53	4	78c	MATILDE MANZANO MEDEL, FRANCISCO JAVIER GUIASADO MANZANO Y EMILIO PALACIOS PALACIOS	CL MIGUEL DE UNAMUNO 4 PI:5, CP 21004 - HUELVA (HUELVA); CL ISIDRO PINEDO 6, CP 21004 - HUELVA (HUELVA); CL DIPUTACION PROVINCIAL 29, CP 21510 - SAN BARTOLOME TORRE (HUELVA)	9,49	0	89,76	19/04/2010	10:15
55	4	130d	JUAN MARIA MARTÍN LABADIA Y MARIA MORO LIMÓN	CL EL POZO 22, CP 21510 - SAN BARTOLOME TORRE (HUELVA)	4,87	0	130,78	23/04/2010	9:30
56	4	48d	JESUS VAZQUEZ DOMINGUEZ, DOMINGO JOSÉ VAZQUEZ DOMINGUEZ, JUAN VAZQUEZ DOMINGUEZ Y ANTONIA GARCÍA RIBES, ANTONIO VAZQUEZ DOMINGUEZ Y PILAR SEDANO CASTAÑO	CL NUEVA 14, CP 21510 - SAN BARTOLOME TORRE (HUELVA); CL NUEVA 14, CP 21510 - SAN BARTOLOME TORRE (HUELVA); PS VALLDAURA 168, CP 08042 - BARCELONA (BARCELONA); CL PABLO TORRES 22 PI:EN Pt:1, CP 08950 - ESPLUGUES DE LLOBREGAT (BARCELONA)	137,48	0	805,86	22/04/2010	12:45
57	4	128a	CERRAMIENTOS INDUSTRIALES MACIAS, S.L.	PG TARTESSOS NAVE 137, CP 21007 - HUELVA (HUELVA)	30,23	0	262,1	23/04/2010	10:15
58	4	128b	CERRAMIENTOS INDUSTRIALES MACIAS, S.L.	PG TARTESSOS NAVE 137, CP 21007 - HUELVA (HUELVA)	29,09	0	252,6	23/04/2010	10:15
59	4	122a	JOSE FERNANDEZ GARCIA Y JOSEFA BORRERO PONCE	CL VAZQUEZ DIAZ 11, CP 21510 - SAN BARTOLOME TORRE (HUELVA)	110,46	0	1019,84	23/04/2010	11:00
60	4	122b	JOSE FERNANDEZ GARCIA Y JOSEFA BORRERO PONCE	CL VAZQUEZ DIAZ 11, CP 21510 - SAN BARTOLOME TORRE (HUELVA)	9,36	0	88,76	23/04/2010	11:00
61	4	115a	MANUEL FERNANDEZ SANTANA Y RAFAELA DIAZ HIERRO	CL CORTA 5, CP 21510 - SAN BARTOLOME TORRE (HUELVA)	137,22	0	1380,17	23/04/2010	11:45
62	4	115b	MANUEL FERNANDEZ SANTANA Y RAFAELA DIAZ HIERRO	CL CORTA 5, CP 21510 - SAN BARTOLOME TORRE (HUELVA)	0,46	0	17,86	23/04/2010	11:45
63	4	116a	MARIA ÁNGELES COLUME MARTÍN Y DIEGO CARDENAS YAQUE	CL ESPAÑA 90 Es:1 PI:1 Pt:1, CP 21410 - ISLA CRISTINA (HUELVA)	11,84	0	206,9	19/04/2010	9:30

Huelva, a 10 de marzo de 2010.- EL DELEGADO PROVINCIAL. Fdo: Juan Manuel López Pérez

CONSEJERÍA DE EMPLEO

Delegación Provincial de Huelva

RESOLUCIÓN de 18 de febrero de 2010, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa FMC FORET SA (CENTROS DE TRABAJO DE HUELVA Y PALOS DE LA FRONTERA).

Expte. núm. 1.736.

Código de Convenio: 2100431.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa FMC Foret SA (centro de trabajo de Huelva y Palos de la

Frontera), que fue suscrito con fecha 29 de diciembre de 2009 entre las representaciones legales de la empresa y sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en los Decretos 11/2004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

SEGUNDO: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

CENTRO DE TRABAJO DE HUELVA Y PALOS DE LA FRONTERA
XXI CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS AÑOS 2.009 Y 2.010

CAPÍTULO I:

Concepto, objeto, partes, ámbitos y; garantías.

Artículo 1. Concepto.- El presente Convenio Colectivo es el resultado de la negociación desarrollada por los Representantes Legales de los Trabajadores y los de la Empresa, constituyendo la expresión de un acuerdo libremente adoptado por ellos, en virtud de la autonomía colectiva que para este acto les viene reconocida por la legislación vigente.

Artículo 2. Objeto.- Este Convenio tiene por objeto, regular y mejorar las condiciones de trabajo, salariales y otras que afecten al marco de relaciones laborales, entre la Empresa y sus Trabajadores, todo ello como contrapartida al más eficaz desarrollo del trabajo y su productividad.

Artículo 3. Determinación de las partes.- Las partes que intervienen en la negociación de este Convenio, previamente, han acreditado su condición de Representantes Legales de los Trabajadores y de la Empresa, respectivamente, y se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos y legitimados para llevarla a cabo, siendo los que se identifican mediante su rúbrica al final del presente texto.

Artículo 4. Ámbito funcional.- El presente Convenio regula las condiciones de trabajo y demás aspectos del marco de relaciones laborales, entre la Empresa FMC Foret, S.A. y sus Trabajadores, específicamente delimitados en los ámbitos territorial y personal de este mismo texto.

Artículo 5. Ámbito territorial.- Este Convenio será de aplicación territorial en el Centro de Trabajo que la empresa FMC Foret, S.A. tiene en la Avda. Francisco Montenegro, s/nº de Huelva y en el Polígono Industrial Nuevo Puerto de Palos de la Frontera.

Artículo 6. Ámbito temporal.- El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de esta Provincia y, en cualquier caso, en el plazo de 15 días desde la fecha de la firma del mismo, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2.009, siendo su duración por dos años, finalizando por tanto el día 31 de Diciembre de 2010.

Artículo 7. Ámbito personal.- Se regirá por el presente Convenio Colectivo todo el personal comprendido en su ámbito territorial.

Los trabajadores comprendidos en los Grupos Profesionales 6, 7 y 8 podrán optar por su adscripción al presente Convenio Colectivo de trabajo o al Convenio General de la Industria Química vigente en cada momento.

El cambio de uno a otro convenio podrá efectuarse una sola vez durante la vigencia del presente Convenio colectivo, dirigiendo escrito a la Dirección y al Comité de Empresa. La efectividad del cambio deberá verificarse en el plazo máximo de quince días desde la recepción de la solicitud, la cual deberá presentarse en la primera quincena del mes y con efectividad, en cualquier caso, desde el primer día del mes siguiente.

En el Anexo K de este convenio se contiene listado con la totalidad de trabajadores de los centros de trabajo de Huelva y Palos de la Ftra., relacionados por Grupos Profesionales y convenio de aplicación a fecha 1 de diciembre de 2009.

Hasta tanto no haya trabajadores pertenecientes a los Grupos Profesionales 7 y 8 dentro del XXI Convenio de Centro, no se incluirá en las tablas salariales referencia alguna a los mismos..

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.- Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, deberán ser consideradas globalmente en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 9. Garantías personales.- Se respetarán a título individual aquellas condiciones que vengan disfrutando los trabajadores y sean superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 10. Denuncia por vencimiento.- Este Convenio solo podrá ser denunciado por expiración del tiempo de duración convenido y, la facultad de denuncia por vencimiento para la negociación de uno nuevo podrá ser ejercitada, indistintamente, por cualquiera de las partes con una antelación máxima de tres meses y mínima de 15 días a la fecha de su finalización.

La denuncia se formalizará mediante escrito dirigido a la Autoridad Laboral competente, del que se pasará copia a la otra parte, a los efectos de información oportunos.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio a partir de la finalización de la vigencia de éste, si bien, hasta tanto no se logre el acuerdo sobre el nuevo se entenderá prorrogado, tácita e íntegramente, el contenido del texto del actual.

CAPÍTULO II:

Ingresos, contratación, plantilla, ascensos y ceses.

Artículo 11. Ingresos.- El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, jóvenes, minusválidos, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa bajo algún tipo de contrato temporal, siempre que lo hayan hecho en puesto similar o de igual nivel profesional y haya demostrado su aptitud, y así mismo, los hijos de los trabajadores.

La Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar por los aspirantes.

La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores, con una antelación mínima de 15 días, el puesto o puestos que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, velando estos por su aplicación objetiva.

Los trabajadores a partir de su ingreso y mientras dure su proceso de formación y entrenamiento, percibirán las retribuciones salariales brutas correspondientes al grupo profesional, nivel y categoría que corresponda al puesto para el que están siendo formados, excepto el concepto salarial denominado Complemento Puesto de Trabajo, (C.P.T.), el cual comenzará a percibirlo solo cuando haya finalizado su formación y pase a ocupar el puesto autónomamente y de forma plena.

Artículo 12. Periodo de prueba.- El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la complejidad del puesto a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupo Profesional 8: cuatro meses.
- Grupo Profesional 7: cuatro meses.
- Grupo Profesional 6: cuatro meses.
- Grupo Profesional 5: tres meses.
- Grupo Profesional 4: dos meses.
- Grupo Profesional 3: dos meses.
- Grupo Profesional 2: un mes.
- Grupo Profesional 1: quince días.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito en su respectivo contrato de trabajo.

Durante el periodo de prueba, por la Empresa y el Trabajador, podrá resolverse libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el periodo de prueba no lo supere, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo a los Representantes de los Trabajadores.

Transcurrido el periodo de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de formación dados por la Empresa serán considerados, a todos los efectos, como tiempo del periodo de prueba.

Artículo 13. Contratación.- Por razón de las características del servicio y permanencia, la Empresa podrá celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente.

Respecto a los contratos de relevo, se estará a lo establecido para los mismos por el Convenio General de la Industria Química.

Artículo 14. Plantilla.- A petición de los Representantes de los Trabajadores, la Empresa confeccionará cada año la plantilla de personal del Centro de Trabajo, relacionando sus trabajadores por grupo profesional, nivel, división orgánica, departamento, puesto de trabajo, modalidad contractual y fecha vencimiento del contrato de trabajo. Así mismo, en base de esta plantilla confeccionará los organigramas de las diferentes secciones, de forma que todo el personal conozca su posición y línea directa de supervisión.

Una vez publicados, el trabajador dispondrá de un plazo de quince días para efectuar las reclamaciones que estime oportunas.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente, por la vía del ascenso, el volumen y la composición de la plantilla de personal estarán en función de las necesidades reales del Centro de Trabajo.

Asimismo, la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, analizarán y examinarán anualmente, en el mes de septiembre, la evolución de la plantilla en el año anterior, las previsiones para el año siguiente en relación a la misma, así como a la utilización de las diversas modalidades de contratación.

No obstante la periodicidad anual establecida, la Empresa informará de los extremos anteriormente contemplados, con carácter previo y necesario, siempre que se produzca una modificación significativa en la composición personal de cada puesto de trabajo.

Artículo 15. Ascensos.- Los ascensos del personal afectado por este convenio se regirán por lo siguiente:

- 1) El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, entendiéndose por tal todos los puestos de trabajo incluidos entre los grupos profesionales 5 y 8, serán de libre designación por la Dirección de la Empresa.
- 2) Para el resto de los trabajadores, la Empresa establece el sistema de concurso-oposición, en base a un procedimiento de carácter objetivo, con arreglo a los siguientes requisitos:
 - a) La Empresa anunciará las plazas de ascenso, al menos con treinta días de antelación a la fecha de las pruebas, dando a conocer las materias sobre las que versarán éstas, las cuales habrán de estar relacionadas con los conocimientos culturales y profesionales necesarios para desarrollar con eficacia el puesto en cuestión.
 - b) Los trabajadores interesados en participar en dichas pruebas podrán hacerlo, sin discriminación alguna por razón de edad, sexo, etc., siempre que lo soliciten por escrito a la Empresa, con una antelación mínima de una semana a la fecha de celebración de las pruebas.
 - c) Las pruebas a realizar consistirán, en todos los casos, en una prueba teórica escrita y otra práctica, ésta última sobre conocimientos específicos del puesto de trabajo o especialidad de la que se trate, en las que se valorará tanto la perfección con la que se haga como el tiempo utilizado en su ejecución, puntuándose cada una de estas pruebas de 1 a 10, adjudicándose los ascensos a aquellos que mayor puntuación obtengan y, superen en ambas pruebas el nivel mínimo de 5 puntos. En caso de igualdad de puntuación se atribuirá el ascenso al más antiguo.
 - d) En el supuesto de que ningún candidato alcance la puntuación mínima exigida, la Empresa decidirá, entre dejar desierta la convocatoria, realizar una segunda convocatoria con igual formalidad que la primera, o bien, dirigir una nueva convocatoria de cara al reclutamiento de personal del exterior.
 - e) El tribunal examinador estará formado por el Jefe del Departamento al que corresponde el ascenso, Jefe de Relaciones Laborales y dos Representantes de los Trabajadores, éstos últimos al ser posible de igual o superior grupo profesional al de la plaza de ascenso, los cuales participarán con voz y voto en el proceso de calificación. La puntuación final de cada candidato será, la media aritmética que resulte de la puntuación emitida por los cuatro miembros del tribunal, los cuales darán fe de todo lo anterior mediante la firma del Acta correspondiente, a la que podrán añadir, cualquiera de ellos, sus salvedades.
 - f) Los expedientes de los exámenes se conservarán durante seis meses, para cualquier comprobación que proceda.

Artículo 16. Ceses voluntarios.- Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en sus servicios a la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo profesional 5, 6, 7 y 8: un mes.
- Grupos profesionales 1, 2, 3 y 4: quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo de preaviso todos los conceptos salariales que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por tanto no nacerá este derecho, sí el trabajador no preaviso con la antelación debida.

CAPÍTULO III:

Clasificación funcional, profesional y grupos cotización

Artículo 17. Clasificación funcional.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención al tipo de funciones que desarrollen, quedarán adscritos en alguna de las divisiones orgánicas siguientes:

- a) Producción, en la cual quedarán comprendidos todos aquellos trabajadores que presten sus servicios de forma directa en el proceso productivo, quedando también incluidos en esta división el personal de expediciones.
- b) Mantenimiento, en la cual quedarán comprendidos todos aquellos trabajadores, cuya labor consiste en la realización de trabajos de montar, reparar, conservar o mantener las instalaciones y equipos de Fábrica y así mismo, el del almacén de repuestos.
- c) Laboratorio, en la cual quedarán comprendidos todos aquellos trabajadores, cuyo cometido consiste en labores típicas de laboratorio químico, tales como análisis, ensayos, controles, etc., de cualquier tipo.
- d) Administración, en la cual quedarán comprendidos todos aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo en labores de tipo contable o administrativo.
- e) Servicios, en la cual quedan comprendidos todos aquellos trabajadores que, por las funciones que desarrollan, no quedan incluidos en las divisiones orgánicas anteriores, tales como limpiezas, conductores, vigilantes y cualquier otro no incluido en las divisiones anteriores.

Artículo 18. Clasificación profesional.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, estarán agrupados en distintos grupos profesionales, niveles y categorías, según se indica en el Anexo A de este Convenio.

Artículo 19. Grupos de Cotización a la Seguridad Social.- En tanto la legislación vigente sobre esta materia siga rigiéndose por el criterio de categorías profesionales, se seguirán manteniendo éstas y su asimilación correspondiente:

Categorías Profesionales:

Grupo Cotización	
- Jefes de Turno, Aytes Técnicos Expediciones y A.T.S	01/02
- Contramaestre, Encargado y Capataz	04
- Analista Laboratorio Jefe de Equipo y Analista Laboratorio	04
- Oficiales la Administrativos y Oficiales 2 Administrativos	05
- Auxiliares Administrativos	07
- Ofic. la Oficio, Ofic. 2 Oficio, Port-Basc. y Almacenero	08
- Prof. la Indust., Prof. 2 Indust., Ayud. Espec. y Ofic. 3 Ofic	09
- Peones	10

CAPÍTULO IV

Organización dell trabajo.

Artículo 20. Facultades de la Dirección de la Empresa.- La organización del trabajo con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa. Ésta tendrá por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización optima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

Artículo 21.- Facultades de los Representantes de los Trabajadores.- Sin merma de la facultad aludida en el artículo

anterior, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con lo establecido en este Convenio y sin perjuicio de lo dispuesto por la legislación vigente.

Artículo 22.- Nuevas tecnologías.- Cuando en la Empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación de sus condiciones de trabajo, o bien requiera de un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores, en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Así mismo, se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa durante un tiempo razonable para el desarrollo de su nueva función.

En el caso de no adaptación a las exigencias del nuevo puesto se procurará acoplar en otro puesto acorde con su capacidad y conocimientos, pasando a ser sus percepciones salariales las correspondientes a este último.

Artículo 23. Trabajos a turnos.- Por las especiales características del tipo de producción de esta Fábrica en régimen de "proceso continuo", se hace necesario la presencia constante durante las 24 horas de cada día y los 365 días del año, de equipos de personal que siguiendo el correspondiente cuadrante, hacen rotación de turnos y trabajan domingos y festivos, garantizando la marcha y seguridad de las instalaciones en todo momento. A tal fin se articulan diferentes tipos de turnos en el presente texto.

Rotaciones. Los trabajadores que presten sus servicios en régimen de turnos, en la organización del trabajo y turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos, de forma que ningún trabajador esté en el de noche más de 2 semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria, conforme lo dispuesto por el Artículo 36.3, párrafo IO del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo (Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores).

Desplazamiento del disfrute de días festivo. La Empresa, al confeccionar los cuadrantes o calendarios de turnos, podrá desplazar el descanso de los días festivos trabajados a lo largo de todo el año natural.

Descansos. Para los restantes tipos de descanso se estará a lo previsto en el Artículo 34 de este Convenio.

Ausencias imprevistas. Los trabajadores en estos regímenes de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia, cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado el turno que le corresponda.

En el supuesto de que la ausencia del relevo sea conocida por la Empresa con más de 24 horas de antelación, el trabajador saliente no tiene obligación de continuar en su puesto. En estos casos, a la vista de la duración previsible de la ausencia, se procederá de la forma siguiente:

- a) Si el polivalente de ese puesto está disponible, pasará a cubrir dicha ausencia en la forma y condiciones recogidas en el Reglamento de funcionamiento de polivalentes.
- b) Caso de no estar disponible el polivalente correspondiente y se cuente con algún trabajador de reserva en ese régimen de turno que conozca el puesto descubierto, se acoplará a él.
- c) En tanto no se disponga de algún trabajador de reserva, existirá buena disposición por parte de los restantes operadores de ese puesto para cubrir los descubiertos que se produzcan, percibiendo las horas extraordinarias que realicen con las percepciones adicionales correspondientes. Esta cobertura, se hará preferentemente por los que estén de descanso.
- d) Cuando un trabajador sea requerido para que venga a trabajar un descanso y luego no haga falta, siempre que se persone en Fábrica, se le abonará la Gratificación Aviso.
- e) En el supuesto de que la ausencia del relevo sea conocida por la Empresa con menos de 24 horas de antelación, y siempre que no pueda procederse a su sustitución, el trabajador saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario, hasta tanto la empresa pueda proceder a su sustitución, hasta un máximo de 16 horas ininterrumpidas.

Artículo 4. Trabajos de mantenimiento.- El personal de Mantenimiento regido por este convenio realizará su jornada de trabajo en la modalidad de jornada continuada, con excepción de:

- a) Electricistas, mecánicos y caldereros, que seguirá existiendo el equipo actual de cada una de estas especialidades, el cual realiza el horario de turno rotativo, para garantizar la presencia durante las 24 horas del día y los 365 días del año de estos profesionales en Fábrica.
- b) Además, se seguirá manteniendo el equipo de personal que actualmente hace su horario en turno de tarde, de lunes a viernes, excepto festivos, para dar una mayor cobertura de presencia en Fábrica de estos profesionales, al objeto de subsanar cualquier contingencia o avería que pueda producirse, una vez finalizada la jornada continuada de este Departamento.

- c) No obstante lo anterior, para cubrir las necesidades de reparaciones urgentes de averías o emergencias que puedan ocurrir en las instalaciones, en cualquier día y hora, se establece un compromiso con el personal denominado "Retenes", el cual se regula en el Artículo 25 de este Convenio.

Artículo 25. Retenes de Mantenimiento.- Para tener garantizado la reparación urgente de averías que puedan producirse fuera de las horas normales de trabajo del personal de este servicio, se mantiene un Servicio de Retén consistente en lo siguiente:

1. La plantilla de personal de mantenimiento regida por este Convenio se dividirá en tres grupos que, deberán ser homogéneos en cuanto a su composición por especialidades.
2. Cada semana le corresponderá a uno de estos grupos de estar de retén, abarcando desde la terminación de la jornada normal de un lunes al término de la jornada normal del lunes siguiente (7 días). Durante esta semana de retén, se comprometen a estar disponibles y localizables, fuera de su jornada normal, para acudir a Fábrica ante cualquier llamada o aviso que se les efectúe y realizar los trabajos de mantenimiento que se les indiquen.
3. El personal de turno rotativo continuo citado en el Artículo 24. a) de este Convenio, electricistas, mecánicos y caldereros, estarán de retén todos los días que le toque trabajar por su calendario o cuadrante en turno de tarde y además las primeras mañanas de cada mes que resulten necesarias para completar las diez unidades / mes.
4. El tiempo máximo de incorporación a Fábrica desde que se les efectúa la primera llamada será, en todos los casos, de sesenta minutos, para ello se les dota a comienzo de su retén de un teléfono móvil, el cual deberá mantener abierto en todo momento, no obstante, para mayor garantía se procede de la siguiente forma:

Se llama inicialmente a su teléfono móvil, si no se consigue contactar se efectuará una llamada a su teléfono fijo y, caso de no responder a alguna de estas llamadas; pasados 15 minutos se le enviará un sms, y si este también resulta infructuoso se avisará a otra persona.

5. Por el compromiso de estar disponible y localizable, durante la semana que estén de retén, percibirán el importe del concepto salarial denominado Gratificación Retén.
 - Si durante la semana que está de retén se ausenta por enfermedad, accidente, licencia o cualquier otra causa análoga, percibirán solo los días en que haya estado disponible.
 - Perderá el derecho a la percepción de importe total del retén de todos los días de la semana, todo operario que sea avisado y no acuda a realizar el trabajo. Cuando el hecho de no acudir a un aviso haya obedecido a causa no justificada, percibirá solo el importe de aquellos días que con anterioridad ya en esa semana hubiera acudido a algún aviso. La empresa se servirá del archivo del sms enviado para mostrar que la llamada al trabajador ha sido efectuada en el día y la hora indicada.
6. Cuando al término de una jornada normal existan trabajos que, a criterios de los responsables del servicio sean urgentes, el personal que en esa semana está de retén tiene la obligación de continuar con la ejecución de los mismos hasta su terminación.

Cuando se prevea que la duración de éstos pueda prolongarse más de dos horas, y siempre que la urgencia del trabajo lo permita, marchará a realizar la comida, reincorporándose antes de dos horas.
7. El personal que esté de retén y se le avise o continúe su jornada, cualquiera que sea la hora, percibirá siempre el importe de una Gratificación Aviso. No se abonará la Gratificación Doblaje cuando se perciba la de aviso.
8. Al objeto de garantizar al trabajador un tiempo mínimo de descanso entre jornadas, incluso en estos casos de realización de trabajos extraordinarios, que le posibiliten recuperarse nuevamente para eT trabajo, se estará a lo establecido en el Artículo 34.2 de este Convenio.

Artículo 26. Tiempo garantizado por avisos.- Cualquier trabajador que sea avisado para realizar un trabajo extra tendrá garantizado un tiempo mínimo de dos horas, aún cuando su presencia en Fábrica fuera menor. Los importes que en su caso perciban por las horas no realizadas serán al valor de extraordinarias, si bien, no se tendrán en cuenta para el cómputo de tope legal de horas extraordinarias l año, al no ser estas de tiempo efectivo de trabajo.

CAPÍTULO V

Adscripción y movilidad.

Artículo 27. Adscripción orgánica.- Cada trabajador estará adscrito a una división orgánica de las definidas en el Artículo 17 de este Convenio, dentro de la cual quedará clasificado en el grupo profesional, nivel / categoría que le corresponda por el puesto que ocupe o especialidad, conforme lo indicado en el Anexo A de este Convenio.

En caso de cualquier discrepancia sobre lo anterior, con carácter previo a cualquier otra acción legal, deberá someterse ésta a la decisión de la Comisión Mixta de este Convenio.

Artículo 28. Movilidad funcional.- En función de las necesidades puntuales de los servicios y la idoneidad de las per-

sonas, la movilidad funcional dentro de cada Centro de Trabajo y División Orgánica, siempre que se haga respetando los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las que vengan exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

A los efectos de cualquier aclaración al respecto, se estará a lo dispuesto por el Artículo 17 de este Convenio y con las garantías de lo dispuesto por el Artº 39 del T.R.E.T.

Artículo 29. Trabajos de distinto grupo profesional.- La empresa, en caso de necesidad y dentro de cada división orgánica, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto nivel o grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio, con arreglo a lo siguiente:

a) Cuando se trate de realizar tareas de un grupo profesional superior al suyo, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras permanezcan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los seis meses, sin que se den las excepciones antes apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos establecidos por el artículo 15 de este Convenio.

La retribución, en tanto se desempeñe trabajos grupo profesional o nivel superior, será la correspondiente al nuevo puesto de trabajo en todos los conceptos salariales.

b) Cuando se trate de realizar tareas de un grupo profesional o nivel inferior al suyo, el trabajador permanecerá en esta situación sólo el tiempo imprescindible, como máximo por dos meses, respetándoseles durante el mismo los derechos económicos que tuviera y sin que, en ningún caso, el cambio efectuado suponga menoscabo para la dignidad personal del trabajador. Si este cambio ha sido a petición del trabajador, el salario se condicionará al del nuevo puesto de trabajo.

c) Cuando por razones técnica u organizativas, de carácter perentorio e imprevisible, exista exceso de plantilla en algún grupo profesional, los trabajadores podrán ser destinados temporalmente por la Empresa a otro grupo profesional donde resulte viable su actividad, debiendo ser reintegrados a su grupo de origen tan pronto finalice dicha circunstancia, debiendo ser comunicada esta decisión a los representantes legales de los trabajadores.

d) Para el caso de distinto nivel profesional, si efectivamente el nuevo puesto de trabajo que le es asignado es de superior nivel y, no se trata de suplencia temporal del titular por alguno de los motivos que dan derecho a la reserva del puesto de trabajo, consolidará el nuevo nivel, siempre que permanezca en el mismo más de seis meses en un año o de ocho meses en dos años.

e) En todos los casos, con carácter previo, deberá ser informado el Comité de Empresa.

Artículo 30. Acoplamiento personal con capacidad disminuida.- Aquellos trabajadores que por su avanzada edad o condiciones físicas no reúnan la capacidad suficiente para desarrollar satisfactoriamente las tareas correspondientes al puesto que ocupan, tendrán derecho preferente para ocupar aquellas plazas que queden vacantes de puestos de subalternos, o bien, cualquier otras más acordes con su aptitud, siempre que reúnan los requisitos de idoneidad y conocimientos suficientes para ocupar eficazmente el nuevo puesto.

En los casos de producirse el cambio a petición del trabajador, la retribución salarial pasará a ser, en todos los conceptos, la correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

Todo lo anterior se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto por el Art. 25.1 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, respecto de aquellos trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

CAPÍTULO VI:

Jornada de trabajo, horarios, descansos y horas extraordinarias.

Artículo 31. Jornada de trabajo.- Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada de 1.744 horas para los años 2009 y 2010, en todos los casos anuales y efectivas de trabajo.

1. Para el personal de Fabricación, el cual presta sus servicios bajo el régimen de turnos rotativos, dentro de su jornada efectiva para cada año, tomarán los descansos correspondientes que, para las jornadas continuadas dispone el Art. 34.4 del vigente T.R.E.T. y que se determina en el Art. 34.4 de este Convenio y el de aseo personal que determinaba el Art. 138.8 de la derogada O.G.S.H.T., descansos estos que disfrutarán en la forma y condiciones organizativas acordadas en Acta de fecha 803-95.

2. Para el restante personal afectado por este Convenio, se han de distinguir los casos siguientes:

a) Personal de jornada partida de Mantenimiento, dentro de su jornada efectiva para cada año, tomarán los descansos correspondientes que para aseo personal determinaba el Artículo 138.8 de la ya citada Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

b) Personal de jornada continuada o turnos de Mantenimiento, Expediciones y Laboratorio, dentro de su jornada

efectiva para cada año, tomarán los descansos correspondientes que, para las jornadas continuadas dispone el Artículo 34.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y se determinaba en el Artículo 34.4 de este Convenio y el de aseo personal que determina el Artículo 138.8 de la ya citada Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

c) Restante personal de jornada o turno de Portería o Almacén de Repuestos, dentro de su jornada efectiva para cada año, tomarán el descanso correspondiente que para las jornadas continuadas fija el Artículo 34.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y cuya duración se determina en el Artículo 35.4 de este Convenio.

Los descansos antes mencionados para aseo personal y para tomar el bocadillo, se realizarán de acuerdo con la planificación establecida por Dirección de Fábrica y hecha pública mediante notas internas de fecha 29/12/94.

Para todo lo relacionado con el descanso para aseo personal se estará a lo acordado en Acta de fecha 8/03/95 mediante la que se da cumplimiento a lo ordenado en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía nº 1.542/94, de fecha 13/07/94.

Artículo 32. Calendarios Laborales.- En la confección de los calendarios laborales, se estará a lo siguiente:

De acuerdo con la legislación vigente, a finales de cada año, la empresa confeccionará, con intervención del Comité de Empresa, los diferentes cuadrantes o calendarios laborales que habrán de regir en cada uno de los servicios o secciones durante el año siguiente. Dichos calendarios se ajustarán, a nivel anual, a las respectivas jornadas anuales anteriormente citadas.

Debido a la incertidumbre en el programa de ventas para 2010, se podrá trabajar de manera continua (de Lunes a Domingo) o bien discontinua (de Lunes a Viernes), a cuyos efectos se elaborarán dos Calendarios Laborales para el personal sujeto a turnos rotativos, uno en la modalidad de trabajo continuo y otro en la modalidad de trabajo discontinuo y en los que se prevén las vacaciones en fechas similares, coincidiendo con el paro programado de las instalaciones en el mes de Agosto.

El calendario de turnos aplicable en 2010 podrá variar de una a otra modalidad de turnos en función de las necesidades de producción que en cada momento tenga la empresa, sin más formalidades que la puesta en conocimiento del Comité de Empresa de las circunstancias que se alegan y sus causas, con una antelación mínima de 10 días y en las mismas condiciones organizativas pactadas en Acta de fecha 10 de junio de 2009.

Para el caso que se produzca un cambio de calendario de trabajo a la modalidad de trabajo discontinuo de lunes a viernes, previsto para 2010, los descansos compensatorios que se generen por el exceso de jornada sobre el calendario básico de trabajo, continuo de lunes a domingos, podrán agregarse al fin de semana de Semana Santa y Navidad, a fin de facilitar el paro de las instalaciones en estas fechas.

El cambio de Calendario de turnos, de continuo a discontinuo o viceversa, no tendrá incidencia alguna en el sistema de remuneración establecido para los trabajadores afectados.

Artículo 33. Horarios.- En función de las necesidades de los servicios, se establecen las siguientes modalidades de horarios:

1. Jornada partida: Es aquella que, durante su desarrollo existe un descanso ininterrumpido de al menos 60 minutos. El horario a realizar por el personal regido por esta modalidad de horario será, de 8.00 a 13.00 horas y de 15.00 a 18.00 horas, de lunes a viernes, excepto festivos y, siempre que las necesidades de los servicios lo permitan, desde el 1 de Junio al 31 de Agosto este personal hará el mismo horario previsto para la jornada continuada.
2. Jornada continuada: Es aquella que, su desarrollo es de forma continuada y sin interrupciones por descanso que supere los 60 minutos. El horario a realizar por el personal regido por esta será de 7.00 a 15.00 horas, de lunes a viernes, excepto festivos.
3. Turno rotativo total continuo: Es aquel que se desarrolla bien de forma continua, de lunes a domingo en régimen de tres turnos diarios de mañana, tarde y noche. En disposición de garantizar el funcionamiento de la fábrica las 24 horas de todos los días del año, a excepción de los días previstos en este convenio.
4. Turno rotativo total discontinuo: Es aquel que se desarrolla de lunes a viernes, en régimen de tres turnos diarios de mañana, tarde y noche. En disposición de garantizar el funcionamiento de la fábrica las 24 horas de todos los días del año, a excepción de los días de paro previstos en este convenio.
5. Turno rotativo parcial: Es aquel que se desarrolla de lunes a domingo en régimen de dos turnos diarios de mañana y tarde. En disposición de garantizar el funcionamiento de la fábrica durante 16 horas de todos los días del año, a excepción de los días de paro previstos en este convenio.
6. Turno rotativo parcial semanal: Es aquel que se desarrolla de lunes a viernes, garantizando la marcha del servicio durante 16 horas al día, de lunes a viernes (incluidos festivos intersemanales), en régimen de dos turnos diarios de mañana y tarde.

7. Turno fijo semanal: Es aquél en que el trabajo se desarrolla de lunes a viernes laborables, en régimen de dos turnos diarios de mañana o tarde, o en turno fijo de mañana o tarde.

Con carácter común a todos los tipos de turnos descritos anteriormente, los horarios serán: turno de mañana de 6.00 a 14.00 horas, turno de tarde de 14.00 a 22.00 horas y turno de noche de 22.00 a 6.00 horas.

Las modalidades de turnos citadas anteriormente no tienen carácter excluyente, por lo que cuando las necesidades de Fábrica así lo requieran, podrán establecerse nuevas modalidades o efectuar modificaciones en las existentes, previa observancia de los requisitos legales.

A los efectos prácticos en la organización del trabajo y especialmente en los turnos, se fija como comienzo del día laboral las 6,00 horas de un día, finalizando a igual hora del día siguiente.

Artículo 34. Descansos.- En lo que se refiere a descansos, se distinguirán los siguientes tipos:

1. Descanso semanal: Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al descanso semanal a que hace referencia el artículo 37.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y Artículo 19 de Real Decreto 1561/95, de 21 de Septiembre, con las particularidades contempladas en el artículo 23 de este Convenio y conforme a lo que se indique en los correspondientes calendarios o cuadrantes.
2. Descanso entre jornadas: Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al descanso entre jornadas previsto por el artículo 34.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 19 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de Septiembre.

Como regla general, el descanso entre el final de una jornada normal y el comienzo de la siguiente jornada normal deberá mediar, como mínimo, un descanso de 12 horas, si bien, excepcionalmente y por motivos de cambios de turnos podrá reducirse este descanso hasta un mínimo de 8 horas, compensándose las horas no descansadas respecto a las 12, optativamente para el trabajador, con su equivalente en descanso en otro día, o bien, percibiéndolas con el importe equivalente al valor de su hora extraordinaria.

Cuando el trabajador opte por el descanso compensatorio, las horas no descansadas se abonarán a razón de dos horas de descanso compensatorio por cada hora no descansada.

3. Descanso de festivos intersemanales: Las fiestas que a efectos laborables tendrán carácter retribuido y no recuperables, a que tendrá derecho todo trabajador afectado por este Convenio, será las que cada año determine la Autoridad Laboral. No obstante, a nivel de Empresa se consideran también como tal el Sábado Santo y el día 15 de Noviembre, festividad de San Alberto Magno.

Todos estos días festivos, han sido considerados a la hora de fijar el cómputo de horas/año de la jornada anual que se cita en el artículo 31 de este Convenio.

En cuanto al disfrute de estos días festivos, el personal de jornada o turnos semanales, lo hará coincidiendo precisamente con estos días, y el de turnos continuos, por las especiales características del "proceso continuo", les serán compensados en otros días, conforme lo indicado en el artículo 23 de este Convenio.

4. Descanso en jornadas continuadas: Siempre que la duración de la jornada diaria continuada o turno exceda de seis horas, conforme lo dispuesto por el Artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, se realizará el descanso correspondiente acordado en 15 minutos, el cual se disfrutará, según las distintas modalidades de horarios, en la forma prevista por el Artículo 31 de este Convenio.
5. Descanso noches 24/12 y 31/12: Desde las 22'00 horas del día 24 de Diciembre hasta las 8'00 horas del día 25 de Diciembre y desde las 22'00 horas del día 31 de Diciembre hasta las 8'00 horas del día 1 de Enero, se parará la Fábrica, excepto aquellos servicios que resulten imprescindibles para la inmediata reanudación de la producción a las 8'00 horas de las mañanas indicadas. Por este descanso no se efectuará reducción alguna sobre el salario correspondiente a dichos días, ni se computarán las horas de paro como trabajo efectivo.

Por tanto, todo trabajador que por necesidades del servicio tenga que trabajar en dichas noches en régimen extraordinario, percibirá la gratificación correspondiente, además del importe de las horas extraordinarias trabajadas.

Artículo 35. Horas extraordinarias.- Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias, a todos los efectos, las que excedan de la jornada anual pactada en cada caso, es decir las trabajadas fuera del horario establecido en el calendario laboral respectivo.

En las horas extraordinarias para el año 2.010 será optativo por parte del trabajador, el compensarlas en descansos equivalentes a razón de dos horas de descanso compensatorio por cada hora extraordinaria efectivamente realizada y a disfrutar en otros días, de mutuo acuerdo con su Jefe de Departamento, o bien, cobrarlas como tal al importe correspondiente.

Por los motivos ya indicados, las horas extraordinarias compensadas por descanso no computarán a efectos del tope máximo anual de éstas establecido por el artículo 35.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, siguiendo el criterio ya establecido en convenios anteriores.

No obstante, ambas partes son conscientes de que pueden existir casos imprevisibles y urgentes, donde la no realización de las horas extraordinarias produciría daños o perjuicios irreparables para la empresa, en los que seguirá manteniéndose la obligatoriedad en la realización de éstas. Estos casos pueden obedecer a las causas siguientes:

- a) Por causas de fuerza mayor. Son aquellas horas extraordinarias que vienen exigidas por la necesidad urgente de reparar siniestros u otros análogos, cuya no realización produciría evidentes y graves perjuicios a la Empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, o bien, en los casos en que se pueda producir un riesgo para la seguridad de las personas o de instalaciones. En estos casos, además de quedar excluidas éstas del cómputo máximo legal anual, su realización será obligatoria para el trabajador.
- b) Por causa de ausencias imprevistas: En puestos de trabajo sujetos al régimen de trabajo a turnos rotativos continuo y siempre que la ausencia sea conocida por la empresa con menos de 24 horas de antelación y resulten infructuosas las gestiones para buscar un relevo, conforme a lo establecido en el Art. 23, apartado de Ausencias imprevistas, letra e). Hasta un máximo de 16 horas de permanencia ininterrumpida en el puesto de trabajo (8 horas extraordinarias).

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución por secciones y a nivel individual. En lo que respecta a sus causas, se estará a los criterios anteriormente pactados y, en caso de discrepancia, con carácter previo a cualquier otra acción, se someterá ésta a la decisión de la Comisión Paritaria de este Convenio.

La realización de horas extraordinarias, salvo en los casos de fuerza mayor previstas en el anterior apartado a) y por ausencias imprevistas contempladas en el apartado b), serán de libre aceptación para el trabajador.

CAPÍTULO VII:

Vacaciones, licencias y excedencias.

Artículo 36. Vacaciones.- El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de 30 días naturales para todos los trabajadores, equivalente a 23 días laborables, sin que con ello se perturbe, en ningún caso, la duración de la jornada anual efectiva que a cada uno corresponde realizar según lo pactado en el artículo 31 del presente Convenio.

Con respecto a la organización, devengo, planificación, etc. de vacaciones, se ha de tener en cuenta lo siguiente:

1. Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico, salvo en aquellos casos de ceses en la Empresa, ante lo cual se les abonará la parte proporcional devengada y no disfrutada.
2. El devengo de los días de vacaciones será por año natural, es decir, desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año, prescribiendo el derecho de las no disfrutadas una vez finalizado el año correspondiente. Aquellos trabajadores de nuevo ingreso o contratados temporalmente, que no permanezcan el año completo en la Empresa, disfrutarán sólo de la parte proporcional que les corresponda según el periodo trabajado.
3. La Empresa podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con su mayor actividad productiva estacional, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores. Salvo por este motivo, como regla general, se procurará concentrar el disfrute de las vacaciones, siempre que las necesidades de los servicios lo permitan, de forma que todos los trabajadores puedan disfrutar de al menos quince días naturales, ininterrumpidos, durante el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, siguiendo los criterios de rotación de las fechas de disfrute, de unos años con otros, como viene siendo habitual.
4. El cuadro de distribución de las fechas planificadas para el disfrute de vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tablones de anuncios, para general conocimiento del personal.
5. En el caso de que se produzca la situación de incapacidad temporal durante el disfrute del periodo vacacional, se estará a lo que disponga el Convenio General de la Industria Química vigente en cada momento, para este supuesto específico.
6. La retribución de las vacaciones anuales será de una mensualidad teórica del respectivo salario real en el momento del disfrute, según se indica en el Artículo 53 de este Convenio.
7. Para el pago del periodo vacacional se seguirá el mismo régimen establecido en la empresa para el pago de los haberes en el periodo no vacacional, si bien los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta de hasta el 90% de la retribución de las mismas, en la fecha de anticipo establecida, inmediata anterior, al inicio del disfrute de las mismas.

Artículo 37. Licencias retribuidas.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Por matrimonio del trabajador, quince días naturales.
2. Por nacimiento de hijos, tres días, de los cuales dos será en la fecha del hecho causante y el tercero a elección del trabajador en día laborable para posibilitarle su inscripción en el Registro Civil. La prórroga de este permiso quedará sujeta a lo que marque la legislación vigente.
3. Por hospitalización, enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. A estos efectos se asimilaban las parejas de hecho, debidamente inscritas en el Registro Oficial de parejas de hecho. Asimismo para el disfrute de esta licencia, solamente se entenderá por ingreso hospitalario la hospitalización, con su correspondiente parte de ingreso y con una estancia de 24 o más horas; la asistencia o estancia de un familiar en urgencias no supone hospitalización a efectos de esta licencia, salvo que ésta sea de 24 o más horas y, así se acredite.

Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

4. Por matrimonio de hijos, padres o hermanos, un día natural, en la fecha de celebración de la ceremonia.
5. Por traslado del domicilio habitual, dos días naturales.
6. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo, el tiempo imprescindible. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
7. Para asistencia a exámenes reglamentarios de estudios oficialmente reconocidos, el tiempo necesario.
8. Para asistencia personal a consultorio médico de la Seguridad Social o especialistas privados, el tiempo imprescindible para ello, con un máximo de 3 horas, salvo que se justifique haber necesitado un tiempo superior, debiendo justificarse el mismo con volante visado por el facultativo en cuestión. Igualmente, y por el tiempo máximo antes indicado, para acompañamiento a dichos consultorios de hijos menores de 07 incapacitados a su cargo siempre que resulte imprescindible su presencia por alguna causa razonable que lo justifique.
9. Previo acuerdo con la empresa, todo el personal dispondrá de 1 jornada (8 horas/año) como permiso remunerado para asuntos propios con el compromiso de ambas partes de que dicha licencia no afectará a la operatividad productiva prevista.

Cuando por los motivos previstos en los puntos 2 y 3 de este Artículo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, su duración será de cuatro días.

Las licencias comenzarán a contar sus plazos desde el mismo día en que se produce el hecho causante, salvo la del punto 1, agotándose por el transcurso de los días indicados en cada caso. Cuando en el día del hecho causante el trabajador haya efectuado más de media jornada no se computará este día como licencia, caso de haber realizado menos de media jornada se computará éste completo.

La retribución de estos días será a razón del salario real teórico, excepto aquellos pluses que se cobran en función de asistencia al trabajo, tales como Bocado y Gratificación Festivos Señalados.

Artículo 38.- Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.

En el caso de que se diese uno de estos supuestos estaríamos a lo que disponga la legislación vigente, sobre estas materias, en cada momento.

La empresa facilitará en un plazo razonable, no más de siete días, la documentación requerida en el artículo 30 del RD 295/2009 de 6 de Marzo, para obtener la prestación correspondiente de la Seguridad Social.

Artículo 39. Suspensión del contrato por paternidad.-

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad se producirá a solicitud del trabajador y en los términos que prevea en cada momento la legislación vigente.

Artículo 40. Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género.-

En este tipo de supuesto la protección de los trabajadores se llevará a cabo de acuerdo con lo que disponga la legislación vigente en cada caso.

Artículo 41. Licencias sin sueldo.- Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores fijos que, habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. La Empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión

de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalentes al 2 % de la plantilla del Centro de Trabajo.

Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir, como mínimo, dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Artículo 42. Excedencias voluntarias.- En cuantas cuestiones afecten a esta materia se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

Artículo 43. Excedencias forzosas.- En cuantas cuestiones se susciten relacionadas con esta materia se estará a lo que, en cada momento, se disponga por la legislación vigente al respecto.

CAPÍTULO VIII:

Régimen disciplinario y premios actos ejemplares.

Artículo 44. Régimen disciplinario.- En esta materia será de aplicación lo establecido al respecto en el vigente Convenio General de la Industria Química.

Artículo 45. Premios actos ejemplares.- La Dirección de la Empresa premiará a aquellos trabajadores que se distingan por su actuación en algún "Acto Ejemplar", tanto de salvaguarda de los intereses de la Empresa como de la seguridad e integridad de sus compañeros.

La Dirección de la Empresa a la vista de las circunstancias del acto y su trascendencia decidirá su compensación, que bien podrá ser honorífica o económica.

CAPÍTULO IX:

Sistema retributivo y política salarial.

Artículo 46. Sistema retributivo.- Todas las retribuciones salariales del personal afectado por este Convenio son de carácter económico y Jas cifras que se expresan vienen dadas en importes brutos, en Euros, sujetas a las deducciones y retenciones legales que estén vigentes en cada momento.

Consecuentes con los acuerdos sobre estructura salarial alcanzados en años anteriores, y para que el importe del Salario Base Grupo coincida, cada año, con el Salario Mínimo Garantizado que venga determinado por el Convenio General de la Industria Química, se absorberán las cantidades necesarias del Plus Convenio Grupo, pasándolas a dicho Salario Base Grupo, o bien, se absorberán las cantidades necesarias del Salario Base Grupo pasándolas al Plus Convenio Grupo, según sea el caso.

Artículo 47. Aumento salarial para el año 2.009.-

1. Incremento general del 1% de todos los conceptos salariales a excepción de los denominados "Beneficios Sociales" relacionados en los Artículos 62, 63, 64, 65 y 66 de este Convenio cuyo incremento será el IPC real del año 2008 (1,4%), siguiendo el proceso acordado en el Artículo 71 de este Convenio.

Dicho incremento se consolidará a todos los efectos y afectará a los trabajadores que estén en plantilla a fecha de 31 de Diciembre de 2009 y es retroactiva desde el 1 de enero de 2009.

2. Los vencimientos de nuevas antigüedades serán a cargo de la Empresa.

3. La "Gratificación Compensación Beneficios Sociales" a partir de este año se hace extensiva a todos los trabajadores afectados por este convenio, con independencia de su procedencia y fecha de ingreso en la empresa.

Artículo 48. Revisión salarial para el año 2009.-

1. Una vez conocido el IPC real a nivel nacional del año 2009, se aplicará sobre todos los conceptos salariales, si es el caso, el porcentaje de incremento salarial general que resulte de aplicar la siguiente fórmula: IPC real 2009 más el 1,8% menos el 1%. Se abonará a todos los trabajadores que formen parte de la plantilla a fecha 31 de Diciembre de 2.009.

2. Tal incremento por revisión, caso de proceder, se abonará con efectos de 1 de Enero de 2009 y tomando como referencia los valores existentes al 31 de Diciembre de 2008, sirviendo los nuevos valores resultantes como base de cálculo para aplicar el incremento salarial correspondiente al año 2010.

Artículo 49. Aumento salarial para el año 2010.- Una vez aplicado el incremento que en su caso corresponda por revisión salarial del año 2009, en la forma indicada en el anterior Artículo 48, se llevará a cabo el aumento salarial para el año 2010, el cual consistirá y se aplicará de la siguiente forma:

1. Se procederá de igual forma que en el año 2.009, es decir: Incremento general de todos los conceptos salariales en un 1%, con efectos de 1 de Enero de 2010, excepto para los denominados "Beneficios Sociales" relacionados en los Artículos 62, 63, 64, 65 y 66 de este Convenio, cuyo incremento será el IPC real del año 2009, siguiendo el proceso acordado en el Artículo 71 de este Convenio.

2. Los vencimientos de nuevas antigüedades serán a cargo de la Empresa.

Artículo 50. Revisión salarial para el año 2010.-

1. En el caso de que el índice de Precios al Consumo real, (IPC), a nivel nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que lo sustituya, registrase al 31 de Diciembre de 2010 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 2009 que supere el 0%, se efectuará una revisión por la diferencia entre este IPC real y el 0%, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, de todos los conceptos salariales, excepto aquellos que conforme lo indicado en el anterior Artículo 49.1 no están afectados por este incremento.
2. Tal incremento por revisión, caso de proceder, se abonará con efectos de 1 de Enero de 2010 y tomando como referencia los valores existentes al 31 de Diciembre de 2009.

Artículo 51. Naturaleza y definición de conceptos salariales.- Todos los conceptos salariales de este Convenio vienen expresados en valores brutos, estando sujeto por tanto a los descuentos y retenciones legales que en cada momento procedan, siendo sus importes los que se indican en las tablas salariales que se incluyen al final del presente texto y la definición de estos conceptos salariales es la siguiente:

1. Salario Base Grupo: Este concepto salarial se devenga por día natural y está en función del Grupo Profesional al que se está adscrito. Según el tipo de nómina, el importe anual se percibe entre 15 mensualidades para el tipo de Nómina 3, 450 unidades para el tipo de Nómina 2 y 455 unidades (456 en años bisiestos) para el tipo de Nómina 1. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo B de este Convenio.
2. Plus Convenio Grupo: Este concepto salarial se devenga por día natural y está en función del Grupo profesional al que se está adscrito y, conjuntamente, con el Salario Base Grupo forma el Salario Profesional que corresponde a cada trabajador en función del grupo profesional al que está adscrito.
Según el tipo de nómina, se percibe de igual forma que el Salario Base de Grupo. Los importes son los que se indican en el Anexo B de este Convenio.
3. Complemento Puesto de Trabajo: Este concepto salarial se devenga por día natural y está en función del nivel del puesto de trabajo que en cada momento ocupa el trabajador de forma efectiva. Según el tipo de nómina, se percibe de igual forma que el Salario Base de Grupo. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo B de este Convenio.
4. Antigüedad: Este concepto salarial se devenga por día natural y está en función de los años de servicio en la empresa, a razón de un 5% en cada uno de los dos primeros trienios y de un 10% por cada quinquenio que se cumpla a partir de los dos primeros trienios, y hasta un máximo de cinco quinquenios equivalente a un 60%. Según el tipo de nómina, se percibe de igual forma que el Salario Base de Grupo. La base de cálculo y los importes correspondientes, según los años de antigüedad, son los que se indican en el Anexo E de este Convenio.
5. Complemento Personal: Este concepto salarial se devenga por día natural y lo percibirán solo aquellos trabajadores que así lo tengan reconocido. Según el tipo de nómina, se percibe de igual forma que el Salario Base de Grupo. Sus importes son los que se indican en el Anexo G de este Convenio.
6. Plus Turnicidad: Este concepto salarial se devenga por día trabajado por aquellos que realicen su trabajo de forma regular a turno y, por tanto, estén sujetos a las especiales características del trabajo en régimen de turno. Se percibe, aproximadamente, unas 248 unidades / año.

Este concepto tiene su origen en la transformación salarial llevada a cabo en el Anexo 2 del Acta de fecha 31 de Diciembre de 2.009.

A tal fin, y contemplando los distintos tipos de turnos establecidos en el centro de trabajo, se establecen cinco tipos de Pluses de Turnicidad, denominados A, B, C, D y E cuyos importes correspondientes son los que se indican en el Anexo C de este Convenio y que seguirá el siguiente criterio de percepción:

Plus Turnicidad A- Plus Turnicidad Total Continuo, que se abonará a todos aquellos trabajadores que realicen el Turno rotativo total en forma continua y que es de lunes a domingo.

Plus Turnicidad B - Plus Turnicidad Parcial, que se abonará a todos aquellos trabajadores que realicen el turno rotativo parcial, que es aquel que se desarrolla de lunes a domingo en régimen de dos turnos diarios de mañana y tarde.

Plus Turnicidad C - Plus Turnicidad Parcial Semanal, que se abonará a todos aquellos trabajadores que realicen el turno rotativo parcial semanal, que es aquel que se desarrolla de lunes a viernes, incluidos festivos intersemanales, en régimen de dos turnos diarios de mañana y tarde.

Plus Turnicidad D - Plus Turnicidad total discontinuo, que se abonará a aquellos trabajadores que realicen el turno rotativo total discontinuo, que es aquel que se desarrolla de lunes a viernes, incluidos festivos intersemanales, en régimen de tres turnos diarios mañana, tarde y noche. Aquellos trabajadores que formen parte

de la plantilla a 31 de Diciembre de 2.009 y realicen este horario, percibirán en concepto de Plus turnicidad el importe establecido para el Plus Turnicidad A.

Plus Turnicidad E - Plus Turnicidad Fijo Semanal y se abonará a aquellos trabajadores que realicen el turno fijo semanal, que es aquel que el trabajo se desarrolla de lunes a viernes laborables, en las siguientes modalidades de turno: turnos diarios de mañana y tarde, o bien en turno fijo de mañana o tarde. Sustituye al anterior Plus Turno.

7. Gratificación Retén: Es la parte de retribución especial abonada al trabajador como contrapartida a la disponibilidad que se regula en el Artículo 25 de este Convenio. Los importes diarios de este concepto son los que se indican en el Anexo C incluido al final de este mismo texto.
8. Gratificación Comida: Este concepto salarial se devenga en aquellos casos que, por necesidades del servicio, el trabajador realice diez o más horas consecutivas de trabajo, y así mismo, el personal de jornada que trabaje un día de descanso y coincida su presencia en Fábrica entre las 13'00 y las 1500 horas, o bien entre las 22'00 y las 24'00 horas. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo C de este Convenio.
9. Gratificación Doblaje: Este concepto salarial se devenga en aquellos casos que, por necesidades del servicio, el trabajador realice desde 13 a 16 horas de trabajo consecutivas, percibiendo solo media gratificación si realiza entre 9 y 12 horas. No corresponderá esta gratificación cuando de acuerdo con lo indicado en el punto 12 perciba la Gratificación Aviso, salvo que realice más de 9 horas extraordinarias consecutivas, en cuyo caso percibirá el importe de una o media Gratificación Doblaje, conforme se indica anteriormente. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo C de este Convenio.
10. Gratificación Aviso: Este concepto salarial se devenga en aquellos casos que, por necesidades del servicio, el trabajador sea avisado con menos de 24 horas de antelación para realizar trabajos extraordinarios fuera de su jornada normal. También, percibirán esta gratificación cuando trabajen con carácter extraordinario en un día de descanso. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo C de este Convenio.
11. Plus Bocadillo: Este concepto salarial se abona a todo el personal regido por este Convenio, por día de asistencia al trabajo, aproximadamente unas 218 unidades año, siendo sus valores los que se indican en Anexo D de este Convenio, estableciéndose como contrapartida a una mayor productividad del personal basada en una optima racionalización y un cumplimiento estricto de los horarios, con las particularidades siguientes: Se acuerda que, con carácter general su importe es el indicado en el Tipo 1 del Anexo antes mencionado, si bien, por las razones y compromisos recogidos en Acta de fecha 8-0395, el personal indicado en el Artículo 31.1 de este Convenio percibirá el importe que se indica en el Tipo 2 o bien Tipo 3 del mismo Anexo, según sea el caso.
12. Gratificación Especial noches 14/11, 24/12 y 31/12: Este concepto salarial se devenga por jornada trabajada en las noches de los referidos días y tiene por objeto compensar el carácter especial festivo de estos días. En caso de que no se trabaje la jornada o turno completo se abonará proporcionalmente al tiempo realmente trabajado. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo D de este Convenio.
13. Gratificación Especial Vacaciones: Este concepto salarial se devenga por día de vacaciones que, por necesidades del servicio, se disfrute fuera del periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo D de este Convenio.
14. Ayuda Formación: Este concepto salarial lo percibe todo el personal conveniado y viene a reconocer, el esfuerzo de formación para afrontar el reto que las nuevas tecnologías requieren. El importe es el que se indica en el Anexo D de este Convenio. Este concepto será abonado en la nómina del mes de Agosto.
15. Gratificación Compensación Beneficios Sociales: Este concepto salarial se devenga en compensación y tiene su origen en los acuerdos que sustituyeron a anteriores beneficios sociales por una compensación económica. Se abona, una vez al año, en la nómina del mes de Agosto. Se percibe por todos los trabajadores con independencia de su procedencia y fecha de ingreso en la empresa. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo D de este Convenio.
16. Horas Extraordinarias: Este concepto salarial se devenga en función de las horas trabajadas en exceso sobre la duración de su jornada normal y además de los importes correspondientes indicados en el Anexo F de este Convenio, se abonarán las gratificaciones contempladas en los apartados 8 a 11, que correspondan.

Este concepto tiene su origen en la transformación salarial llevada a cabo en el Anexo 1 del Acta de fecha 31 de Diciembre de 2.009.

De acuerdo con lo previsto en Anexo 1 del citado Acta los conceptos CPT III, Plus turno, plus nocturno, gratificación asistencia domingos y festivos y varios II, que se venían percibiendo por la realización de horas extras junto con el valor propio de la hora extra dejarán de percibirse por separado y firmarán parte del nuevo valor acordado para la hora extra y, que se detalla a continuación:

17. Gratificación Tiempo Espera: Es este un concepto salarial a título personal que solo lo percibe el personal que así lo tiene reconocido y se cita en el Anexo H de este Convenio, cuyos importes están fijado por día de asistencia efectiva.
18. Plus Socorrista: Este concepto salarial solo lo percibe el personal que así lo tiene reconocido por su compromiso con las funciones como conductor de ambulancias y/o pertenencia al Equipo o Brigada de Socorrista y Primeros Auxilios creadas de acuerdo con lo estipulado por ambas partes en Acta de SERCLA del 6 de junio de 2006. Para lo cual deberán mantener vigentes su correspondiente permiso de conducir así como seguir los planes de formación en Primeros auxilios que fije la empresa. Se abona por día de asistencia afectiva al trabajo y su importe es el que se recoge en el Anexo H de este Convenio.
19. Plus Polivalencia: este concepto salarial lo percibe solo el personal que esta designado como tal y realiza sus funciones conforme a lo previsto en el Acta de Acuerdo de Calendarios Laborales suscrita el 23-05-2005. Se abonará por día de asistencia afectiva al trabajo y su importe es el que se recoge en el Anexo D este Convenio.

Artículo 52. Retribución pagas extraordinarias.- El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir tres pagas extraordinarias por año, denominadas Gratificación Extra Verano, Gratificación Extra Navidad y Gratificación Extra Beneficios. El importe de cada una de estas pagas será el cálculo resultante de:

Personal nomina tipos 3

- Una mensualidad de Salario Base Grupo.
- Una mensualidad de Plus Convenio Grupo.
- Una mensualidad de Complemento Personal (si procede).
- Una mensualidad de Antigüedad (si procede).
- Una mensualidad de Complemento Puesto Trabajo (si procede).

Personal nóminas tipos 1 y 2

- 30 unidades de Salario Base Grupo.
- 30 unidades de Plus Convenio Grupo.
- 30 unidades de Complemento Personal (si procede).
- 30 unidades de Antigüedad (si procede).
- 30 unidades de Complemento Puesto Trabajo.

Los periodos de devengos y fechas de abono de cada una de estas pagas serán los siguientes:

- Gratificación Extra Verano: Se devenga desde el 1 de Enero al 30 de Junio, por sextas partes mensuales, y se abona en la nómina del mes de Junio.
- Gratificación Extra Navidad: Se devenga desde el 1 de Julio al 31 de Diciembre, por sextas partes mensuales, y se abona en la nómina del mes de Noviembre.
- Gratificación Extra Beneficios: Se devenga desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre, por doceavas partes mensuales, y se abona en la nómina del mes de Marzo del año siguiente.

Al personal que cause baja o ingrese durante el año, se le abonarán las partes proporcionales que tenga devengadas.

Artículo 53. Retribución de vacaciones.- Los días de disfrute de vacaciones se retribuirán a razón de los conceptos salariales siguientes:

- Salario Base Grupo.
- Plus Convenio Grupo.
- Complemento Personal (sí procede)
- Antigüedad (si procede).
- Complemento Puesto de Trabajo.
- Plus de Turnicidad (si procede).

Artículo 54. Complemento prestación por Incapacidad Temporal.- En esta materia las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entiende que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

1. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la normativa de la OIT.
2. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física / mental del trabajador.
3. Al cuantificar y catalogar las causas de absentismo, no serán computables a efectos de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:
 - Matrimonio, nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - Traslado de domicilio habitual.
 - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
 - Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
 - Para trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
 - Las ausencias derivadas de hospitalización.
 - Las ausencias debidas a accidente laboral.
 - Las ausencias ocasionadas por la supresión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes de los trabajadores.
 - Los permisos por maternidad o paternidad de el/la trabajador/a.

Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la Incapacidad Temporal.

4. Se acuerda que, en tanto dure la prestación económica de la Seguridad Social, en los casos de Incapacidad Temporal se abonará a todos los trabajadores en esta situación el 100% del salario, entendiéndose como tal, no solo el salario base de grupo, plus convenio de grupo, antigüedad y complemento de puesto de trabajo, sino también el complemento personal en su caso y los conceptos variables de turnicidad, nocturnidad y asistencia de festivos, cuando esté previsto percibirlos en jornada normal.

Para reducir el absentismo (entendido como tal la Incapacidad Temporal, de acuerdo con el epígrafe anterior y la falta no justificada), cuando la cifra individual de absentismo excediera de 4 por 100 de la jornada / hora a trabajar durante el periodo de tres meses naturales, el trabajador afectado dejará de percibir el complemento de Incapacidad Temporal anteriormente indicado, si lo estuviese cobrando.

Tal cómputo se efectuará trimestralmente y, en el supuesto que el trabajador hubiera percibido indebidamente el complemento, la empresa procederá a su deducción el primer mes del siguiente trimestre.

La facultad de retirar el complemento de Incapacidad Temporal, contemplada en el apartado anterior, podrá ser utilizado por la empresa, aunque no la hubiera ejercido con anterioridad.

No se consideran a estos efectos las faltas ininterrumpidas de más de 21 días o aquellas en las que se trate de hospitalización, accidente de trabajo o maternidad, paternidad y licencias.

La Empresa informará al Comité de Empresa en el supuesto de que por exceso de absentismo, a nivel individual, tuviese que aplicarse las medidas correctoras previstas anteriormente, que no se aplicaran en el caso de sufrir la primera baja por incapacidad temporal después de 18 meses consecutivos sin ausencias que no sean por permisos o licencias, tampoco se aplicara al personal de nominas 3 y 5.

5. No obstante lo anterior, en los casos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo, maternidad y paternidad, las empresas complementarán las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social o Mutua, según el caso, hasta el 100 % de los conceptos salariales ya indicados en el anterior punto 4.

Se entenderá por hospitalización, el periodo de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada a las causas que justificaron la hospitalización previa.

Esta garantía salarial será también de aplicación a las bajas concedidas durante el embarazo por riesgo para el mismo derivado de la naturaleza del trabajo realizado, cuando no sea posible ocupar a la trabajadora en otro puesto de trabajo, así como la realización de pruebas médicas en relación con la situación física de la madre o el feto, ordenadas por el facultativo. Será igualmente de aplicación el complemento regulado anteriormente en los supuestos de Incapacidad Temporal consecuencia de convalecencias por intervenciones quirúrgicas en Ambulatorios y Hospitalizaciones de menos de 24 horas cuando la convalecencia sea superior a 15 días ininterrumpidos.

El complemento a que se hace referencia en este artículo, en ningún caso, se percibirá por un período superior a 18 meses.

6. La Empresa, en ningún caso, soportará incremento alguno en el complemento económico deducido del presente artículo, si por modificación legislativa o reglamentaria se produjeran reducciones en las prestaciones de la Seguridad Social.
7. En este capítulo ambas partes se regirán por el criterio básico de la reducción de las causas que lo generan y se centrarán en aquellas en las que una actuación realista y negociadora pueda conseguir su reducción a corto y medio plazo.

Artículo 55. Pago de salarios.- El pago de salarios se hará mediante transferencia bancaria a la cuenta que indique el trabajador, por meses vencidos y dentro de los diez primeros días del mes siguiente al que correspondan los salarios.

Artículo 56. Anticipos a cuenta.- El trabajador, previa necesidad justificada, podrá solicitar anticipos de hasta el 90% a cuenta de los salarios normales ya devengados, en los días 15 y 25 de cada mes. Si alguno de estos días fuera festivo, se abonará el día hábil inmediato anterior.

Las solicitudes de estos deberán cursarse a la oficina de personal con al menos tres días de antelación a las respectivas fechas de pagos.

CAPÍTULO X

Régimen asistencial y beneficios sociales

Artículo 57. Prendas de trabajo.- El personal afectado por este Convenio, que por su trabajo lo requiera, tendrá derecho a una dotación anual de prendas de trabajo, formada por lo siguiente:

Personal de Fabricación Mantenimiento y Expediciones

- Dos mudas compuestas por pantalón, cazadora y camisa.
- Chaquetón anti frío.

Personal de Laboratorio

- Dos mudas compuestas por bata y pantalón.
- Chaquetón anti frío.

Estas prendas serán de características adecuadas al tipo de trabajo de cada servicio, siendo de uso exclusivo para el trabajador, correspondiendo a éste su limpieza y conservación.

Artículo 58. Transporte de personal.- La Empresa facilitará un servicio de transporte colectivo de personal, gratuito para el trabajador, que posibilite la venida y regreso de los diferentes turnos de trabajo previstos en los diferentes calendarios laborales, entre Fábrica y la localidad de Huelva.

Aquellos desplazamientos que por necesidades del trabajo se produzcan fuera de los horarios de transporte, se cubrirán también a cargo de la empresa, abonándose el taxi o los kilómetros, si optase por utilizar coche propio, con el máximo de 14 kms. por viaje completo de ida y vuelta. El importe correspondiente por Kms. es el que se indican en el Anexo D de este Convenio.

Artículo 59. Comedor de Empresa.- Por los horarios de trabajo actualmente establecidos no existe necesidad de disponer de este servicio, si bien, se mantendrán los locales actuales destinados a tomar el bocadillo.

Artículo 60. Servicio Médico.- Se dispondrá de un servicio de Botiquín atendido por ATS. o DUE, en la forma que habitualmente se viene haciendo, y reforzado por la presencia de un Médico durante dos horas diarias en los días laborables del calendario ordinario.

Artículo 61. Premios vinculación.- Se establece un premio denominado de vinculación para todos los trabajadores afectados por este Convenio, en función a los años de antigüedad en la empresa, consistente en lo siguiente:

- A los 25 años: El importe indicado en el Anexo D de este Convenio, más un reloj conmemorativo.
- A los 40 años: El importe indicado en el Anexo D de este Convenio.

Artículo 62. Ayuda por hijos disminuidos.- Se establece una ayuda mensual, cuyo importe se indica en el Anexo D de este Convenio, que será abonada en las nóminas mensuales, por cada hijo de trabajador en activo que tenga reconocida tal condición por el Organismo Oficial correspondiente. A tal efecto, solo se considerarán aquellos casos de deficiencias físicas o psíquicas que le imposibiliten de forma total y permanente para todo trabajo.

Artículo 63. Ayudas de estudios.- Se concederán ayudas de estudios a los hijos de los trabajadores y, excepcionalmente, a los propios trabajadores, siempre que éstos tengan como objeto su formación profesional.

Estas ayudas se concederán únicamente para estudios oficialmente reconocidos.

- Para los hijos de los trabajadores, de 0 a los 16 años, se abonará la ayuda prevista en tablas salariales, simplemente por edad, siempre que se demuestre la escolarización, no siendo preciso como antes que hubiese aprobado el curso anterior.
- Para el resto de enseñanza oficial, en todos los casos, deberá aportar justificante de la matriculación y notas del curso anterior.

- Para la concesión de bolsas de estudios en universidades y escuelas superiores existen dos opciones:
 - a) Justificar documentalmente el número de asignaturas / créditos de las que se matricula por primera vez, aportando el correspondiente resguardo y correspondiéndole como máximo el importe de la ayuda establecida por año.
 - b) Justificar documentalmente su matriculación pudiendo optar por cobrar el importe íntegro de la ayuda anual en lugar de fraccionario por asignatura / créditos.

En ambos casos, el importe máximo que se puede percibir es de tantas bolsas como años de duración tenga los correspondientes estudios.

En cuanto a ayudas para estudiantes desplazados que pernocten fuera de la plaza y estudiantes con notas altas (superior a una media de 7 puntos), percibirán las ayudas complementarias que se indican en la tabla salarial correspondiente.

Los importes de estas ayudas de estudios serán los que se indican para los diferentes niveles y tipos de estudios en el Anexo D de este Convenio.

Artículo 64. Subsidio de defunción.- En el caso de fallecimientos de trabajadores en activo, se abonará a sus derechohabientes, por una sola vez, el importe bruto que se indica en el Anexo D de este Convenio.

Artículo 65. Premio de jubilación.- Todo trabajador que se jubile dentro del mes en que cumplan los 64 ó 65 años, percibirá un premio por año de servicio en la Empresa, cuyo importe es el que se indica en el Anexo D de este Convenio.

Artículo 66. Seguro de vida.- Todo el personal sujeto a este Convenio y que así lo desee, será incluido en una Póliza colectiva de seguro de vida que cubrirá los casos de muerte o incapacidad permanente absoluta, mientras esté en activo y en todo caso solo hasta cumplir 65 años de edad, cuyo capital será el que figure en el respectivo certificado individual, aproximadamente, de una anualidad de su sueldo convenio, excepto pluses.

El coste correspondiente de prima o cuota de este seguro será abonado en los 2/3 por la Empresa y el tercio restante por el trabajador.

Artículo 67. Fondo para anticipos reintegrables de forma fraccionada.- Con objeto de atender aquellas necesidades del personal fijo de plantilla que vengan motivadas por reparaciones o adquisición de su vivienda habitual, así como otros casos imprevisibles y urgentes, se establece un fondo de anticipos reintegrables de forma fraccionada que, en ningún momento podrá superar la cifra de 18.631,38 € la cantidad global pendiente de cancelación.

La distribución de este fondo será la siguiente:

- 10.818,22 € serán destinadas para la adquisición de vivienda habitual.
- 7.813,16 € para otros casos de necesidades imprevisibles y urgentes.

El importe máximo de este anticipo, a nivel individual, será de 2.100 € para el caso de adquisición de vivienda y 900 € para todos los demás casos y el reintegro o devolución se efectuará, en forma fraccionada, a razón de un 7% de las percepciones mensuales netas del trabajador, incluidas las pagas extraordinarias, que se practicará a través de las nóminas respectivas, desde el mes siguiente al de la fecha de concesión.

El estudio de las solicitudes y concesión de estos préstamos se hará, previa deliberación de una comisión formada paritariamente por un miembro del Comité de Empresa y el Jefe de Relaciones Laborales.

Artículo 68. Gratificación Nupcialidad.- Los trabajadores afectados por este Convenio con más de seis meses de antigüedad que contraigan matrimonio, percibirán una gratificación equivalente al importe bruto de una paga extra. Para tener derecho a esta gratificación será necesario presentar la inscripción en el Libro de Familia.

Artículo 69. Gratificación Natalidad.- Se establece una gratificación por cada hijo nacido vivo o adopciones durante el primer año de vida, del mismo importe de la indicada en el artículo anterior. Para tener derecho a esta gratificación será necesario presentar la inscripción en el Libro de Familia y tener una antigüedad en la empresa superior a los seis meses en la fecha del hecho causante.

Artículo 70. Incrementos futuros para los beneficios sociales.- Los incrementos porcentuales anuales, a partir del 1/01/98, de los importes de los beneficios sociales referidos en los artículos 62, 63, 64, 65 y 66 serán coincidentes con el IPC real a nivel nacional del año anterior.

CAPÍTULO XI:

Seguridad y Salud laboral.

Artículo 71. Seguridad y salud laboral.- En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación 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, así como, entre otros, el RD 171/2004, de coordinación de actividades preventivas, RD 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el RD 604/2006, de 19 de mayo. Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del RD 374/2001 sobre protección respecto a riesgos relacionados con agentes químicos durante el trabajo y normativa relacionada vigente, las disposiciones que

aún sigan vigentes de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de fecha 9/03/71 y demás normativa vigente que resulte de aplicación.

En la medida que vayan saliendo los reglamentos de desarrollo de la Ley sobre Prevención de Riesgos Laborales antes citada, se procederá por parte del Comité de Seguridad y Salud a estudiar y definir las medidas que se deban tomar para ir abordando la correcta y paulatina aplicación de los mismos, tomando como referente lo establecido en el Convenio General de la Industria Química para este tema.

Artículo 72. Acción Sindical en la Empresa.- En cuantas cuestiones se susciten sobre esta materia, ambas partes acuerdan someterse a lo que se disponga para cada caso por la legislación vigente.

Artículo 73. Asambleas de Trabajadores.- En cuantas cuestiones se susciten sobre esta materia, ambas partes acuerdan someterse a lo que se disponga para cada caso por la legislación vigente.

Artículo 74. Comité de Empresa.- En cuantas cuestiones se susciten sobre esta materia, ambas partes acuerdan someterse a los que se disponga para cada caso por la legislación vigente.

Artículo 75. Acumulación horas de garantías sindicales.- A título individual, se permitirá acumular las horas de garantías sindicales que correspondan, según Ley, por penados trimestrales, extinguiéndose el derecho de las no disfrutadas una vez finalizado el trimestre correspondiente.

Las horas invertidas en reuniones convocadas por la Empresa no se computarán a los efectos de topes de horas de garantías sindical, ni así mismo, las dedicadas en reuniones de negociación de convenio celebradas con la Dirección de la Empresa por los que formen parte de la Comisión Negociadora.

Artículo 76. Cuota Sindical.- A requerimiento de los sindicatos y, previa autorización por escrito del trabajador, la Empresa descontará de las nóminas la cuota sindical correspondiente, la cual ingresará conjuntamente en la cuenta bancaria que designe el Sindicato.

Artículo 77. Preaviso de ausencia por motivo sindical.- Los miembros del Comité de Empresa y, en su caso, delegados sindicales, que en uso de sus derechos a disponer de las horas de garantías sindical vayan a faltar al trabajo deberán ponerlo en conocimiento de la Empresa, con una antelación mínima de 48 horas, salvo casos excepcionales y urgentes, al objeto de que ésta pueda organizar su sustitución.

CAPÍTULO XIII

Comisión Mixta

Artículo 78. Comisión Mixta.- Se acuerda establecer una Comisión Mixta paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, la cual está formada por dos Representantes de los Trabajadores y dos Representantes de la Dirección de la Empresa, preferentemente de entre los que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

No obstante lo anterior, a petición de cualquiera de las partes, podrá asistir también a las reuniones que celebre dicha Comisión, con voz y sin voto, asesores o expertos que puedan dar una mayor clarificación en la cuestión que se debata.

A petición o iniciativa de alguna de las partes, o ambas de mutuo acuerdo, el procedimiento de funcionamiento de esta Comisión se iniciará por escrito, indicando los motivos, dicho escrito se cursará a la otra parte, la que comunicará en el plazo de cinco días, el día, lugar y hora que se compromete a mantener la reunión, la cual deberá celebrarse en los quince días siguientes.

De las reuniones que celebre la Comisión, se levantará Acta que dará fe del acuerdo o desacuerdo, reflejando de forma clara y concreta los argumentos expuestos o posiciones de cada parte. Cuando el asunto sometido a la Comisión termine en desacuerdo de las partes, podrán estas, a partir de ese momento, iniciar la reclamación ante el órgano jurisdiccional competente.

Artículo 79. SERCLA.- Para la resolución de los conflictos o discrepancias que puedan surgir en el futuro, ambas partes, por acuerdo mutuo, podrán someterlas a resolución por el SERCLA, siguiendo la normativa prevista por dicho Organismo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

UNICA. El presente Convenio absorbe y deroga todo pacto o acuerdo existente con anterioridad a su firma, salvo los que ya se mencionan en su texto; los alcanzados en sede del SERCLA, válidos solo durante la vigencia del mismo; y aquellos otros de carácter personal que pudieran no estar contemplados en el mismo.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Por acuerdo de ambas partes, en lo no previsto en este Convenio, se estará a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo (Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores) y demás normativa legal vigente.

ANEXO A
TABLA NIVELES DE PUESTOS DE TRABAJO PARA AÑO 2.009

PERFIL PROF.		DIVISIONES ORGANICAS / PUESTOS DE TRABAJO				
GRUPO PROFES.	NIVEL	FABRICACION	MANTENIMIENT	LABORAT.	ADMINIST.	OTROS SERV.
6	3	Jefe de turno				
	2	---	---	---	---	Ay. Téc. Expedic.
	1	---	---	---	---	Ay. Téc. Sanit.
5	8	Contramaestre	Contramaestre	---	---	---
	7	---	Encargado	---	---	---
	6	Encargado AFT	Encarg. Almacén	---	---	Encarg. Segur./MA
	5	---	Capataz	Analista J.E.	---	---
	4	Capataz AFT	Capataz Almacén	---	---	Cap. Segur./M.A.
	3	Capataz P2O5	---	---	---	---
	2	Capataz Exped.	---	---	---	---
	1	---	---	Analista A (1)	---	---
4	16	---	Of. 1ª Elec.(Tur.)	---	---	---
	15	Op. Cald/Cog.	---	---	---	---
	14	---	Ofic. 1ª Visitador	---	---	---
	13	---	Ofic. 1ª I/E/M/C.	---	---	---
	12	Op. Panel AFT	---	---	---	---
	12	Op. Concent. 4	---	---	---	---
	12	Op. 1º P2O5 N.	---	---	---	---
	12	Op 2º P2O5 N.	---	---	---	---
	12	Op. DCP/MCP	---	---	---	---
	11	Horno 5+Granular	---	---	---	---
	11	Op. Hornos 1-2	---	---	---	---
	11	Op. Hornos 3-4	---	---	---	---
	10	Op. Ext. AFT	---	---	Ofic. 1ª Adtvo.	---
	10	Op. Int. AFT	---	---	---	---
	10	Op. Filtros TPF	---	---	---	---
	10	Op. Cubas 1-2-5	---	---	---	---
	9	Maquinista	Ofic. 1ª Gruista	---	---	---
	8	Op. TSP/MAP	---	---	---	---
	8	Op. Mol. 1-2-5	---	---	---	---
	7	---	Ofic. 2ª I/E/M/C.	---	---	---
	6	---	Ofic. 3ª I/E/M/C.	---	---	---
	5	Op. Concent. 1-2	---	---	---	---
	5	Op. Granular. Esp.	---	---	---	---
4	---	---	---	---	Portería-Báscula	
3	Op. Carga M.P.	---	---	---	---	
2	---	---	---	---	Almac. Repuest.	
1	---	---	---	Analista B	---	
3	1	Op.Car./Des./Env.	Ofic. 3ª Engrase	Auxiliar Laborat.	Ofic. 2ª Adtvo.	Ayud. Alm.Rep.
2	1	Limp. Filtros	---	---	---	---

(1) Se refiere sólo a los analistas en activo al 1.01.96 y por motivos indicados en la Disposición transitoria primera de este Convenio.

ANEXO B

TABLA DE SALARIOS PROFESIONALES PARA AÑO 2.009*(Importes Unitarios Brutos en Euros)*

PERFIL PROFESIONAL			CONCEPTOS SALARIO PROFESIONAL			
GRUPO PROFES.	NIVEL PUESTO	TIPO NÓMINA	SAL. BASE GRUPO	PL. CONV. GRUPO	COMP. P. TRAB.	TOTAL ANUAL
6	3	3	1.509,90	551,10	369,60	36.459,00
	2	3	1.509,90	551,10	347,40	36.126,00
	1	3	1.509,90	551,10	78,90	32.098,50
5	8	2	43,01	17,38	16,22	34.474,50
	7	2	43,01	17,38	13,44	33.223,50
	6	2	43,01	17,38	13,09	33.066,00
	5	2	43,01	17,38	12,01	32.580,00
	5	3	1.290,30	521,40	412,20	33.358,50
	4	2	43,01	17,38	11,47	32.337,00
	3	2	43,01	17,38	11,10	32.170,50
	2	2	43,01	17,38	10,90	32.080,50
4	1	3	1.290,30	521,40	168,00	29.695,50
	16	1	37,33	16,22	11,83	29.747,90
	15	1	37,33	16,22	12,82	30.198,35
	14	1	37,33	16,22	11,33	29.520,40
	13	1	37,33	16,22	10,89	29.320,20
	12	1	37,33	16,22	10,57	29.174,60
	11	1	37,33	16,22	10,13	28.974,40
	10	1	37,33	16,22	9,42	28.651,35
	10	3	1.132,20	415,50	309,00	27.850,50
	9	1	37,33	16,22	9,14	28.523,95
	8	1	37,33	16,22	8,86	28.396,55
	7	1	37,33	16,22	8,78	28.360,15
	6	1	37,33	16,22	8,73	28.337,40
	5	1	37,33	16,22	7,81	27.918,80
	4	1	37,33	16,22	7,74	27.886,95
	3	1	37,33	16,22	7,57	27.809,60
2	1	37,33	16,22	7,07	27.582,10	
3	1	3	1.132,20	511,50	93,32	26.055,30
	1	1	33,57	14,57	2,80	23.177,70
3	1	3	1.018,08	374,40	140,40	22.993,20
2	1	1	30,97	13,90	2,65	21.621,60

NOTAS :

1. Los importes anteriores de los conceptos Salario Base Grupo, Plus Convenio Grupo y Complemento Puesto Trabajo, se perciben en los casos en que procedan y en el número de unidades año que se determina en el Artículo 50 de este Convenio, para cada tipo de Nómina.
2. Los importes antes reseñados correspondientes al tipo de Nómina 3 están todos expresados en valores unitarios mensuales.
3. Los valores del tipo nom. 1 para el presente año 2009 se han vuelto a transformar (*456/455) de año bisiesto a normal antes de calcular el incremento.

ANEXO C

TABLA DE OTROS CONCEPTOS SALARIALES PARA AÑO 2.009*(Importes Unitarios Brutos en Euros)*

PERFIL PROFESIONAL		CONCEPTOS SALARIO PROFESIONAL							
GRUPO PROFES.	NIVEL	PLUS TURNICIDAD					GRAT. RETEN	GRAT. AV./DB.	GRAT. COMIDA
		"A"	"B"	"C"	"D"	"E"			
6	3	(*) 567,5						52,32	35,14
6	1 - 2	22,67	16,84	11,35	17,19	7,85	27,88	52,32	35,15
5	Todos	22,67	16,84	11,35	17,19	7,85	27,88	52,32	35,14
2 - 3 - 4	Todos	20,35	14,51	9,66	15,49	6,54	22,98	41,88	35,14

NOTAS :

Los conceptos anteriores sólo se percibirán en los casos en que procedan y en el número de unidades años, en cada caso, que se indican en el Artículo 50 de este Convenio.

(*) En el G.P. 6 nivel 3, Jefes de Turno, tienen el concepto de Plus Turnicidad con valor unitario mensual.

ANEXO D

TABLA DE OTROS CONCEPTOS SALARIALES Y BENEFICIOS SOCIALES 2.009*(Importes Unitarios Brutos en Euros)*

CONCEPTOS:	IMPORTE
Gratificación Especial Noches 14/11, 24/12 y 31/12: Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	95,61
Gratificación Especial Vacaciones: Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	11,01
Gratificación Compensación Beneficios Sociales: Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	322,36
Ayuda a la Formación: Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	109,83
Hora Formación Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	22,39
Desplazamientos coche propio: Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles (Km.)	0,325
Plus Bocado: Tipo 1: Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	0,42
Tipo 2: Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	1,31
Tipo 2: Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	3,42
Plus Polivalencia: Grupo Profesional 4 : Conocimiento de 2 Puestos de Trabajo	1,14
Grupo Profesional 4: Conocimiento de 3 Puestos de Trabajo	1,52
Grupo Profesional 4 : Conocimiento de 4 Puestos de Trabajo	1,89
Grupo Profesional 5 y 6 : Conocimiento de 2 Puestos de Trabajo	1,55
Grupo Profesional 5 y 6 : Conocimiento de 3 Puestos de Trabajo	1,92
Grupo Profesional 5 y 6 : Conocimiento de 4 Puestos de Trabajo	2,30

BENEFICIOS SOCIALES**Premio Jubilación:**

Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles 159

Ayuda por hijo disminuido:

Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles 179

Subsidio defunción trabajadores en activo:

Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles 1370

Premio Vinculación:

Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles

- A los 25 años 2739

- A los 40 años 6382

Ayudas de Estudios:

Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles

- Guarderías, Educ. Infantil y Educ. Primaria hasta 4º Curso 233

- Primaria desde 5º Curso y Secundaria 1º y 2º 261

- B.U.P./C.O.U./F.P. Grado Medio / Bachillerato y Secundaria 3º y 4º 322

- Escuelas Universitarias, CFGS de Grado Superior, Facultades Universitarias y Escuelas Técnicas Superiores 641

- Complementarias por estudios y pernocte fuera de plaza 705

- Si el curso anterior lo aprobó con nota media superior a 7 puntos la ayuda anterior pasará a ser de 880

NOTA:

Para cualquier aclaración que se requiera sobre los conceptos anteriores, se estará a lo establecido sobre la materia en cuestión, en el Artículo 50 de este Convenio.

ANEXO E**TABLA DE IMPORTES DE ANTIGÜEDADES PARA AÑO 2.009***(Importes Unitarios Brutos en Euros)*

PERFIL PROFESION.		BASES CÁLCULO		IMPORTES SEGUN AÑOS DE ANTIGÜEDAD						
GRUPO PROFES.	NIVEL	IMPORT.	MES / DIA	1 TRIEN. 5%	2 TRIEN. 10%	2 TRIEN.+ 1 QUIN. 20%	2 TRIEN.+ 2 QUIN. 30%	2 TRIEN.+ 3 QUIN. 40%	2 TRIEN.+ 4 QUIN. 50%	2 TRIEN.+ 5 QUIN. 60%
6	3	728,70	Mes	36,43	72,87	145,74	218,61	291,48	364,35	437,22
	2	728,70	Mes	36,43	72,87	145,74	218,61	291,48	364,35	437,22
	1	728,70	Mes	36,43	72,87	145,74	218,61	291,48	364,35	437,22
5	8	24,24	Día	1,21	2,42	4,84	7,27	9,71	12,12	14,54
	7	24,24	Día	1,21	2,42	4,84	7,27	9,71	12,12	14,54
	6	24,24	Día	1,21	2,42	4,84	7,27	9,71	12,12	14,54
	5	24,24	Día	1,21	2,42	4,84	7,27	9,71	12,12	14,54
	5	727,20	Mes	36,30	72,72	145,20	218,10	291,30	363,60	436,20
	4	24,24	Día	1,21	2,42	4,84	7,27	9,71	12,12	14,54
	3	24,24	Día	1,21	2,42	4,84	7,27	9,71	12,12	14,54
	2	24,24	Día	1,21	2,42	4,84	7,27	9,71	12,12	14,54
	1	727,20	Mes	36,30	72,72	145,20	218,10	291,30	363,60	436,20
4	16	20,55	Día	1,03	2,05	4,11	6,17	8,23	10,28	12,33
	15	20,55	Día	1,03	2,05	4,11	6,17	8,23	10,28	12,33
	14	20,55	Día	1,03	2,05	4,11	6,17	8,23	10,28	12,33
	13	20,55	Día	1,03	2,05	4,11	6,17	8,23	10,28	12,33
	12	20,55	Día	1,03	2,05	4,11	6,17	8,23	10,28	12,33
	11	20,55	Día	1,03	2,05	4,11	6,17	8,23	10,28	12,33
	10	20,55	Día	1,03	2,05	4,11	6,17	8,23	10,28	12,33
	10	624,00	Mes	31,20	62,40	124,80	187,20	249,60	312,00	373,80
	9	20,55	Día	1,03	2,05	4,11	6,17	8,23	10,28	12,33
	8	20,55	Día	1,03	2,05	4,11	6,17	8,23	10,28	12,33
	7	20,55	Día	1,03	2,05	4,11	6,17	8,23	10,28	12,33
	6	20,55	Día	1,03	2,05	4,11	6,17	8,23	10,28	12,33
	5	20,55	Día	1,03	2,05	4,11	6,17	8,23	10,28	12,33
	4	20,55	Día	1,03	2,05	4,11	6,17	8,23	10,28	12,33
3	20,55	Día	1,03	2,05	4,11	6,17	8,23	10,28	12,33	
2	20,55	Día	1,03	2,05	4,11	6,17	8,23	10,28	12,33	
1	630,12	Mes	31,50	63,01	126,02	189,03	252,04	315,06	378,07	
3	1	609,09	Mes	30,45	60,90	121,81	182,72	243,63	304,54	365,40
	1	20,07	Día	1,00	1,99	4,01	6,02	8,03	10,03	12,04
2	1	19,08	Día	0,95	1,90	3,81	5,72	7,63	9,54	11,44

OBSERVACIONES

Los valores del tipo nom. 1 para el presente año 2009 se han vuelto a transformar (*456/455) de año bisiesto a normal antes de calcular el incremento.

ANEXO F

TABLA DE IMPORTES DE HORAS EXTRAORDINARIAS PARA AÑO 2.009
(Importes Unitarios Brutos en Euros)

PERFIL PROFESIONAL		IMPORTE HORAS EXTRAORDINARIAS			
GRUPO PROFES.	NIVEL	LABORABLE		FESTIVA	
		DIURNA	NOCTURNA	DIURNA	NOCTURNA
5 - 6	Todos	36,52	38,78	43,64	45,89
2 - 3 - 4	Todos	32,00	34,26	38,31	40,56

ANEXO G

OTROS CONCEPTOS SALARIALES A TÍTULO PERSONAL PARA 2.009
(Importes Unitarios Brutos en Euros)

1 "COMPLEMENTO PERSONAL

Trabajador	Importe Mes / Día
Alex Calero, Juan	3,08 Euros/día
Ávila Ruiz, Alfonso	0,10 Euros/día
Barroso Ponce, Antonio	1,15 Euros/día
Carrera López, Luis	3,03 Euros/día
Cerpa Romero, Manuel	1,81 Euros/día
Dominguez Amate, Eduardo	2,92 Euros/día
Ferrer Aguirre, Juan Manuel	7,35 Euros/día
Gálvez Taboada, Manuel	0,58 Euros/día
García Bermúdez, Enrique	5,84 Euros/día
González Domínguez, Pedro	1,19 Euros/día
Infante Domínguez, Francisco	2,25 Euros/día
Maestre Bendala, Ramon	5,40 Euros/día
Monís Llanes, Antonio Manuel	5,74 Euros/día
Pajón Permuy, Arturo	2,97 Euros/día
Parada Soñora, Domingo	1,81 Euros/día
Pérez Gómez, José Antonio	0,04 Euros/día
Alonso Rojas, Sebastián	50,70 Euros/mes
Amador Herrera, Jesus	74,10 Euros/mes
Clemente Duque, José Román	606,60 Euros/mes
Cruzado Suárez, Francisco	397,20 Euros/mes
Ferrer Llopis, Eva María	159,90 Euros/mes
Garcia Martin, Rafael A.	88,20 Euros/mes
Lineros Muñoz, Antonio	464,70 Euros/mes
Paz Montero, Manuel	108,30 Euros/mes
Tosano Sardiñas, Andrés	121,80 Euros/mes
Viera Márquez, Manuel	389,70 Euros/mes

OBSERVACIONES:

Los valores del tipo nom. 1 para el presente año 2009 se han vuelto a transformar (*456/455) de año bisiesto a normal antes de calcular el incremento.

ANEXO H
OTROS CONCEPTOS SALARIALES A TÍTULO PERSONAL PARA 2.009
(Importes Unitarios Brutos en Euros)

2. "PLUS SOCORRISTA"

Trabajador	Importe Mes / Día
1 Barrera Pérez, Joaquin	2,88 Euros/día
2 Barroso Ponce, Antonio	2,88 Euros/día
3 Blandon Bueno, Juan	2,88 Euros/día
4 Calero Lopez, Francisco	2,88 Euros/día
5 Camacho Moreno, Francisco	2,88 Euros/día
6 Cárdeno Vázquez, Manuel	2,88 Euros/día
7 Carrascal Barroso, Angel	2,88 Euros/día
8 Carrasco Exposito, Diego J.	2,88 Euros/día
9 Carretero Rey, Narciso	2,88 Euros/día
10 Cerpa Romero, Manuel	2,88 Euros/día
11 Diaz Mora, Juan	2,88 Euros/día
12 García Bermúdez, Enrique	2,88 Euros/día
13 García Florido, Pedro	2,88 Euros/día
14 García García, Agustín	2,88 Euros/día
15 Gil Alcón, Felipe	2,88 Euros/día
16 González Dominguez, Pedro	2,88 Euros/día
17 Maestre Bendala, Ramón	2,88 Euros/día
18 Maestre Vazquez, Tomás	2,88 Euros/día
19 Martín Fernández, Gonzalo	2,88 Euros/día
20 Mesa Sendiña, José	2,88 Euros/día
21 Medero Limón, Neftalí	2,88 Euros/día
22 Ortiz Pérez, Manuel	2,88 Euros/día
23 Ortiz Porras, Manuel	2,88 Euros/día
24 Parada Soñora, Domingo	2,88 Euros/día
25 Pasión Martín, Juan Jose	2,88 Euros/día
26 Pérez Domínguez Manuel	2,88 Euros/día
27 Pérez Gómez, Francisco	2,88 Euros/día
28 Pérez López, Juan José	2,88 Euros/día
29 Pérez Morales, Rafael	2,88 Euros/día
30 Quintero Quintero, Ángel Luís	2,88 Euros/día
31 Rodriguez Santander, Eduardo	2,88 Euros/día
32 Rouco Correa, Ricardo	2,88 Euros/día
33 Toscano Sardiña, Andrés	2,88 Euros/día
34 Villegas Pérez, Antonio	2,88 Euros/día

3. "TIEMPO DE ESPERA"

Trabajador	Importe Mes / Día
1 Cerpa Romero, Manuel	1,95 Euros/día
2 Domínguez Molina, Jorge	1,95 Euros/día
3 Infantes Domínguez, Francisco	1,95 Euros/día
4 Romero Hernández, Jose María	1,95 Euros/día
5 Pérez Morales, Jose Manuel	2,58 Euros/día
6 Alonso Rojas, Sebastian	2,58 Euros/día