17094	14,87523	16,01148
GRUPO 6 - INGENIERO	13,41031	14,17094	14,87523	16,01148
GRUPO 6 - INGENIERO TECNICO	12,20832	13,05347	14,87523	16,01148
GRUPO 5	12,20832	13,05347	14,87523	16,01148
GRUPO 5 - ENCARGADO	12,20832	13,05347	14,87523	16,01148
GRUPO 5 - MAESTRO IND.	12,16137	12,96895	14,85645	16,01148
GRUPO 5 - TITULADO EN PRACTICAS	12,15198	12,95956	14,85645	16,01148
GRUPO 5 - OFIC.ADM. PRIM.	12,15198	12,95956	14,85645	16,01148
GRUPO 4	11,72941	12,56516	14,55595	15,90818
GRUPO 4 - CAPATAZ	11,72941	12,56516	14,55595	15,90818
GRUPO 4 - OFIC.ADM. SEG.	11,00634	11,85148	13,4197	
GRUPO 4 - OFICIAL 1º	11,72941	12,56516	14,55595	15,90818
GRUPO 4 - CONTR. CAL. 1º	11,72941	12,56516	14,55595	15,90818
GRUPO 3	11,45708	12,30223	14,16155	15,54195
GRUPO 3 - ADMINISTRATIVO	11,45708	12,30223		
GRUPO 3 - CHOFER	11,45708	12,30223		
GRUPO 3 - ALMACENERO	11,45708	12,30223	14,16155	15,54195
GRUPO 3 - OFICIAL 2º	11,45708	12,30223	14,16155	15,54195
GRUPO 3 - CONTR. CAL. 2º	11,45708	12,30223	14,16155	15,54195
GRUPO 3 - PROFES. IND. 1º	11,45708	12,30223	14,16155	15,54195
GRUPO 2	11,09085	11,90783	13,62629	15,04426
GRUPO 2 - AUX. ADM.	9,73862	10,61194	13,10042	
GRUPO 2 - OFICIAL 3º	11,09085	11,90783	13,62629	15,04426
GRUPO 2 - CONTR. CAL. 3º	11,09085	11,90783	13,62629	15,04426
GRUPO 2 - PROFES. IND. 2º	11,09085	11,90783	13,62629	15,04426
GRUPO 1	11,00634	11,85148	13,52299	14,89401
GRUPO 1 - AYUDANTE ESPEC.	11,00634	11,85148	13,52299	14,89401
GRUPO 0	10,97817	11,8327	13,4197	14,82828
GRUPO 0 - LIMPIADORA	10,97817	11,8327	13,4197	14,82828
GRUPO 0 - GUARDA	10,97817	11,8327	13,4197	14,82828
GRUPO 0 - PEON	10,97817	11,8327	13,4197	14,82828

Los grupos señalados en las tablas con ■ convergerán gradualmente durante los tres años de vigencia del XVI Convenio Colectivo hasta el importe que adquiriera el grupo genérico al que corresponden al final del 2014.

Anexo nº 4: Definición de grupos profesionales.

Anexo nº 4

Definición de grupos profesionales.

Grupo 0.—

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones siguiendo instrucciones básicas y concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y que requieren preferentemente esfuerzo o atención, y que no necesitan de formación específica.

Grupo 1.—

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos.

Grupo 2.—

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. También se incluyen en este grupo, quienes habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida en el grupo siguiente.

Las funciones relacionadas con la telefonía, administración, gestión y grabación de datos, así como cualquier otra que este al margen del proceso de producción, mantendrán el sistema de remuneración de módulo anual anterior a la adecuación a Grupos (31.12.2011).

Grupo 3.—

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren un período de práctica y un alto grado de conocimientos profesionales, perfección y aptitudes; pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa de un superior. Además puede responsabilizarse de los trabajos realizados por un equipo de personas. También se incluyen en este grupo, quienes habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, realiza los trabajos con la suficiente corrección y eficacia, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos exigida en el grupo siguiente.



Las funciones relacionadas con la administración, contabilidad, gestión y grabación de datos, gestión y control de almacén, y de chófer de transportes de materias primas, auxiliares y productos terminados al exterior de la fábrica por medio de uno de los camiones habilitados al efecto, así como cualquier otra que este al margen del proceso de producción, mantendrán el sistema de remuneración de módulo anual anterior a la adecuación a Grupos (31.12.2011).

Grupo 4.—

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. También se incluyen en este grupo, quienes habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, lo aplica y lo practica con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que supongan especial empeño y delicadeza.

Solo alcanzarán este grupo, sin perjuicio de los detallados en el siguiente párrafo, aquellos incluidos dentro del proceso de producción relacionados con las áreas de mantenimiento y control de calidad.

Las funciones relacionadas con la administración, contabilidad, gestión y grabación de datos, gestión y control de almacén, y de capataz, mantendrán el sistema de remuneración de módulo anual anterior a la adecuación a Grupos (31.12.2011).

Grupo 5.—

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones de integración, coordinación y supervisión de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores.

Grupo 6.—

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones de integración, coordinación y supervisión de varias tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores. También se incluyen además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun pudiendo no implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Grupo 7.—

Definición: Se incluyen en este grupo quienes realicen funciones que consistan en





la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional.

Grupo 8.—

Definición: Se incluyen en este grupo quienes requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades, que ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, desempeñando puestos directivos en divisiones, áreas y departamentos, pudiendo dar cuenta de su gestión a una o algunas de las personas incluidas en el grupo siguiente.

Grupo 9.—

Definición: Se incluyen en este grupo quienes planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados.



Adecuación de las categorías profesionales existentes a 31.12.2011 a los grupos profesionales establecidos en el XVI Convenio Colectivo.

Grupos	Categorías profesionales	
	Sistema de remuneración diaria	Sistema de remuneración mensual
	Personal Obrero	Personal Empleado.
0	Peón Limpiadora Guarda	
1	Ayudante Especialista	
2	Prof. Industria 2 ^a Controlador Calidad 3 ^a Oficial 3 ^a	Auxiliar Administrativo
3	Prof. Industria 1 ^a Controlador Calidad 2 ^a Oficial 2 ^a	Chofer Almacenero Administrativo
4	Controlador Calidad 1 ^a Oficial 1 ^a	Capataz Oficial Administrativo 2 ^a
5		Encargado Maestro Industrial Oficial Administrativo 1 ^a Promotor de Ventas
6		Contramaestre Ayudante Técnico Delegado de Ventas Licenciado Ingeniero Ingeniero Técnico
7		Jefe 2 ^o Administrativo Jefe de Ventas
8		Jefe de Fábrica Jefe de Control de Calidad Jefe de Administración Jefe de RRHH Subdirector Comercial
9		Director

Retribución de los Trabajadores en Prácticas: Según el artículo 11 del E.T.: La retribución de los trabajadores en prácticas no podrá ser inferior al 60% durante el primer año o al 75% durante el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado para un trabajador que desempeña el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Principios Generales de la adecuación:

Ambas partes acuerdan y determinan que en ningún caso la adecuación de las antiguas Categorías Profesionales a Grupos puede significar una pérdida o incremento del nivel retributivo en cómputo anual, por lo que cualquier adaptación o conversión de los salarios y complementos debe de respetar el citado compromiso. Así mismo, cualquier discrepancia en la adecuación de nuevas funciones en el sistema de grupos profesionales, deberá de observar las definiciones y el espíritu recogido en el ANEXO 4^o del XV Convenio Colectivo de Reyenvas,S.A.

Anexo nº 5: Modelo de recibo de salario.



Primero.— Vigencia.

Vigencia del Convenio Colectivo. Del 01.01.2012 al 31.12.2014.

Segundo.— Requisitos de acceso.

Podrán solicitar el acceso a la Jubilación Parcial, aquellos trabajadores de Reyenvas, S.A, que en la vigencia de presente Convenio Colectivo cumplan los siguientes requisitos:

Edad. Tener cumplido la edad mínima exigida en el artículo 166.2. a) de la Ley General de Seguridad Social.

Requisitos legales: Todos los demás que se recogen en el artículo 166 de la LGSS y demás normativa concordante. Aquellas Jubilaciones Parciales que se soliciten entre el 01.01.2013 hasta el 31.12.2014 tendrán que cumplir, además, con los requisitos se que exigen en la Ley 27/2011 de 1 de agosto que modifica determinados apartados del artículo 166 LGSS a partir del 01.01.2013.

Tercero.— Solicitud de acceso a la jubilación parcial.

La solicitud será voluntaria por el trabajador y deberá de dirigirse al Dpto. de RRHH, con un preaviso de 2 meses anteriores a la fecha de acceso a la jubilación parcial. Una vez realizado el preaviso, la Empresa verificará el cumplimiento de los requisitos. Antes de que la jubilación parcial se haga efectiva se determinará el calendario de cumplimiento del 15 % de su jornada efectiva. Por consiguiente, la jubilación parcial será equivalente al 85% de la jornada ordinaria. Por último, el Dpto. de RRHH confeccionará cuantos documentos sean precisos para hacer efectiva la jubilación parcial y por ello podrá requerirle al trabajador cuantos documentos les fuera necesario para tal fin.

Cuarto.— Contrato de trabajo del trabajador relevado.

El contrato de tiempo parcial será de duración determinada y se extinguirá, como máximo, en el momento de que el empleado cumpla la edad ordinaria de jubilación.

Quinto.— Contrato de trabajo del trabajador relevista.

Como indica el artículo 166.2 c) de la LGSS, y siendo requisito necesario detallado en le apartado Tercero el que la jubilación parcial sea equivalente al 85 % de la jornada ordinaria, el trabajador relevista será contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

Sexta.— Modificación del contenido del plan por cambios legislativos.

El presente Acuerdo se adopta sobre la base del contenido de las disposiciones



normativas mencionadas en el apartado Segundo que regulan la modalidad de jubilación parcial a uno de enero de 2012, fecha de inicio de la vigencia del presente convenio colectivo.

En el supuesto de que se produjesen modificaciones normativas que incidieran de manera sustancial en el contenido del presente convenio colectivo, ambas partes estarían obligadas a retomar las negociaciones con la intención de poder dar solución y respuesta a las nuevas modificaciones legales aprobadas.

