

3. HORAS EXTRAORDINARIAS

Concepto. Tienen la consideración de extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de las jornadas ordinarias pactadas en este Convenio Colectivo, siempre que su realización haya sido previamente solicitada por la empresa. La aceptación será voluntaria para el trabajador salvo en los supuestos de realización obligatoria previstos en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo.

Con el fin de cumplir la legislación vigente sobre trabajo en horas extraordinarias, se establecen los siguientes acuerdos:

1º En circunstancias normales y siempre en el supuesto de ser estrictamente necesarias, sólo se realizará el máximo de horas extraordinarias anuales, en jornada no nocturna, fijado por la legislación vigente.

2º El límite legal expuesto en el punto anterior podrá ser superado por las horas que se trabajen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes tal como se previene en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3º A tenor de la facultad que otorga el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan pactar como horas extraordinarias de realización obligatoria las que se deriven de las situaciones expuestas a continuación:

a) Cubrir un puesto de trabajo de turno rotativo que, por razones de seguridad, no debe quedar desocupado.

Si se trata de una ausencia imprevista y durante el primer día de la misma, y se viera la imposibilidad de utilizar personal del equipo de refuerzo, se actuará conforme a lo previsto en el punto 1.1.2 del Capítulo V del presente Convenio.

b) Realización de trabajos encaminados a reparar partes esenciales de las instalaciones que tengan carácter de urgencia, siempre en el supuesto de que su realización inmediata sea necesaria para evitar accidentes, deterioros en las instalaciones o graves pérdidas económicas para la Empresa.

c) Las que deben realizarse en el cierre de nómina y balances mensuales, cierre del ejercicio económico anual y en los sistemas informáticos, siempre que la programación de los trabajos realizada sin previsión de horas extraordinarias se vea incidentalmente afectada por emergencias ajenas a la voluntad de la Empresa que imposibilitaran la cumplimentación de los trabajos en las fechas previstas.

d) Las que deban realizarse en las paradas programadas o puesta en marcha de instalaciones de proceso, siempre que sean consecuencia de desviaciones respecto a la programación por imprevistos de las que se deriven repercusiones económicas importantes para la Empresa.

La realización de horas extraordinarias durante las paradas programadas serán de aceptación voluntaria por parte del personal, salvo cuando se den las circunstancias previstas en el apartado d) del punto 3 del presente Capítulo.

Si después de haber abandonado el trabajo por finalización de su jornada algún trabajador fuera llamado por la Empresa para realizar algún servicio, se le abonarán como extraordinarias las horas que trabaje, percibiendo como mínimo el importe de tres horas aún en el supuesto de que, al presentarse al trabajo, ya no se consideraran necesarios sus servicios.

Compensación de las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias podrán compensarse conforme a las siguientes modalidades:

a) Compensación económica. El valor con el que se hará efectiva cada hora extraordinaria será el que resulte para cada trabajador de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$VHE = \frac{RBC + PT + PN}{H.A.T} \times C.M.$$

VHE = Valor Hora Extraordinaria.

RBC = Retribución Base Conjunta (RBG + CRF) (Teórico Anual)

PT = Plus de Turno (Teórico Anual).

PN = Plus de Nocturnidad (Teórico Anual).

H.A.T. = Horas anuales de trabajo: 1.680

C.M. = Coeficiente multiplicador: 1,23

b) Compensación con descanso. De existir acuerdo previo al respecto entre el trabajador interesado y la Empresa, se podrá compensar mediante el disfrute de 1,5 horas de descanso por cada hora realizada.

c) Compensación mixta. De existir acuerdo previo al respecto entre el trabajador interesado y la Empresa, se podrá compensar mediante el disfrute de 1 hora de descanso por cada hora realizada y percibiendo una gratificación equivalente al valor de media hora extraordinaria.

Los descansos generados por esta causa se disfrutarán previo acuerdo entre el trabajador y la Empresa, y siempre que no genere la realización de horas extraordinarias. Deberá disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias. No obstante, si el descanso no se produce en ese período por necesidades de la Empresa, acreditadas mediante la denegación por escrito de su solicitud, el trabajador podrá solicitar el abono del importe de las horas extraordinarias pendientes de descansar, que se hará efectivo descontándose, en el caso de haberse optado en el momento de su realización por la compensación mixta, la gratificación abonada entonces.

Hasta el cumplimiento del límite legal, la forma de compensación de las horas podrá ser cualquiera de las anteriores. Superado aquél, sólo podrán compensarse con descanso.

4. COMPLEMENTOS SALARIALES VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

4.1. Gratificaciones Extraordinarias. La Empresa satisfará a los trabajadores junto con la nómina de los meses de Junio y Noviembre, una gratificación por el importe del valor mensual de la Retribución Básica Conjunta (RBG + CRF). La gratificación abonada en Junio se devenga el primer semestre del año y la abonada en Noviembre el segundo semestre.

4.2. Participación en Resultados. Los trabajadores podrán percibir anualmente ingresos adicionales por este concepto en función de la evolución económica del Grupo de la

empresa adquirente en los años 2011 y 2012 y siempre que los resultados anuales obtenidos sean positivos.

El porcentaje de la Retribución Básica Conjunta (RBG+CRF) anual de cada trabajador asignado a este concepto variable para los años 2011 y 2012 es del 6%

Para el abono de este concepto se evaluarán los resultados económicos del Grupo de la empresa adquirente conforme a la siguiente tabla:

(1) BAI * 100 ACTIVO TOTAL	(2) % CUMPLIMIENTO PRESUPUESTO DEL BAI AÑO (A Coste de Reposición):							
	< 70,0 %	70,0 a 79,9 %	80,0 a 89,9 %	90,0 a 99,9 %	100,0 a 109,9 %	110,0 a 119,9 %	120 a 149,90 %	≥ 150 %
< 3,50	----	0,083	0,167	0,250	0,333	0,417	0,500	0,550
3,50 a 3,99	0,083	0,167	0,250	0,333	0,417	0,500	0,583	0,641
4,0 a 4,49	0,167	0,250	0,333	0,417	0,500	0,583	0,667	0,734
4,50 a 4,99	0,250	0,333	0,417	0,500	0,583	0,667	0,750	0,825
5,00 a 5,49	0,333	0,417	0,500	0,583	0,667	0,750	0,833	0,916
5,50 a 5,99	0,417	0,500	0,583	0,667	0,750	0,833	0,917	1,009
≥ 6,0	0,500	0,583	0,667	0,750	0,833	0,917	1,000	1,100

BAI: Beneficios Antes de Impuestos, recogido en la Memoria del Grupo de la empresa adquirente, en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias.

ACTIVO TOTAL: Activo Total, recogido en la Memoria del Grupo de la empresa adquirente, en el Balance de Situación.

PRESUPUESTO BAI: Presupuesto del Grupo de la empresa adquirente

Una vez conocidos los datos, se calculará el resultado de forma proporcional, considerándose a estos efectos los valores establecidos en la tabla como el valor mínimo del intervalo.

En el supuesto de que el resultado de uno de los ratios se sitúe por debajo del valor mínimo indicado, el resultado global será igual a cero.

Una vez combinados en la tabla los ratios 1 y 2, al coeficiente obtenido (Coeficiente de Valoración) se aplicará el porcentaje asignado a este variable de la Retribución Básica Conjunta (RBG+CRF) que corresponda a cada trabajador de Convenio que esté en alta en la fecha de su devengo, 31 de diciembre de 2011 y 2012, y proporcionalmente al número de meses trabajados el año anterior.

Una vez determinada la cantidad resultante conforme a estos criterios, deberá descontarse el porcentaje de absentismo del trabajador con una ausencia al trabajo superior al 4% por todos los motivos, excepto licencias retribuidas, riesgo para el embarazo o para la lactancia y descanso por maternidad y paternidad, en el año anterior, para establecer el importe bruto a percibir por este concepto.

En consecuencia el porcentaje final a aplicar a la RBC será el resultado de la siguiente fórmula:

%Final = %RBC año correspondiente * Coeficiente de Valoración * (1 - %Abs)

Para el abono de este concepto se tendrán en cuenta los resultados del ejercicio anterior (año 2012 se tendrán en cuenta los resultados del 2011 y así sucesivamente), produciéndose la liquidación, si procediera, el mes siguiente a la celebración de la Junta General de Accionistas correspondiente a dicho ejercicio.

Como excepción a la regla general del devengo a 31 de diciembre de 2011 y 2012, en caso de que un trabajador cause baja con anterioridad a 31 de diciembre por jubilación, invalidez o fallecimiento, se procederá a la liquidación de este concepto, proporcionalmente al número de meses trabajados durante el año en que cause la baja, aplicando para ello el mismo porcentaje de evaluación que el del año inmediatamente anterior. Para aquellos trabajadores que causen baja antes del mes siguiente a la celebración de la Junta General de Accionistas, la liquidación de este concepto se realizará en el indicado mes.

4.3. Plus de Desempeño Profesional. Este concepto salarial está dotado con un 3% de la Retribución Básica Conjunta Anual (RBG + CRF) de cada trabajador, porcentaje que se incrementará a razón de un 1% por cada cuarenta y ocho meses de permanencia en la Empresa, hasta alcanzar un máximo del 10%. El tiempo de permanencia en la Empresa para la aplicación de este concepto salarial se computará desde la fecha de ingreso de cada trabajador, si bien, a partir de la incorporación de Artenius San Roque al Grupo de la empresa adquirente, quedando excluidos los períodos de suspensión de la relación laboral a excepción de la I.T., maternidad, paternidad, riesgo para la lactancia y riesgo para el embarazo.

El Plus de Desempeño Profesional se liquidará aplicando el mismo coeficiente de valoración que resulte para la participación en resultados en aplicación de lo dispuesto en el apartado 4.2. anterior

Una vez determinada la cantidad resultante conforme a estos criterios, deberá descontarse el porcentaje de absentismo del trabajador con una ausencia al trabajo en el año anterior superior al 4 % por todos los motivos, excepto licencias retribuidas y descanso por maternidad y paternidad, para establecer el importe bruto a percibir por este concepto.

CAPITULO VIII. FORMACION PROFESIONAL

1. PRINCIPIOS GENERALES

1.1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden la Formación Profesional como un proceso continuo, permanente, específico y planificado, destinado a lograr que los empleados de la Empresa consigan el mejor desempeño de sus cometidos presentes y futuros.

1.2. La política de formación de la Empresa tendrá como objetivo que cada puesto de trabajo esté desarrollado por un profesional adaptado permanentemente a los cambios que la tecnología y la calidad demandan.

1.3. Ambas partes firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su convencimiento de la importancia de la formación profesional para:

- * el desarrollo técnico
- * el enriquecimiento personal
- * el sentido de la seguridad
- * la eficacia en el desarrollo del trabajo
- * el incremento de la productividad, y
- * la motivación personal

1.4. Objetivos de la formación en la Empresa serán, pues:

- a) Mejorar la seguridad en el trabajo