III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1438 *Resolución de 16 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fertiberia, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Fertiberia, S.A. (código de Convenio número 90009332011995) para el período 2010-2012, que fue suscrito con fecha 22 de noviembre de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de CCOO, UGT y CTI, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 16 de enero de 2012.–El Director General de Empleo, P.S. (Real Decreto 777/2011, de 3 de junio), el Subdirector General de Programación y Actuación Administrativa, Juan Manuel Gutiérrez Hurtado.

CONVENIO COLECTIVO DE FERTIBERIA, S.A.

CAPÍTULO I

Ámbito, vigencia, unidad

Artículo 1. *Objeto y ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales, entre la Empresa Fertiberia, Sociedad Anónima, y el personal de sus centros de trabajo enumerados en el ámbito territorial, siendo el mismo la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes en virtud de su autonomía colectiva, dentro del marco de las disposiciones legales reguladoras de esta materia y en los ámbitos que se especifican en los artículos siguientes.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El contenido de este Convenio será de aplicación en los centros de trabajo de Fertiberia, S.A., de Avilés, Huelva, Palos, Puertollano, Sagunto, Madrid, Ciérvana, Pancorbo, Punta el Verde y Zaragoza, y en aquellos que se establezcan dentro del territorio nacional, durante su vigencia.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal comprendido en los ámbitos funcional y territorial, tanto con contrato indefinido como con contrato de distinta naturaleza a aquél, salvo en aquellas cuestiones que, en relación a la duración de sus contratos, sólo sean de aplicación a los trabajadores fijos.

cve: BOE-A-2012-1438

Con respecto a los contratos de trabajo de carácter temporal, se estará a la legislación vigente en cada momento.

El personal incluido en el «Sistema D.T.», así como el integrado en dicho sistema procedente de contrato individual, no estará afectado por el Convenio en materia salarial. No obstante, aquellos trabajadores incluidos en dicho sistema, que deseen acogerse a este Convenio a todos los efectos, incluso los salariales, podrán hacerlo mediante solicitud a la Dirección de la Empresa, para que surta efectos a partir del día uno del mes siguiente al de su solicitud. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se ajuste en sus conceptos a la estructura salarial del Convenio, sin que ello suponga ninguna variación en su remuneración por jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual. A estos efectos se le facilitará previamente al trabajador la información correspondiente sobre su posible nueva situación. Igualmente, dicha solicitud significaría la renuncia a cualquier beneficio inherente al status del sistema D.T.

Artículo 4. *Ámbito temporal, vigencia.*

El Convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos se aplicarán según lo establecido en el artículo 27 «Incremento salarial» del presente Convenio colectivo, salvo en aquellos conceptos para los que se establezca otra fecha distinta. Su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2012.

Llegada esa fecha se considerará denunciado automáticamente, sin necesidad de ser formulada denuncia expresa por alguna de las partes firmantes. Asimismo, el Convenio seguirá vigente hasta tanto no concluya la negociación del nuevo Convenio.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Todas las estipulaciones contenidas en el presente Convenio tienen expresa correlación entre sí, por lo que su interpretación y aplicación sólo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, ya que supone un todo orgánico e indivisible.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las mejores condiciones derivadas de normas laborales establecidas legal o reglamentariamente, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este Convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo; y de negociación de conformidad con la legislación vigente y lo establecido en este Convenio.

Para los supuestos de implantación de nuevos sistemas de trabajo, o nuevas tecnologías, se procederá siempre mediante el sistema de información previa a la representación de los trabajadores y sindical que, en caso de no estar de acuerdo y sin perjuicio de que la puesta en marcha no sufra retraso, acudirán al procedimiento voluntario

cve: BOE-A-2012-1438

de solución de conflictos regulado en este Convenio. En estos casos, se facilitará a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

Artículo 8. *Plantillas.*

Siendo los principios de gestión y desarrollo de la Empresa de carácter evolutivo, la plantilla de cada Centro o Unidad organizativa será la derivada de los criterios de organización del trabajo.

La Empresa entregará al final de cada año detalle de las plantillas de su personal, señalando el número de trabajadores que comprende cada centro de trabajo, por unidades orgánicas y categorías profesionales.

En cualquier caso, en los supuestos de amortización de vacantes, se informará de las razones argumentales que la motivan a la representación de los trabajadores y sindical, no llevándose a cabo dicha amortización sin haber cumplido este requisito.

En el seno de la Comisión Mixta de este Convenio, se analizará y examinará anualmente la evolución de la plantilla en el año anterior, las previsiones para el año siguiente en relación a la misma, así como la utilización de las diversas modalidades de contratación.

Artículo 9. *Ingresos de personal.*

La admisión de personal en la Empresa se efectuará con sujeción a las disposiciones legales generales sobre contratación y empleo, vigentes en cada momento.

La Dirección de la Empresa determinará las pruebas de acceso y la documentación requerida para el ingreso, informando a la representación de los trabajadores y sindical sobre el puesto o los puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Tanto la Dirección de la Empresa como la representación de los trabajadores y sindical velarán por su aplicación objetiva y por el exacto cumplimiento de la legalidad en el ingreso de personal, incluida la contratación, pudiendo estar presentes dos miembros de la representación de los trabajadores y sindical del centro durante la realización de las pruebas teórico/prácticas de índole profesional a que puedan ser sometidos los candidatos.

Se exceptúan de este régimen los ingresos para puestos incluidos en el Sistema DT.

En todo caso, se mantendrá una especial atención por la no discriminación en general y en particular de la mujer en el ingreso en la plantilla, todo ello en relación con lo establecido en el artículo 18 de este Convenio.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con al menos 15 días de antelación.

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.

Artículo 10. *Contratación y empleo.*

Se acuerda impulsar acciones que permitan avanzar en la dirección de creación de empleo, en sus distintas alternativas, desarrollando para ello las siguientes líneas:

Hacer uso de los distintos sistemas organizativos regulados en este Convenio.

Impulsar desde la Dirección de la Empresa el máximo rigor en la planificación y organización del trabajo, para que mejore la eficacia en el objetivo de caminar hacia la supresión de las horas extraordinarias.

Manteniendo como prioridad los criterios de seguridad, productividad y coste, organizar y programar las paradas y puestas en marcha, cuando sea posible, en jornadas de trabajo de ocho horas.

cve: BOE-A-2012-1438

Los aspectos anteriores serán objeto de estudio y análisis en cada centro de trabajo, en la Comisión de Horas Extraordinarias, informando de ello a la Comisión Mixta.

1. Contratación y subcontratación de servicios y actividades.

En los supuestos de nuevas contrataciones, se analizarán las modalidades y las características de las mismas y se informará de la contratación y subcontratación de servicios y actividades.

En la petición de ofertas para la contratación o subcontratación de actividades se considerarán los aspectos profesionales y formativos, al objeto de conseguir una realización adecuada y segura de los trabajos.

Cuando la Empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, informará a la representación de los trabajadores y sindical sobre los siguientes extremos:

Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

Objeto y duración de la contrata.

Lugar de ejecución de la contrata.

En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el Centro de trabajo.

Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Esta información se facilitará en la Comisión de Horas Extraordinarias, levantando acta de la misma para su análisis posterior en la Comisión Mixta.

2. Contratación a través de ETT.

En los supuestos de contratación a través de ETT, se estará a lo dispuesto en las Leyes 14/1994 y 29/1999, así como en el Convenio Estatal de ETT, en el sentido de que estos trabajadores percibirán las mismas retribuciones que el personal de la Empresa, cuando realicen funciones idénticas o similares, excluidos los complementos personales.

También se deberá tener en cuenta en dichas contrataciones el Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el ámbito de las ETT, en cuanto a actividades y puestos de trabajo que pueden operar, así como de la obligatoriedad de formación previa a la incorporación al puesto. La formación previa en materia de prevención de riesgos laborales del trabajador de ETT deberá quedar especialmente garantizada cuando se trate de desempeñar un puesto de trabajo perteneciente al equipo de primera intervención.

3. Rejuvenecimiento de plantillas.

Durante la vigencia del presente Convenio se mantienen la jubilación parcial y el contrato de relevo.

Cualquier trabajador de la Empresa, que cumpla los requisitos legales podrá solicitar a la Seguridad Social la jubilación parcial, permaneciendo de alta en la Empresa con un contrato de trabajo a tiempo parcial. Por cada trabajador jubilado parcialmente, la Empresa contratará a otro trabajador bajo la modalidad de contrato de relevo.

Las condiciones en que se producirán la jubilación parcial y el contrato a tiempo parcial, por una parte, y el contrato de relevo, por otra, serán las siguientes:

A) Contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente (trabajador relevado):

La decisión de acogerse a estas medidas será voluntaria para el trabajador y de libre aceptación para la dirección de la Empresa, por lo que la mera solicitud del trabajador no supondrá su aplicación automática.

cve: BOE-A-2012-1438

La aceptación dependerá de la posibilidad de sustituirlo por personas del mismo centro o incorporadas a la Empresa mediante contrato de relevo. En cualquier caso, la dirección procurará atender favorablemente las solicitudes presentadas.

El trabajador interesado solicitará, a través de su jefe inmediato o de su sección sindical, su inclusión en estas medidas. La solicitud, así como los posibles movimientos a realizar para cubrir esta vacante, serán analizados en la Comisión de Seguimiento del centro, informando al interesado de la decisión adoptada.

La solicitud del trabajador de jubilarse parcialmente, una vez realizada, tendrá carácter irrevocable, dada la repercusión permanente y definitiva que la aceptación de su solicitud tiene en la organización del trabajo en el centro. Su eventual renuncia a la jubilación parcial no implicará para la Empresa la obligación de ampliar la jornada de su contrato a tiempo parcial. Para facilitar la adscripción voluntaria de los trabajadores a esta medida, la Empresa proporcionará a los interesados un documento, a título informativo, con los importes calculados de jubilación parcial y retribución parcial correspondientes.

El trabajador se jubilará parcialmente por el porcentaje máximo de su jornada que la ley permita en cada momento, manteniendo un contrato a tiempo parcial con la Empresa por la diferencia hasta el 100%.

La jornada que el trabajador a tiempo parcial debe realizar anualmente, en función de su contrato a tiempo parcial y la jornada anual establecida en Convenio en cada momento, se prestará de forma concentrada durante dos meses de cada año, salvo la del año en que se accede a la jubilación parcial en que se prestará a continuación de pasar a la nueva situación, y deberá ser comunicada al trabajador con 30 días de antelación como mínimo. No obstante lo anterior, la dirección del centro de trabajo podrá convenir con el interesado otros periodos distintos para la prestación de servicios.

El trabajador jubilado parcialmente y con contrato a tiempo parcial con la Empresa percibirá como retribución bruta anual el mismo porcentaje de la que tenía asignada en la Empresa en el momento en que pasa a jubilación parcial que se corresponda con su contrato a tiempo parcial, actualizada, en cada momento, conforme al Convenio colectivo. El pago de esta retribución se distribuirá en 14 pagas/año, como se hace con el personal a jornada completa, si bien el trabajador podrá optar por percibir dicha retribución de forma concentrada, coincidiendo con los periodos de trabajo efectivo. En cualquier caso, las cotizaciones a la Seguridad Social se harán mensualmente, prorrateando el importe anual de la retribución. Al trabajador le corresponderán las mejoras sociales y beneficios extrasalariales vigentes en cada momento en la Empresa, que le sean de aplicación.

Si al finalizar el año natural, la Empresa no hubiera demandado su prestación al trabajador o éste, por circunstancias justificadas, no hubiera podido cumplirla, la prestación se considerará realizada y no se acumulará para años sucesivos.

El trabajador jubilado parcialmente y con contrato a tiempo parcial con la Empresa se mantendrá en esta situación como máximo hasta alcanzar la edad que le permita acceder a la jubilación oficial sin menoscabo económico de la pensión que le correspondería por su jubilación ordinaria a los 65 años. Llegado este momento, deberá solicitar la jubilación total, ordinaria o anticipada según proceda, y quedará extinguido, a todos los efectos, su contrato a tiempo parcial con la Empresa.

El trabajador jubilado parcialmente deberá comunicar a la Empresa, en su caso, la fecha en que ha decidido pasar a la situación de jubilación total anticipada.

B) Contrato de relevo para sustituir al trabajador jubilado parcialmente (trabajador relevista):

Cada solicitud de jubilación parcial aceptada supondrá la obligación de la Empresa de contratar un trabajador en la modalidad de contrato de relevo, en jornada completa si se trata de un trabajador de Producción y con una jornada al menos igual que la dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente en los demás casos.

La contratación en la modalidad de relevo se efectuará de conformidad con los criterios de funcionamiento de las bolsas de trabajo. Asimismo, el funcionamiento de dichas bolsas de trabajo deberá permitir una adecuada planificación de la formación del

cve: BOE-A-2012-1438

trabajador relevista, de forma que facilite la salida del trabajador relevado en la fecha que le corresponda.

La duración de los contratos de relevo podrá ser indefinida o igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar su jubilación total. En este último caso, el contrato del trabajador relevista se transformará en indefinido en los casos de fallecimiento, invalidez permanente total o absoluta, jubilación total o baja definitiva en la Empresa por cualquier otra causa del trabajador relevado.

El contratado en la modalidad de relevo no ocupará necesariamente el puesto del trabajador jubilado parcialmente que justifica su contratación.

En lo no previsto expresamente, tanto de la jubilación parcial como del contrato a tiempo parcial y del contrato de relevo, será aplicable la legislación vigente. Si ésta se modificara e implicara cambios en la situación de estos trabajadores, la Comisión Mixta analizará la nueva situación y decidirá las medidas que en su caso procediera adoptar.

4. Bolsas de trabajo.

Al objeto de disponer de trabajadores adecuadamente formados para la cobertura de bajas temporales, vacantes, formación, descansos compensatorios e incidencias que superen el campo de actuación de los sistemas de coberturas en vigor, así como para facilitar la sustitución de los trabajadores que se acojan a la jubilación parcial, de conformidad con lo previsto en este mismo artículo, cada Fábrica mantendrá una bolsa de trabajo, cuyo funcionamiento se ajustará a los criterios siguientes:

A) La bolsa de trabajo en cada fábrica deberá ser suficiente para satisfacer sus objetivos y estará compuesta por el 10% de su plantilla.

La composición de la bolsa tendrá carácter dinámico, revisándose su número de miembros cuando los objetivos y necesidades que deben cubrir así lo aconsejen.

B) Los trabajadores a incorporar a las bolsas de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos:

Formación profesional, preferentemente de grado superior, o formación y/o experiencia equivalente reconocida por la Empresa en materias relacionadas con la actividad de la fábrica.

Realizar con aprovechamiento el curso de formación previo a la inclusión en la bolsa. Este curso será definido por cada fábrica.

Superar las correspondientes pruebas de aptitud: psicotécnicas y médicas.

C) Respetando en todo caso la idoneidad del trabajador en función del puesto a ocupar, los miembros de la bolsa deben rotar lo más posible tanto en las coberturas que realicen como en otros supuestos para los que sean contratados.

D) La elección de un miembro de la bolsa, para contratar en relevo o cubrir una vacante, se efectuará teniendo en cuenta básicamente y por este orden: la idoneidad para el puesto de trabajo a cubrir, la antigüedad en la bolsa y, en caso de igualdad entre los aspirantes, la calificación global del curso de formación.

E) Sin perjuicio de que la contratación en la modalidad de relevo o para cubrir una vacante se realice habitualmente a través de las bolsas de empleo, la Empresa utilizará la contratación directa para cubrir aquellos puestos que por la titulación o cualificación requeridas para su adecuado desempeño así lo aconsejen, informando de ello a la representación de los trabajadores y sindical. Este procedimiento excepcional se utilizará normalmente para la contratación de personal técnico y la de aquellos otros puestos que exigen una formación específica previa.

F) Se crea una Comisión de Seguimiento en cada fábrica, compuesta por una representación de la dirección y un representante en el Centro de cada sindicato firmante del Convenio, con las siguientes funciones:

Velar por la correcta aplicación de los criterios establecidos y por el correcto funcionamiento de la Bolsa de trabajo de su Fábrica.

cve: BOE-A-2012-1438

Conocer la composición de la Bolsa de trabajo, el plan de formación a impartir en los casos que proceda, los movimientos y uso de la misma y cualquier otro asunto relacionado con la Bolsa.

Participar en la elección de los miembros de la Bolsa que se incorporará a la Empresa en contrato de relevo o para cubrir una vacante. En caso de discrepancia, la elección corresponderá a la Dirección del Centro.

Corresponderá a la Comisión Mixta conocer y resolver cualquier discrepancia surgida en el funcionamiento de las Bolsas de trabajo.

Artículo 11. *Excedencias.*

1. Excedencia voluntaria.

El trabajador fijo con un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna. No podrá utilizarse nunca para prestar servicios en otra Empresa del mismo sector y, si esto se comprobase, se procederá a la rescisión del contrato, a no ser que le haya sido concedida la oportuna autorización.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación del período concedido de excedencia, causará baja definitiva en la Empresa.

Para acogerse a otro y último período de excedencia, el trabajador deberá cubrir un tiempo, al menos de cuatro años, de servicio efectivo en la Empresa.

El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en su centro de trabajo. Si no existiese vacante de su categoría profesional y sí de alguna inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante de su categoría, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

2. Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Ambas excedencias constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo centro de trabajo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Cuando un nuevo sujeto diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia para las necesidades familiares anteriores, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

cve: BOE-A-2012-1438

La duración de la excedencia contemplada en el presente apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada.

3. Excedencia forzosa.

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa del personal el nombramiento para cargo público o cargo electivo sindical en el ámbito provincial o superior, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar el mismo puesto que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a efectos de antigüedad. El reingreso deberá solicitarlo dentro de los 60 días siguientes al de su cese en el cargo público o cargo electivo sindical que ocupaba.

4. Suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse conforme a la legislación vigente. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores excepto en los párrafos a) y b) del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.

a) Incapacidad temporal.

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

b) Parto.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara incorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro

cve: BOE-A-2012-1438

progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

c) Adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores afectados, en los términos determinados reglamentariamente.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los supuestos de suspensión por riesgo durante el embarazo y por paternidad.

d) Embarazo y lactancia.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (supuesto de la mujer trabajadora que debe cambiar de puesto de trabajo, al influir éste negativamente en su salud o la del feto, y no resulta posible), la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de incorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

e) Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente de menores de seis años, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados anteriormente.

cve: BOE-A-2012-1438

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con una antelación mínima de 15 días el ejercicio de este derecho.

5. Reducción de jornada.

a) Lactancia..–Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

b) Guarda legal/cuidado de familiar..–El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En otros supuestos no contemplados específicamente en este artículo, se estará a la legislación vigente.

Artículo 12. *Ocupación del personal.*

Sin perjuicio de lo establecido en otros artículos de este Convenio, en el caso de inactividad total o parcial de alguna o varias unidades organizativas, la dirección dará ocupación efectiva a los trabajadores afectados por esta circunstancia.

Si esta ocupación efectiva implicase cambio de régimen de trabajo, cuadrante de turno u horario, se respetarán todas las percepciones que el trabajador tuviera asignadas en la situación anterior si aquéllas fueran superiores a las nuevas funciones que se le asignen.

La dirección informará de estas circunstancias y oirá previamente a la representación de los trabajadores y sindical.

Artículo 13. *Movilidad funcional.*

A los efectos de la movilidad funcional que se regula en el presente artículo y por razón de la función que realizan, los trabajadores estarán clasificados en las siguientes Divisiones orgánicas y Grupos profesionales:

Divisiones orgánicas:

Se establecen las siguientes:

División orgánica A: Se configura por los Departamentos de Producción, Mantenimiento, Manutención y Seguridad.

División orgánica B: Se configura por el Departamento Técnico y Administrativos en general.

Grupos profesionales:

El establecimiento de los Grupos profesionales está basado en:

La formación básica necesaria, los conocimientos y experiencia para el adecuado cumplimiento de los cometidos.

cve: BOE-A-2012-1438

La mayor o menor dependencia a directrices o normas, y la mayor o menor subordinación para el desempeño de las funciones.

La complejidad de la tarea a desarrollar, así como las habilidades requeridas.

El grado de autonomía de acción del titular, el grado de influencia sobre los resultados y la importancia de las consecuencias en la gestión.

El conjunto de tareas que comporten la planificación, la organización, el control y la dirección de las actividades de otros.

Grupo profesional 1. Comprende las siguientes categorías profesionales:

Oficial de 3.ª
Vigilante.
Ordenanza.
Operario ayudante.
Almacenero ayudante.
Peón.

Grupo profesional 2. Comprende las siguientes categorías profesionales:

Controlador de proceso.
Especialista.
Analista.
Delineante.
Oficial de 1.ª administrativo.
Operario de 1.ª y 2.ª
Oficial de 1.ª y 2.ª
Operador de 1.ª y 2.ª
Operario cualificado almacén red comercial.
Conductor recadista.
Oficial de 2.ª administrativo.
Almacenero.
Basculero.
Auxiliar de laboratorio.
Operario almacén red comercial.
Auxiliar administrativo.

Grupo profesional 3. Comprende las siguientes categorías profesionales:

Ayudante técnico.
Delineante proyectista.
Jefe de 1.ª administrativo.
Contramaestre.
Supervisor.
Jefe de 2.ª administrativo.
Polivalente contramaestre.
Polivalente.
Electro instrumentista.
Visitador preparador.

Grupo profesional 4. Comprende las siguientes categorías profesionales:

Técnico de grado superior.
Técnico de grado medio.
A.T.S.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia a la División orgánica y al Grupo profesional.

cve: BOE-A-2012-1438

La limitación de pertenencia a la División orgánica no afectará a las categorías de Técnico de grado superior y Técnico de grado medio.

Ejercerán de límite para esta movilidad los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se vayan a encomendar al trabajador. Se entenderá que existe idoneidad requerida cuando la capacidad del trabajador para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse tales requisitos, la Empresa deberá dotar al trabajador de la formación necesaria.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que realmente realice, salvo en los casos de trabajos de inferior categoría que mantendrá la retribución de origen.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a la División orgánica y al Grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que las justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de realización de funciones de inferior categoría ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y se realizarán por el tiempo necesario, no pudiendo superar los dos meses consecutivos. Se evitará reiterar trabajos de inferior categoría al mismo trabajador.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones de superior categoría, esta situación no podrá tener una duración superior a cuatro meses ininterrumpidos durante un año, o a ocho meses durante dos años, salvo los casos de sustitución que obligue a la Empresa a la reserva de puesto, en cuyo caso se prolongará la situación mientras subsistan las circunstancias que la motivaron, situación que se analizará con la representación de los trabajadores y sindical. Transcurridos los cuatro meses ininterrumpidos en un año o los ocho meses durante dos años, se procederá en los términos establecidos en el artículo de ascensos.

En todo caso, la dirección informará y oirá previamente a la representación de los trabajadores y sindical de las medidas a adoptar, personas afectadas y puestos a ocupar. En caso de discrepancias, y sin que paralice la movilidad, las partes acudirán a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos regulados en este Convenio.

Artículo 14. *Movilidad geográfica.*

El principio de movilidad geográfica consistirá en la facultad de la dirección para efectuar cambios de un centro de trabajo a otro con carácter permanente o temporal, siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

De todo ello se dará información previa a la representación de los trabajadores y sindical y le será comunicado con la suficiente antelación al personal afectado.

Los traslados de personal de carácter permanente que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuerdo entre la Empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, y previa información los representantes de los trabajadores, podrá la Empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, garantizando al trasladado su salario bruto anual por todos los conceptos en jornada ordinaria, fecha de antigüedad y categoría, así como los beneficios sociales de aplicación en el centro de destino. En este supuesto el trabajador percibirá una compensación económica y por una sola vez, equivalente al 40% de la indemnización que le hubiera correspondido por su baja definitiva en la Empresa, calculada dicha compensación según los criterios vigentes para el tratamiento de las

cve: BOE-A-2012-1438

bajas en el momento del traslado, teniendo en cuenta que dicha cantidad en ningún caso será inferior a 32.100 euros, a partir de la fecha de la firma del Convenio. Asimismo, y antes de su traslado definitivo, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de cinco días laborales, percibiendo las dietas correspondientes.

Notificada la decisión del traslado, si el trabajador optase por la rescisión del contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la Jurisdicción competente.

4. Los trabajadores con destino en centros de trabajo distintos, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que decida la dirección en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Los trabajadores que hayan sido trasladados de centro de trabajo y deseen retornar a su centro de procedencia u otro de la misma Comunidad Autónoma, siempre que existiera vacante ajustada a sus características profesionales, lo comunicarán a la dirección de su fábrica, quien a su vez lo pondrá en conocimiento del centro solicitado para su consideración si procede. La resolución de la solicitud tendrá en cuenta las consecuencias organizativas que pudieran derivarse en ambos Centros y de todo ello se informará a la representación sindical.

En cuanto a los traslados de carácter temporal se estará a lo que establece la legislación vigente.

Artículo 15. *Modificación sustancial de condiciones de trabajo.*

Siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción podrá ser de aplicación el principio de modificación sustancial de condiciones de trabajo, bien de carácter individual o colectivo, de acuerdo con la legislación vigente y lo previsto en este Convenio.

Dichas situaciones serán informadas y analizadas previamente con la representación de los trabajadores y sindical, a fin de evaluar tanto las causas que pudieran motivarla, como las consecuencias que se pudieran derivar. En caso de discrepancias, las partes acudirán a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Artículo 16. *Ascensos.*

Se sujetarán a lo siguiente:

1. Los ascensos de los trabajadores a puestos de trabajo de las categorías comprendidas en los niveles 9 al 12 de la parrilla de niveles, excepto los de Ayudante técnico y Delineante proyectista, serán de libre designación de la Empresa.

2. Para los ascensos a puestos de la categoría de Ayudante técnico, Delineante proyectista y las comprendidas en los niveles 1 al 8 de la parrilla de niveles regirá el sistema de concurso conforme al siguiente procedimiento:

A) Convocatoria: En ella se fijarán las condiciones exigidas para tener acceso al concurso y se establecerán las bases del mismo, y su ámbito de reclutamiento.

Cuando se convoque concurso abierto a otros centros de trabajo, se indicará en la convocatoria las condiciones de traslado, en su caso.

B) Pruebas pertinentes ajustadas a las exigencias del puesto a cubrir.

C) Valoración de los méritos o cualificaciones de los candidatos con arreglo a las bases de la convocatoria. Entre ellos se contará, con su ponderación conveniente, la antigüedad en la Empresa. También se tendrá en cuenta haber desempeñado de forma provisional el puesto de trabajo cuya vacante se pretende cubrir, siempre y cuando la designación de esta cobertura se haya hecho de forma consensuada con la representación sindical.

D) Propuesta de candidatos seleccionados por la Comisión de concursos.

E) Elección de candidato.

cve: BOE-A-2012-1438

Los aspirantes a una vacante determinada que resulten aptos y no obtengan plaza quedarán numerados y tendrán derecho a ocupar, por ese orden, las vacantes del mismo puesto que pudieran surgir durante los doce meses siguientes a la celebración del concurso.

Comisión de concursos: Estará formada por:

Presidente: El Director del Centro de trabajo, o persona en quien delegue.
Secretario: El responsable de la unidad a la que esté adscrito el puesto a cubrir.
Vocales: El Jefe de recursos humanos del centro de trabajo y hasta dos representantes designados por el Comité de Empresa, en función de la representación proporcional de las distintas opciones sindicales presentes en dicho órgano.

Esta Comisión será informada por el secretario, en reunión de todos sus miembros, sobre los resultados obtenidos por los candidatos, designándose el más apto para el puesto a cubrir.

Artículo 17. *Formación.*

Las partes reconocen la importancia que tiene la formación para desarrollar permanentemente las aptitudes profesionales de los trabajadores, que les permitan una adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos, a la vez que potencia sus expectativas de promoción y desarrollo profesional, siendo de obligada recepción para el trabajador cuando la formación sea imprescindible para el correcto desempeño del puesto de trabajo. Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo, si bien se podrá impartir fuera de jornada cuando existan razones técnicas u organizativas que así lo exijan, siendo necesario acordarlo con la representación sindical.
Esta formación se referirá, entre otros, a programas relacionados con:

El entrenamiento y adaptación de los trabajadores de nuevo ingreso, o por cambio de puesto de trabajo, para lo cual, y al objeto de mejorar los resultados, se planificarán las correspondientes acciones formativas.
Dentro de esta planificación en cada centro de trabajo se definirá el calendario previsto y el mando responsable de su desarrollo, que contará con la necesaria colaboración de los titulares del propio puesto y otros colaboradores, en caso necesario.
El perfeccionamiento y la potenciación profesional.
El mejor desarrollo profesional de los puestos de trabajo.
El mejor desempeño de la tarea, sin riesgo para la propia salud y la de los demás trabajadores, y la formación específica en materia de seguridad y salud en el trabajo.
La adaptación del personal a las nuevas tecnologías.
La mejor incorporación a los planes estratégicos de la Empresa.
Facilitar las posibilidades de promoción en la Empresa.
Un mejor desarrollo de las tareas de mando.
La promoción cultural para facilitar el acceso a titulaciones oficiales.
El acceso al estudio de enseñanzas superiores, a través de acuerdos específicos con universidades y otras instituciones.

El personal, a través de sus representantes, se compromete a colaborar en el mejor desarrollo de la formación y el perfeccionamiento profesional en la Empresa.
Consecuentemente, las Direcciones de los centros realizarán un estudio y diagnóstico de las necesidades de formación de los trabajadores para adquirir los conocimientos y destreza necesarios que permitan mantener actualizada su competencia profesional.
En base a dicho estudio, se elaborará en cada centro, en el último trimestre del año y no más tarde del 30 de noviembre, un plan de formación con la participación de la representación de los trabajadores y sindical, que será remitido al departamento de recursos humanos de la sede central, para su valoración y elaboración del Plan General de Formación.

cve: BOE-A-2012-1438

Una vez aprobados los planes de formación específicos para cada centro, la Dirección informará a la representación de los trabajadores y sindical del desarrollo del mismo, para su control y seguimiento.

El Plan General de Formación será sometido a información y aprobación de las Secciones Sindicales Intercentros, que tendrán también como funciones específicas asesorar a la dirección sobre principios básicos y estrategia para la elaboración de dichos planes, sugiriendo acciones en su caso, y seguir el desarrollo de los mismos.

Las partes firmantes acuerdan solicitar y promover la obtención de cuantas ayudas oficiales o de instituciones públicas o privadas puedan conseguirse para cualquiera de los programas incluidos en el citado Plan de formación y, en concreto, a hacer uso del crédito del que anualmente disponga la Empresa en base a lo preceptuado en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, al objeto de conseguir un adecuado desarrollo personal y profesional de los trabajadores y mejorar la competitividad de la Empresa. Para ello, y cuando el Plan de formación sea de su conformidad, los sindicatos firmantes del presente Convenio se comprometen a informar favorablemente y apoyar a la Empresa en la tramitación para la gestión de dicho crédito.

El desarrollo de las acciones formativas, siempre que sea posible, se llevará a cabo dentro de la jornada de trabajo. Cuando las acciones formativas se realicen dentro de la jornada de trabajo, se procurará que éstas no produzcan horas extraordinarias o que las producidas estén originadas por razones de evidente necesidad, poniéndose en conocimiento de la representación de los trabajadores y sindical del centro esta circunstancia.

Para los casos en que la formación haya de ser impartida fuera de la jornada de trabajo, siempre que la asistencia al curso sea a requerimiento de la Empresa y aceptada voluntariamente por el interesado, se establecen las siguientes condiciones que también serán de aplicación en caso de que la Dirección acepte la solicitud de algún trabajador que desee acceder a una acción formativa concreta:

a) Por cada hora lectiva de presencia se percibirá una compensación de 12,30 euros, a partir de la fecha de la firma del Convenio.

b) La Empresa facilitará medios de transporte de ida y vuelta, desde el punto que más convenga, hasta el lugar de impartición del curso y viceversa. De no poder facilitarse los medios de transporte, se abonará el correspondiente kilometraje al precio vigente en cada momento, recogido en la normativa de viajes por cuenta de la Empresa.

c) Cuando el inicio o la terminación de la acción formativa impida al trabajador desplazarse a su domicilio para efectuar la comida, aquélla será por cuenta de la Empresa en los centros donde pueda facilitarse la misma. En caso contrario, se abonará al precio vigente en cada momento, recogido en la normativa de viajes por cuenta de la Empresa.

Cuando la formación, voluntariamente aceptada por el trabajador, sea en materia de seguridad y no fuera posible impartirla dentro de la jornada de trabajo, además de las condiciones anteriores, las horas dedicadas a la misma se considerarán parte de la jornada anual establecida, y por tanto serán compensadas con descansos equivalentes.

La Empresa reconoce el Permiso individual de formación, recogido en el subsistema de formación profesional para el empleo y regulado en el Real Decreto 395/2007 como elemento de desarrollo personal y profesional de los trabajadores, y en este sentido procurará resolver favorablemente las solicitudes que se le presenten, siempre que el trabajador de que se trate pueda ser sustituido adecuadamente.

La obtención de una titulación académica o de formación específica por los trabajadores contará, con su ponderación conveniente, a la hora de cubrir vacantes o resolver concursos de ascenso, a puestos afines a dicha titulación o formación, que se puedan producir en el centro de trabajo y/o en la Empresa.

cve: BOE-A-2012-1438

Artículo 18. *Política de igualdad y acción positiva.*

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción. En igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Con esta finalidad, la Comisión Mixta elaborará un plan de igualdad durante la vigencia del Convenio, de aplicación en el conjunto de la Empresa, con el alcance y contenido establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y normativa de desarrollo. De la evolución de dicho plan se informará en las reuniones de la Comisión Mixta.

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo

Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia del Convenio, la jornada anual será de 1.736 horas efectivas reales de trabajo.

Al objeto de optimizar el cumplimiento de dicha jornada anual, se impulsará la adecuada utilización del conjunto de sistemas de trabajo y otras regulaciones que se contemplan es este Convenio.

Artículo 20. *Condiciones de trabajo.*

I. Sistemas de coberturas de ausencias en producción.

1. Grupo de apoyo.

Definición:

Las personas integradas en el Grupo de apoyo tienen como misión fundamental cubrir las ausencias que se produzcan en los puestos de trabajo de producción en régimen de turno que tengan asignados, incorporándose al cuadrante y letra que corresponda al trabajador sustituido, aunque esto suponga cambio de turno.

En todo caso, el Grupo de apoyo no podrá ser utilizado para las ausencias que superen los 30 días, salvo que por acuerdo previo con la representación sindical del Centro de trabajo se pueda ampliar excepcionalmente dicho periodo.

Cuando desde el comienzo de la ausencia se conozca que ésta superará con seguridad los 30 días de duración, y al objeto de facilitar un adecuado funcionamiento de los sistemas de coberturas y al Grupo de apoyo el cumplimiento de sus funciones, se procurará adelantar la contratación externa prevista en al artículo 25, apartado A, para cubrir al trabajador ausente.

Composición:

La composición del Grupo de apoyo en cada centro, en base a los puestos de estructura que debe cubrir, será la definida en cada Fábrica.

Funcionamiento:

El personal integrado en el Grupo de apoyo conoce y cubre todos y cada uno de los puestos de la/s planta/s asignada/s.

Cuando las personas del Grupo de apoyo no tengan que cubrir ausencias o realizar otros trabajos, el tiempo disponible podrá utilizarse para su formación y para facilitar la formación de los titulares de los puestos que cubren.

cve: BOE-A-2012-1438

Si el trabajador del Grupo de apoyo hubiera cubierto el turno de noche, cambiando de letra del cuadrante, y al día siguiente no tuviera que cubrir ausencia en turno de noche, descansará ese día.

La concesión de descansos compensatorios por exceso de jornadas, tanto en el turno de noche de los sábados y vísperas de festivos como durante las 24 horas de domingos o festivos, deberá obedecer a alguna de las causas tipificadas en el artículo 23 sobre «Licencias y permisos retribuidos» del Convenio colectivo y, excepcionalmente, a razones muy justificadas no contempladas en el citado artículo. El Grupo de apoyo dará también descansos compensatorios, en los días señalados anteriormente en este párrafo, cuando le corresponda trabajar en dichos días y los descansos que deba cubrir hubieran sido generados en sábados, domingos o festivos.

Salvo por circunstancias debidamente justificadas, los trabajadores del Grupo de apoyo descansarán a lo largo del año tantos sábados y domingos como tenga recogido por cuadrante el personal en régimen de turno rotativo continuo, y no trabajarán ininterrumpidamente más de 14 días, garantizándole en este caso los descansos que le hubieran correspondido según cuadrante.

Las vacaciones de este personal tendrán el mismo tratamiento que las del resto de trabajadores a turnos, es decir, mediante programación.

Las personas adscritas al Grupo de apoyo tendrán prioridad, en igualdad de condiciones, para cubrir las vacantes del primer nivel de mando de los puestos que cubre.

2. Flexibilidad.

Definición:

La Flexibilidad es un sistema complementario al Grupo de apoyo y tiene por objeto el aumento de la productividad, mediante una mayor cualificación del personal, que permite cubrir ausencias del personal de producción que, por cualquier causa, se produzcan en los cuadrantes de turnos, en puestos de superior o igual categoría, evitando o reduciendo la realización de horas extraordinarias. Por ello se deberá impulsar y desarrollar su aplicación en todos los Centros que operen en jornadas a tres turnos.

En todo caso, el personal flexible no podrá ser utilizado para las ausencias que superen los 30 días, salvo que por acuerdo previo con la representación sindical del centro de trabajo se pueda ampliar excepcionalmente dicho período. Esta limitación quedará sin efecto una vez cubierta la ausencia por personal contratado al efecto de conformidad con lo indicado en el artículo 25 A) del Convenio colectivo.

Excepcionalmente se podrán cubrir ausencias en puestos de inferior categoría, si así se decide en el ámbito del centro de trabajo entre las partes firmantes.

Composición:

La inclusión en el sistema de Flexibilidad será voluntaria para el trabajador.

La determinación de los puestos objeto de cobertura por personal flexible, se efectuará por la dirección de cada centro de trabajo, siendo analizada en el ámbito del propio centro.

Aunque inicialmente dicha determinación no deberá tener límite alguno, si llegado el momento de su implantación, el número de trabajadores que haya solicitado su inclusión en el sistema de Flexibilidad, resultara desequilibrado por exceso, deberá reconducirse en el propio Centro al dimensionamiento necesario, a la vista, sobre todo, de la evolución que se produzca en el funcionamiento del Grupo de apoyo y la concesión de descansos compensatorios dentro del plazo previsto en el Convenio, en base a lo cual se determinará el número necesario de flexibles.

Cuando se trate de nueva implantación, durante los dos primeros años de funcionamiento, se procederá a revisar semestralmente en cada Centro de trabajo, el número de personas adscrito a este sistema, con el fin de alcanzar la dimensión adecuada de este colectivo.

cve: BOE-A-2012-1438

El personal incluido en este sistema debe conocer uno o dos puestos, además del suyo, de la planta a la que pertenezca.

No obstante lo anterior, se podrá asignar a personal flexible puestos de otra planta o unidad distinta a la suya, cuando exista un desequilibrio evidente en el número de flexibles adscritos a cada planta o unidad.

En la asignación de los puestos se tendrá en cuenta la formación y experiencia profesional de los trabajadores.

El personal integrante del Grupo de apoyo no podrá pertenecer a este sistema.

Funcionamiento:

La flexibilidad para sustituir al ausente incluye la modificación de su horario habitual o cambio de turno, si la cobertura de la ausencia lo exigiera.

En la cobertura de ausencias por el personal flexible se seguirá el siguiente orden de prelación:

1.º El trabajador flexible que una vez concluida su jornada normal la prolongue 4 horas, si en el turno siguiente al del ausente existiera un trabajador flexible del mismo puesto que tendrá que adelantar su jornada en 4 horas.

2.º El trabajador flexible que se encuentre de descanso en virtud de su cuadrante.

En todo caso se respetará el descanso entre jornadas, y no trabajarán ininterrumpidamente más de 14 días.

La flexibilidad no se utilizará para dar descansos compensatorios que generen a su vez otros nuevos descansos de la misma naturaleza.

Con independencia de que surja o no la necesidad de sustituir ausencias, el personal incluido en el sistema de Flexibilidad, tras recibir la formación necesaria, desempeñará periódicamente, cuando las circunstancias lo permitan, el/los puesto/s que se le asignen adicionalmente, al objeto de mantener actualizado el conocimiento del/de los mismo/s.

Cuando un trabajador incluido en el sistema de Flexibilidad deje de cubrir una ausencia en uno de los puestos que tenga asignados, sin que a juicio de las partes firmantes exista causa justificada, podrá ser excluido de este sistema, dejando de percibir el Plus que por este concepto venga percibiendo.

3. Orden de coberturas.

Las ausencias en los puestos de trabajo a turnos en producción se cubrirán según el orden siguiente:

1.º Con personal del Grupo de apoyo, siguiendo el sistema de funcionamiento de dicho grupo establecido en cada centro.

2.º Con personal flexible, en el orden establecido en su apartado de funcionamiento.

3.º Con el trabajador que se encuentre de descanso, si voluntariamente lo acepta.

4.º Con personal de la bolsa de trabajo.

5.º Prolongando 4 horas la jornada el trabajador saliente y ampliando y adelantando en 4 horas la jornada el trabajador entrante, Grupo de apoyo o flexible de ese turno, si los hubiere. Si no fuera posible localizar a ninguno de estos trabajadores que deben adelantar la jornada o no lo aceptan, el trabajador continuará en su puesto hasta el relevo del turno siguiente, garantizándole en todo caso las doce horas de descanso entre jornadas.

En los supuestos de coberturas para dar descansos compensatorios pendientes, se utilizarán en primer término los Grupos de apoyo respetando su regulación en Convenio, y si no fuera posible, se utilizará personal de la bolsa de trabajo.

cve: BOE-A-2012-1438

II. Sistemas de coberturas de ausencias en los distintos servicios a turno excepto producción.

Definición:

El sistema de coberturas que se desarrolla a continuación, tiene por objeto cubrir las ausencias que se produzcan en determinados puestos a turnos, no pertenecientes a producción, y siempre que sea necesaria su cobertura.

Composición:

Compondrán este Sistema de coberturas las personas que actualmente o en el futuro desempeñen estas funciones.

El personal incluido en este sistema, excepto el de la modalidad A, tiene asignado un puesto concreto en la estructura, cuyo contenido es el mismo, o de la misma especialidad, que el puesto al que sustituye. Asimismo, este personal no podrá pertenecer a otro sistema de coberturas, ni a sistemas de disponibilidad.

Funcionamiento:

El personal incluido en este sistema tendrá la obligación de sustituir al ausente, aún cuando ello exija la modificación de su horario habitual o cambio a turno, si la cobertura de la ausencia lo exigiera.

Modalidades:

Este sistema de coberturas se ajustará a alguna de las siguientes modalidades:

A) Personal que conoce y cubre ausencias en todos y cada uno de los puestos de una sección o servicio en jornada a turnos. Ostentarán la categoría del puesto superior de los que realicen a excepción de los que impliquen mando.

B) Personal que cubre ausencias de dos puestos cuyo contenido es el mismo o de la misma especialidad que el suyo en jornada a turnos.

C) Personal que cubre ausencias de un puesto cuyo contenido es el mismo o de la misma especialidad que el suyo en jornada a turnos.

III. Jornada flexible/irregular para puestos de trabajo de fábricas no sujetos a régimen de turnos.

Objeto:

Este sistema de jornada flexible operará a través del sistema de jornada irregular, afecta al personal de cualquier servicio o unidad del centro de trabajo no sujeto a régimen de turnos, y tiene por objeto atender los períodos punta de trabajo, paradas o puesta en marcha de unidades o equipos, reparaciones urgentes de averías y reparaciones programadas derivadas, en cualquier caso, de razones técnicas, productivas y organizativas que lo justifiquen, evitando o reduciendo en todo lo posible la realización de horas extraordinarias.

Definición:

Para el personal sujeto a este sistema de jornada flexible/irregular, y en desarrollo del artículo 25 sobre «Regímenes de trabajo» del Convenio colectivo, cuando se den las circunstancias previstas en el objeto de esta normativa, se podrá modificar el calendario/horario por el que se rija cada trabajador afectado, para atender las necesidades antes mencionadas.

Funcionamiento:

La Dirección de cada Centro de trabajo podrá disponer de una jornada irregular u horario flexible por el tiempo imprescindible para la realización de los trabajos requeridos

cve: BOE-A-2012-1438

y hasta un máximo de 100 horas de la jornada anual, por cada trabajador afectado por este sistema.

Dicho límite podrá ampliarse a 160 horas en casos excepcionales, tales como trasiego de productos por barco, periodos punta por campaña u otros supuestos a los que se venga obligado por terceros. Para poder hacer uso de esta ampliación se estará al día en el cumplimiento de los descansos compensatorios pendientes de disfrutar por el trabajador o, en su defecto, estar programados y garantizados los mismos dentro de los plazos establecidos.

Esta jornada irregular se considerará de naturaleza ordinaria y formará parte del cómputo anual de su jornada.

La aplicación de esta jornada podrá superar el tope diario de trabajo hasta alcanzar un máximo de 12 horas (que garantice el descanso entre jornadas), y operará en la forma y por el orden siguiente:

a) Por prolongación de jornada.
b) Por adelanto de la jornada.
c) Por llamada en descanso.

En este último caso operará con carácter voluntario. Si por razones sobradamente justificadas fuera necesario para la terminación de un trabajo en curso superar el tope diario antes indicado en un tiempo prudencial, desde la finalización del trabajo hasta la incorporación del trabajador a su siguiente jornada transcurrirán al menos 12 horas.

En cualquier caso, cuando haya que hacer uso de la jornada irregular, se informará a los trabajadores afectados con la mayor antelación posible, tan pronto se conozcan las causas que lo motiven.

Por cada hora realmente trabajada en este sistema se percibirá el Plus de jornada irregular, no teniendo este Plus, en ningún caso, la consideración de horas extraordinarias. Se garantiza la percepción mínima del «Plus de jornada /irregular» correspondiente a tres horas en los supuestos b) y c) del segundo párrafo de este punto, aunque su presencia en fábrica fuese por tiempo inferior, computándose exclusivamente como horas de jornada irregular las efectivamente realizadas.

Las horas realmente trabajadas en este sistema forman parte de la jornada anual pactada y cada hora realizada será descansada con cargo a la propia jornada normal u ordinaria de trabajo, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, estableciendo la necesaria previsión y programación para su cumplimiento.

La Empresa facilitará y/o compensará los gastos de transporte necesarios, así como los gastos de desayuno, almuerzo y cena, según proceda.

IV. Retén de mantenimiento.

Definición:

El Retén de mantenimiento tiene por objeto cubrir las necesidades de la fábrica, en cuanto a atender emergencias o averías que se produzcan en sus instalaciones, durante las horas comprendidas fuera del horario normal de trabajo, así como en festivos, sábados y domingos, para lo cual el trabajador incluido en este sistema deberá estar localizable y disponible con la obligación de acudir a fábrica en cualquier momento durante su semana de Retén.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el personal adscrito al sistema de Retén dispondrá de los mismos límites máximos horarios, excepciones y condiciones que se regulan al respecto dentro del sistema de Jornada flexible/irregular. Sobre la ampliación prevista en dicho sistema, cumpliendo con las condiciones y limitaciones previstas en la misma, se podrá disponer de ella para los objetivos descritos anteriormente y para realizar trabajos en paradas programadas de corta duración, cuando no se encuentre en su semana de Retén, aplicándose en estos casos las compensaciones correspondientes y proporcionales del servicio de Retén.

cve: BOE-A-2012-1438

Composición:

El Retén de mantenimiento estará compuesto en cada momento, en cuanto a número y especialidades, según criterios de necesidad, eficacia y operatividad, definidos por la dirección de cada centro, pudiéndose completar, en su caso, mediante la contratación de Empresas de mantenimiento exterior, para garantizar el cumplimiento de los objetivos del sistema.

Cada grupo atenderá las emergencias o averías que se produzcan con la intervención del número de personas que las características de la situación requiera, atendiendo fundamentalmente a su especialidad laboral, si bien cada componente del grupo, en casos necesarios y excepcionales, realizará trabajos de otras especialidades de mantenimiento, con el límite de aquellos que por su complejidad y responsabilidad puedan afectar a la calidad del trabajo y/o seguridad de los trabajadores, equipos e instalaciones.

Las personas a incluir en cada uno de los grupos serán propuestas por la Empresa, con la conformidad expresa, voluntaria y por escrito de los interesados, quienes en el momento de asumir el compromiso formal contraen la obligación de cumplir con las condiciones de trabajo recogidas en la presente normativa, de la que recibirán una copia para su conocimiento. Todo ello será analizado con la representación de los trabajadores y sindical en cada centro, antes de su implantación.

El carácter voluntario de pertenecer a este sistema permite a la Dirección proponer la posible inclusión en el futuro de otras personas pertenecientes a mantenimiento, en función de las necesidades del servicio.

Asimismo, los trabajadores que forman parte del Retén podrán solicitar la renuncia como integrantes del mismo, pudiendo ser concedida siempre que, para su sustitución, exista algún trabajador de la misma especialidad y cualificación interesado en cubrir la vacante; de lo contrario, tendrá la obligación de permanecer integrado en el sistema en las condiciones establecidas.

Una vez confeccionados los grupos de trabajo de las especialidades definidas, los nombres de las personas acogidas al sistema, con las firmas de aceptación de los interesados, se relacionarán en anexo adjunto al documento de implantación que con la participación de la representación de los trabajadores y sindical se elabore en cada centro en el que deberá regularse, entre otros aspectos, el orden para la rotación y en su caso el programa de vacaciones.

Funcionamiento:

El funcionamiento del Retén será en régimen de rotación semanal por grupo de trabajo siguiendo el orden que en cada caso se establezca. Se realizará por semanas completas.

El relevo del Retén se efectuará en la forma que en cada centro se determine.

Cada persona integrante del sistema de Retén tiene la obligación de conocer su cuadro rotativo.

La Empresa dotará a estos trabajadores de un medio adecuado de localización.

Cualquier circunstancia justificada que altere la disponibilidad del trabajador durante su semana de Retén, deberá ser comunicada de inmediato al Jefe de mantenimiento en horas de jornada normal de trabajo o al Jefe de fábrica, en horas fuera de la jornada normal o en festivos.

Si por cualquier circunstancia un trabajador sujeto a este sistema no pudiera efectuar su semana de Retén, pasará a ocupar su turno el trabajador siguiente según el orden rotativo establecido, manteniéndose a su vez el sustituto en calidad de Retén en la semana que le corresponda.

En ningún caso, salvo causas excepcionales, un trabajador podrá permanecer de Retén más de dos semanas consecutivas.

La ausencia injustificada del trabajador de Retén cuando haya sido requerido supondrá la deducción del doble de la parte proporcional de un día de la prestación semanal. Si la ausencia se produjese por segunda vez en la misma semana o por primera

cve: BOE-A-2012-1438

vez si esto ocurriese en sábado, domingo o festivo, la falta de asistencia le supondrá la deducción de la mitad de la prestación semanal.

Con independencia de la compensación semanal establecida, se abonará el «Plus de llamada» cuando el trabajador sea requerido para operar en servicio de Retén.

Las horas realmente trabajadas en servicio de Retén forman parte de la jornada anual pactada y cada hora realizada será descansada con cargo a la propia jornada normal u ordinaria de trabajo, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, estableciendo la necesaria previsión y programación para su cumplimiento. Las horas realizadas como prolongación de jornada por el personal que no esté en su semana de Retén serán horas extraordinarias a todos los efectos y, por tanto, no tendrán la consideración de horas trabajadas en servicio de Retén.

No obstante lo anterior, por cada hora realmente trabajada en servicio de Retén se percibirá el «Plus de jornada irregular», no teniendo este Plus, en ningún caso, la consideración de horas extraordinarias. Se garantiza la percepción mínima del Plus de jornada irregular correspondiente a tres horas cuando estando ausente del centro sea requerido para efectuar trabajos y su presencia en fábrica fuese por tiempo inferior, computándose exclusivamente como horas de Jornada Irregular las efectivamente realizadas.

Para el traslado del trabajador de Retén a la fábrica o viceversa, la Empresa facilitará los medios de transporte o compensará los gastos ocasionados y en el caso de utilizar el trabajador medios propios se le abonarán por el concepto de desplazamiento, los kilómetros realizados al precio fijado, en cada momento, en la norma de viajes.

Asimismo, si la permanencia en Fábrica, cuando haya sido requerido para una reparación, coincidiera con los horarios habituales del desayuno, almuerzo o cena, la Empresa facilitará a su cargo la que corresponda, y de no ser posible compensará al trabajador con los importes fijados en cada momento para estos conceptos en la norma de viajes.

Dado que el hecho de estar incluido en el sistema de Retén no exime al trabajador de efectuar su jornada normal u ordinaria de trabajo, se establece que:

La realización de trabajo en servicio de Retén no podrá superar más de 12 horas seguidas, salvo cuando por razones sobradamente justificadas fuera necesario, para la terminación de un trabajo en curso, superar el tope antes indicado en un tiempo prudencial.

Cuando la prestación del servicio en Retén suponga trabajar pasadas las 12 de la noche, el tiempo empleado a partir de dicha hora se considerará como trabajado en la jornada ordinaria de ese día, bien retrasando la entrada al trabajo en la referida jornada ordinaria, o bien adelantando la salida de la misma, en ambos casos en el mismo número de horas que las trabajadas desde las 12 de la noche y siempre que dicho día no sea festivo, sábado o domingo, en cuyo caso no procedería la aplicación de este criterio.

Cuando el trabajador de Retén sea requerido por necesidades del trabajo, éste se personará en la fábrica en el menor tiempo posible, fijándose, en todo caso, en 45 minutos el plazo máximo para su incorporación desde el momento en que sea requerido.

Si transcurrido este tiempo el trabajador llamado no se presentara ni avisara de los motivos de su retraso, se requerirá la presencia del siguiente trabajador según el orden preestablecido.

Si por retraso del primero y aviso del siguiente coincidieran los dos trabajadores no siendo necesario uno de ellos, el primero se deberá ausentar de la fábrica y, en consecuencia, no percibirá los pluses que le hubieran sido de aplicación.

Dado que el sistema de Retén de mantenimiento es incompatible con el de Jornada flexible/irregular, si por una emergencia o el volumen de la avería no fuese suficiente con la presencia del trabajador de Retén, la Empresa requerirá la presencia de los necesarios, aunque no estén en su semana de guardia, entendiendo que esto debe producirse exclusivamente en casos excepcionales y teniendo en cuenta que para estos trabajadores no existe la obligación de estar localizables, su incorporación tendrá carácter voluntario,

cve: BOE-A-2012-1438

aplicándose en este caso las compensaciones correspondientes y proporcionales del servicio de Retén.

Cuando un trabajador desee cambiar el turno de su Retén con otro de su misma especialidad, y de mutuo acuerdo, deberán comunicarlo previamente al Jefe de Mantenimiento para su autorización.

No deberá disponerse del trabajador que esté en su semana de Retén para efectuar trabajos pendientes ordinarios de mantenimiento, fuera de su jornada normal de actividad.

La pertenencia al sistema de Retén lleva implícita la aceptación del régimen de jornada normal por parte de todos los trabajadores del servicio de mantenimiento afectados por dicho sistema, así como que sus devengos se ajusten a las tablas salariales y conceptos de la jornada normal de acuerdo con sus categorías profesionales y niveles, renunciándose expresamente por los interesados a la percepción de todo tipo de pluses u otras compensaciones inherentes al régimen de trabajo a turnos.

En el caso de que por existir sistema de Retén no fuera necesario, por razones organizativas, mantener personal de mantenimiento en régimen de turnos, los trabajadores no incorporados al sistema continuarán en el departamento de mantenimiento y realizarán su trabajo en el régimen de jornada normal establecido en el centro, llevando implícita la aceptación del cambio por parte de todos los trabajadores afectados, hasta su posible acoplamiento.

En cualquier caso, sus devengos se ajustarán a las tablas salariales y conceptos que correspondan al nuevo puesto de trabajo asignado, respetándose «ad personam» la categoría de procedencia, si ésta fuera superior.

En el caso de que la dirección por circunstancias sobrevenidas, decidiera la supresión del sistema de Retén de mantenimiento en algún Centro en que estuviera implantado, la Comisión Mixta analizará las propuestas alternativas y las condiciones en las que dicho cambio se produciría.

V. Disponibilidad en manutención / laboratorio.

Definición:

Este sistema de Disponibilidad tiene por objeto cubrir las necesidades que se produzcan, durante todos los días del año, en Manutención y en el Laboratorio, para atender la carga y descarga de productos y realizar los análisis necesarios en los períodos que no queden cubiertos por el régimen de trabajo, por el que en cada Centro se rija el personal adscrito a estas áreas. Este sistema no es de aplicación, por tanto, al personal de laboratorio que trabaje en régimen 3TX.

Composición:

Las personas a incluir en este sistema serán propuestas por la Empresa, con la conformidad expresa, voluntaria y por escrito de los interesados, quienes en el momento de asumir el compromiso formal contraen la obligación de cumplir con las condiciones de trabajo recogidas en la presente normativa, de la que recibirán una copia para su conocimiento. Cuando se trate de nueva implantación, será analizado con la representación de los trabajadores y sindical en cada Centro.

Funcionamiento:

El personal incluido en este sistema, tendrá la obligación de atender los trabajos descritos en la definición, cuando sean requeridos para ello, en cualquiera de los períodos especificados. Para este fin la Dirección de cada centro dispondrá de las horas necesarias anuales, por cada trabajador, tomando como referencia el tope establecido para la jornada irregular.

cve: BOE-A-2012-1438

La aplicación de la jornada, en este sistema, podrá superar el tope diario, hasta alcanzar un máximo de doce horas (que garantice el descanso entre jornada y jornada), y operará en la forma y por el orden siguiente:

a) Por prolongación de jornada.
b) Por adelanto de la jornada.
c) Por llamada en descanso.
d) Con personal de la Bolsa de trabajo.
e) Si agotado el orden precedente no se dispusiera de la cobertura de todas las necesidades, el trabajador continuará en su puesto de trabajo hasta ser relevado en el turno siguiente.

Por cada hora realmente trabajada en este sistema se percibirá el «Plus de Jornada Irregular», no teniendo este plus, en ningún caso, la consideración de horas extraordinarias. Se garantiza la percepción mínima del «Plus de Jornada Irregular» correspondiente a tres horas cuando estando el trabajador ausente del Centro sea requerido para efectuar trabajos y su presencia en Fábrica fuese por tiempo inferior, computándose exclusivamente como horas de jornada irregular las efectivamente realizadas.

Las horas realmente trabajadas en este sistema forman parte de la jornada anual pactada y cada hora realizada será descansada con cargo a la propia jornada normal u ordinaria de trabajo, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, estableciendo la necesaria previsión y programación para su cumplimiento.

VI. Trabajos pequeños de mantenimiento (t.p.m.)

Definición:

Son aquellos trabajos que, sin afectar al desempeño normal del puesto de trabajo, pueden ser realizados por los operarios sin un oficio específico, y son los determinados en el acta número 14 de la Comisión Mixta, de fecha 20 de mayo de 1999. Este sistema será aplicable igualmente a aquellos trabajadores de laboratorio que realicen trabajos de conservación y reparación en los equipos de este servicio.

Objetivo:

Subsanar las anomalías que necesitan ser atendidas de inmediato para el mejor funcionamiento de las instalaciones, implicando al personal de operación en la conservación de los equipos de su puesto de trabajo. El cumplimiento de este objetivo operará de forma complementaria a la prioridad de realizar las funciones principales de cada puesto de trabajo.

Ámbito de aplicación:

Afecta a todos los trabajadores que tengan a su cargo equipos susceptibles de requerir pequeñas intervenciones para mantener la operatividad, y concretamente a todo el personal encuadrado en Producción, Manutención y Laboratorio de acuerdo con la definición, excepto el personal administrativo.

Formación:

Los trabajadores afectados recibirán la formación necesaria para llevar a cabo estos pequeños trabajos de mantenimiento.

VII. Equipo de primera intervención.

Objeto:

El Equipo de primera intervención, en cumplimiento del Real Decreto 1254/1999 de Prevención de Accidentes Graves y el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos

cve: BOE-A-2012-1438

Laborales, tiene como misión intervenir en toda emergencia que se produzca en fábrica, bajo la coordinación del Jefe de Emergencia, al objeto de lograr la mayor seguridad de las personas e instalaciones en caso de accidente.

Ámbito personal:

Afecta a los titulares de los puestos de trabajo que para cada Fábrica se definan como componentes del Equipo de primera intervención, así como a los Grupos de apoyo que deban cubrir puestos que formen parte de dicho Equipo de primera intervención.

También se verán afectados otros trabajadores, cuando realicen sustituciones asumiendo las funciones del Equipo de primera intervención.

A cada componente del Equipo de primera intervención se le notificará su pertenencia al mismo mediante escrito del que acusará recibo.

Funcionamiento:

Cada componente del Equipo de primera intervención, cuando deba intervenir por una emergencia, cumplirá las funciones y cometidos específicamente a él encomendados por el Jefe de Fábrica o mando correspondiente, como se establece en las distintas fases del Plan de emergencia interior de fábrica, pudiendo dejar sus ocupaciones normales, sin perjuicio de la operatividad de las plantas de producción, con el fin de no aumentar los riesgos.

Formación:

Los componentes del Equipo de primera intervención tienen la obligación de realizar las acciones formativas teórico/prácticas que determine la Dirección de la fábrica a través del Jefe de Emergencia y/o Servicio de Prevención en el seno del Comité de seguridad y Salud, el cual fijará los criterios para llevar a cabo las acciones formativas sobre lucha contraincendios, fugas, primeros auxilios, evacuación de personal, heridos, simulacros y todo tipo de pruebas que se organicen, para tener en todo momento el Equipo de primera intervención en condiciones óptimas de actuación en caso de emergencia.

En función de las necesidades de cada fábrica, se fijan como horas de formación teórico/práctica por persona un mínimo de 24 horas al año, que se realizarán dentro de la jornada de trabajo, que podrán ser ampliadas en 12 horas más de conformidad con la programación de cada Centro.

VIII. Flexibilidad en administración.

Definición:

Este sistema de flexibilidad tiene por objeto cubrir las necesidades que por cualquier causa se produzcan en administración, en puestos de igual o superior categoría.

Composición:

Las personas a incluir en este sistema serán propuestas por la Empresa, con la conformidad expresa, voluntaria y por escrito de los interesados, quienes contraen la obligación de cumplir las condiciones de trabajo recogidas en esta normativa. Cuando se trate de nueva implantación, será analizado con la representación de los trabajadores y sindical en cada centro.

El personal incluido en este sistema debe conocer un puesto de administración, además del suyo, sea o no del mismo departamento.

En la asignación de los puestos se tendrá en cuenta la formación y experiencia profesional de los trabajadores.

Funcionamiento:

El personal incluido en este sistema tendrá la obligación de atender total o parcialmente, y durante el tiempo que dure la necesidad, las funciones del puesto de trabajo del que es flexible.

cve: BOE-A-2012-1438

El trabajo en este sistema puede exigir modificación del horario habitual o la aplicación del Sistema de jornada Flexible/Irregular; en este último supuesto, las horas trabajadas forman parte de la jornada anual pactada, y su compensación se llevará a efecto con los criterios establecidos para dicho sistema.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales las que excedan de la jornada anual pactada, es decir, las trabajadas fuera del horario establecido en el calendario laboral que rija en cada centro.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias de fuerza mayor, las motivadas por:

Previsión y/o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y/o urgentes, que supongan un deterioro económico considerable para la Empresa.

Paradas no programadas de unidades de producción, en las que concurra una situación de emergencia con riesgos o daños extraordinarios.

Las horas extraordinarias se compensarán o abonarán de mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador, mediante una de las siguientes fórmulas:

Compensación por descansos a razón de 1,5 horas por cada hora extraordinaria trabajada.

Compensación con el pago del valor de 0,5 hora extraordinaria y una hora de descanso por cada hora extraordinaria trabajada.

Compensación con el pago del valor de una hora extraordinaria por cada hora extraordinaria trabajada, con límite de 80 horas año, excluidas de este límite las de fuerza mayor que en su totalidad serán analizadas y controladas por ambas partes en la Comisión de Horas Extraordinarias establecida en este artículo. A partir del límite de 80 horas, más las de fuerza mayor, todas las horas extraordinarias que se realicen serán compensadas mediante una de las dos fórmulas anteriores, a elección del trabajador.

Los descansos se disfrutarán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, estableciendo la necesaria previsión y programación para su cumplimiento, y no se computarán las horas de descanso como horas extraordinarias a efectos del tope anual establecido en el Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, el disfrute de estos descansos compensatorios no generará nuevas horas extraordinarias, procurando en lo posible compatibilizar las preferencias del trabajador. En el supuesto de que el trabajador tenga horas pendientes de descansar fuera del plazo establecido de cuatro meses, no realizará otras horas extraordinarias que no sean las definidas como de fuerza mayor y las derivadas del sistema de coberturas regulado en Convenio.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo la realización de las que, dentro de este mismo artículo, se definen como de fuerza mayor, y a las que se venga obligado por el sistema de coberturas regulado en el Convenio.

La Dirección y los Sindicatos firmantes del presente Convenio afirman la necesidad de caminar hacia la supresión de las horas extraordinarias, favoreciendo así una política solidaria con la creación de empleo. En esta línea se acuerda que una Comisión, en el ámbito de Centro, se reúna bimensualmente para analizar las causas que originan la realización de horas extraordinarias y proponer soluciones para su supresión o reducción, así como la posibilidad de sustituirlas por contratación. Esta Comisión estará compuesta por tres representantes de la Dirección y tres de la representación sindical del centro firmante del Convenio.

Artículo 22. *Vacaciones.*

La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de 23 días laborables, devengándose de enero a diciembre de cada año.

cve: BOE-A-2012-1438

Si durante el período de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente que exija su hospitalización, o que sea considerado grave, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de la baja y el alta, ambos incluidos, debiendo presentar los oportunos justificantes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo de una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Para el personal de jornada normal, las fechas de disfrute de vacaciones no dará lugar a cómputos individualizados de la jornada efectiva real anual de trabajo.

Las vacaciones serán disfrutadas dentro del año natural de su devengo. Asimismo, el disfrute de vacaciones se podrá fraccionar de forma que al menos 15 días laborables sean ininterrumpidos. Teniendo en cuenta dichos criterios, se programarán al menos con dos meses de antelación todos los períodos de disfrute de vacaciones.

Al personal sujeto a régimen de turnos, se le reflejará en los cuadrantes anuales de trabajo las fechas de vacaciones, de manera rotativa y de forma no coincidente para los titulares del mismo puesto de trabajo.

El sistema de trabajo a turnos, por su peculiaridad, plantea problemáticas para la programación de las vacaciones, por lo que preferentemente se programarán en período estival.

Artículo 23. *Licencias y permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso con la posible antelación y posterior justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento o adopción de hijos, que podrán ser prorrogados por dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, superior a 100 kms.
3. Tres días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de cónyuge, padres, hijos o persona que conviva y dependa del trabajador, y dos días en el supuesto de abuelos, nietos o hermanos o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los parientes aquí relacionados. En todos los casos, del trabajador o de su cónyuge. Dispondrán de esta última licencia las parejas de hecho así reconocidas por la legislación en vigor. Estos días podrán ser alternos, si existen causas objetivas y así lo solicita el trabajador, con la conformidad del Comité de Empresa y posterior justificación.

Estos días podrán ser prorrogados hasta cuatro cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, superior a 100 kms y a seis días cuando el desplazamiento sea al extranjero, si bien en este último caso dos días tendrán el carácter de licencia no retribuida.

Si el justificante médico no califica la enfermedad, será el Servicio Médico del Centro el que determine la gravedad o no, en función del diagnóstico del facultativo.

4. Un día en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, primera comunión o bautizo de hijos del trabajador o su cónyuge, en la fecha de celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

cve: BOE-A-2012-1438

7. Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8. Por exámenes para la obtención de un título profesional en centro oficial u oficialmente reconocido, con la obligación de presentar el correspondiente justificante de examen, los días necesarios para concurrir a los mismos en las oportunas convocatorias.

9. Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consulta médica ambulatoria en horas de trabajo, se concederá el permiso por el tiempo necesario, debiendo justificarse la ausencia con el correspondiente volante médico; asimismo, en el caso de que algún trabajador tuviera hijo o cónyuge disminuido físico, psíquico o sensorial, que conviva con él, y tenga que acudir a revisión médica se concederá el tiempo necesario para ello.

10. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

En cuanto a lo señalado en los números 1 a 4, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión.

Se entiende que los días que se indican, en todo caso, son días naturales.

Para los casos no contemplados en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. *Calendario laboral.*

La Dirección de cada centro de trabajo, junto con los representantes de los trabajadores, confeccionarán en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario laboral oficial el correspondiente para el centro dentro del año natural.

Artículo 25. *Regímenes de trabajo.*

Los regímenes de trabajo en la Empresa son los siguientes:

A) Régimen de trabajo a turnos continuos rotativos.
B) Régimen de trabajo a jornada normal.

A) Régimen de trabajo a turnos continuos rotativos.

Salvo pactos específicos que pudieran alcanzarse en los centros de trabajo en esta materia, los diferentes sistemas y horarios de trabajo a turnos continuos rotativos deberán estar encuadrados en las siguientes modalidades:

1. Tres turnos continuos rotativos durante los 365 días del año en turnos de: mañana de 6 horas a 14 horas, tarde de 14 a 22 horas y noche de 22 a 6 horas (3TX).

2. Tres turnos continuos rotativos con descansos en sábados, domingos y festivos en turnos de: mañana de 6 a 14 horas, tarde de 14 a 22 horas y noche de 22 a 6 horas (3TD).

3. Dos turnos continuos rotativos durante los 365 días del año en turnos de: mañana de 6 a 14 horas y tarde de 14 a 22 horas (2TX).

4. Dos turnos continuos rotativos con descansos en sábados, domingos y festivos en turnos de: mañana de 6 a 14 horas y tarde de 14 a 22 horas (2TD).

Los cuadrantes de turnos no podrán generar horas extraordinarias en su desarrollo, y contemplarán el disfrute de descansos y vacaciones.

Para el personal sujeto a cualquiera de estas modalidades de régimen de turnos continuos rotativos, la jornada anual de trabajo efectiva real establecida en el presente Convenio se distribuirá en jornadas de ocho horas diarias ininterrumpidas.

cve: BOE-A-2012-1438

Cuando un trabajador en sistema de trabajo a turnos rotativos continuos realice su jornada coincidiendo con un día de los declarados festivos a nivel local, autonómico o nacional, no dará lugar a reducción de la jornada efectiva anual establecida.

En los supuestos de ausencia del relevo, se aplicará el sistema de coberturas establecido.

En las ausencias de más de 30 días de duración que no pudieran ser cubiertas con el personal de plantilla de la Empresa, para evitar desajustes en el sistema de coberturas, salvo que por acuerdo con la representación sindical se pueda ampliar excepcionalmente dicho periodo, se acudirá a la contratación externa, pudiendo la dirección utilizar para estas situaciones cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente, siempre que exista para ello personal suficientemente capacitado e idóneo en el mercado laboral para el puesto que se pretenda cubrir. Para estas contrataciones tendrá prioridad el personal de las Bolsas de trabajo.

Cuando el personal sujeto a régimen de trabajo a turnos continuos rotativos no pueda disfrutar del descanso legal que debe existir entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, por cambios de turno obligados por las necesidades del servicio, las horas no descansadas se acumularán para posterior descanso en los términos establecidos en la legislación vigente.

B) Régimen de trabajo a jornada normal.

Todo el personal no sujeto al régimen de trabajo a turnos continuos rotativos, se entenderá que trabaja en régimen de jornada normal, que podrá ser continuada y/o partida en función de las necesidades del centro o servicio y según los pactos existentes o que se puedan establecer en cada centro.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en el acuerdo a que se llegue con la Empresa.

CAPÍTULO IV

Sistema retributivo

Artículo 26. *Estructura salarial.*

I. Criterios generales.

Los conceptos salariales que a continuación se describen, junto con las tablas salariales que establecen sus valores, conforman la estructura salarial.

Estos conceptos salariales son de aplicación en todos los centros de trabajo de la Empresa, pero su pago sólo se realizará cuando se cumplan las condiciones de devengo de cada uno de ellos. Consecuentemente no todos los centros de trabajo utilizarán necesariamente la totalidad de los mismos.

Cuando por reorganización del trabajo en un centro, comience a devengarse un concepto no utilizado anteriormente, su importe y condiciones de devengo serán los establecidos en esta estructura salarial que, por tanto, es de aplicación automática y no sujeta a modificación por los centros de trabajo.

Respecto de los conceptos de carácter no consolidable, en el caso de que se deje de realizar el régimen de trabajo o de pertenecer a los sistemas a que dan derecho a su percepción, y siempre que ello venga derivado de una decisión no voluntaria del trabajador, las partes acordarán el tratamiento a dar en cada caso.

II. Conceptos salariales.

1. Concepto salarial de nivel.

Es el concepto que representa el nivel salarial del trabajador derivado de su categoría profesional, por su jornada anual efectiva de trabajo.

* Salario de nivel.

cve: BOE-A-2012-1438

2. Conceptos salariales derivados de las condiciones de trabajo.

Son los conceptos salariales de naturaleza no consolidable, que se perciben como pluses, establecidos en las diferentes condiciones de trabajo:

Sistemas de coberturas de ausencias en Producción.
Sistemas de coberturas de ausencias en los distintos servicios a turno, excepto Producción.
Jornada Flexible/Irregular para puestos de trabajo de Fábricas no sujetos a régimen de turnos.
Retén de Mantenimiento.
Disponibilidad en Manutención/Laboratorio.
Trabajos Pequeños de Mantenimiento (T.P.M.).
Equipo de Primera Intervención.
Flexibilidad en Administración.

La denominación de estos conceptos salariales son los siguientes:

Plus Grupo de Apoyo.
Plus Flexibilidad I.
Plus Flexibilidad II.
Plus Cobertura A.
Plus Cobertura B2.
Plus Cobertura B3.
Plus Cobertura C2.
Plus Cobertura C3.
Plus Llamada.
Plus Jornada Irregular.
Plus Retén Mantenimiento.
Plus Disponibilidad en Manutención/Laboratorio.
Plus T.P.M.
Plus Equipo de Primera Intervención.
Plus Flexibilidad en Administración.
Plus de Nocturnidad.
Plus 25 de diciembre / 1 de enero.
Plus noches 24 y 31 de diciembre.

3. Conceptos salariales derivados del régimen de trabajo a turnos.

Son los conceptos derivados de estar adscrito el trabajador a un régimen de trabajo a turnos.

Plus de Turnidad.
Plus Adelanto/prolongación de jornada en turno.

4. Complementos personales.

Son los conceptos salariales derivados de una situación estrictamente personal del trabajador.

Antigüedad.
Ad personam.

5. Concepto salarial de vencimiento superior al mes.

Paga extraordinaria.

6. Horas extraordinarias.

cve: BOE-A-2012-1438

III. Definición de los conceptos salariales.

1. Concepto salarial de nivel:

Salario de nivel.

Es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos.

En este concepto queda incluido y valorado cualquier otro tipo de devengo que, legal o reglamentariamente, corresponda al trabajador en su jornada ordinaria.

Las mejores condiciones derivadas de normas laborales establecidas legal o reglamentariamente, tanto presentes como futuras, se ajustarán a lo establecido en el artículo 6 sobre «Compensación y Absorción» del Convenio colectivo.

El importe anual de este concepto será el de la tabla de valores, para cada nivel, establecida al efecto, y se abonará distribuido en 14 pagas: 12 coincidiendo con los meses naturales del año y dos a través del concepto «Paga Extraordinaria».

2. Conceptos salariales derivados de las condiciones de trabajo.

Plus Grupo de Apoyo.

Es el plus de carácter no consolidable que se percibe por pertenecer al Grupo de Apoyo, de conformidad con la regulación establecida para este sistema de trabajo.

El importe anual de este plus será el de la tabla de valores establecida al efecto, y se abonará en 12 pagas, coincidiendo con los meses naturales del año.

Plus Flexibilidad I.

Es el plus de carácter no consolidable, que se percibe por pertenecer al sistema de Flexibilidad y por cubrir las ausencias de un puesto adicional al propio, de conformidad con la regulación establecida para este sistema de trabajo.

El importe anual de este plus será el de la tabla de valores establecida al efecto, y se abonará en 12 pagas, coincidiendo con los meses naturales del año.

Las horas realizadas por encima de la jornada anual, en aplicación de este sistema, serán compensadas con el pago del valor de 0,5 hora extraordinaria y una hora de descanso por cada hora trabajada.

Plus Flexibilidad II.

Es el plus de carácter no consolidable, que se percibe por pertenecer al sistema de Flexibilidad y por cubrir las ausencias de al menos dos puestos adicionales al propio, de conformidad con la regulación establecida para este sistema de trabajo.

El importe anual de este plus será el de la tabla de valores establecida al efecto, y se abonará en 12 pagas, coincidiendo con los meses naturales del año.

Las horas realizadas por encima de la jornada anual, en aplicación de este sistema, serán compensadas con el pago del valor de 0,5 hora extraordinaria y una hora de descanso por cada hora trabajada.

Plus Cobertura «A».

Es el plus de carácter no consolidable, que se percibe por estar incluido en el sistema de cobertura de ausencias en los distintos servicios a turno excepto Producción y por extenderse dicha cobertura a todos y cada uno de los puestos de una sección o servicio, de conformidad con la regulación establecida para este sistema de trabajo.

El importe anual de este plus será el de la tabla de valores establecida al efecto, y se abonará en 12 pagas, coincidiendo con los meses naturales del año.

Plus Cobertura «B2».

Es el plus de carácter no consolidable, que se percibe por estar incluido en el sistema de cobertura de ausencias en los distintos servicios a turno excepto Producción, y por

cve: BOE-A-2012-1438

extenderse dicha cobertura a dos puestos de una sección o servicio cuyo contenido es el mismo o de la misma especialidad que el suyo y en régimen de trabajo de dos turnos rotativos, de conformidad con la regulación establecida para este sistema de trabajo.

El importe anual de este plus será el de la tabla de valores establecida al efecto, y se abonará en 12 pagas, coincidiendo con los meses naturales del año.

Plus Cobertura «B3».

Es el plus de carácter no consolidable, que se percibe por estar incluido en el sistema de coberturas de ausencias en los distintos servicios a turno excepto Producción, y por extenderse dicha cobertura a dos puestos de una sección o servicio cuyo contenido es el mismo o de la misma especialidad que el suyo y en régimen de trabajo de tres turnos rotativos, de conformidad con la regulación establecida para este sistema de trabajo.

El importe anual de este plus será el de la tabla de valores establecida al efecto, y se abonará en 12 pagas, coincidiendo con los meses naturales del año.

Plus Cobertura «C2».

Es el plus de carácter no consolidable, que se percibe por estar incluido en el sistema de coberturas de ausencias en los distintos servicios a turno excepto Producción, y por extenderse dicha cobertura a un puesto de una sección o servicio cuyo contenido es el mismo o de la misma especialidad que el suyo y en régimen de trabajo de dos turnos rotativos, de conformidad con la regulación establecida para este sistema de trabajo.

El importe anual de este plus será el de la tabla de valores establecida al efecto, y se abonará en 12 pagas, coincidiendo con los meses naturales del año.

Plus Cobertura «C3».

Es el plus de carácter no consolidable, que se percibe por estar incluido en el sistema de coberturas de ausencias en los distintos servicios a turno excepto Producción, y por extenderse dicha cobertura a un puesto de una sección o servicio cuyo contenido es el mismo o de la misma especialidad que el suyo y en régimen de trabajo de tres turnos rotativos, de conformidad con la regulación establecida para este sistema de trabajo.

El importe anual de este plus será el de la tabla de valores establecida al efecto, y se abonará en 12 pagas, coincidiendo con los meses naturales del año.

Plus Llamada.

Es el plus de carácter no consolidable que se percibe por acudir a fábrica para atender coberturas, emergencias o averías fuera del horario normal de trabajo, de conformidad con lo establecido en las condiciones de trabajo.

Este plus será también de aplicación en el caso de llamadas no contempladas en las condiciones de trabajo, siempre que se trate de requerir la presencia de un trabajador ausente del centro de trabajo.

El importe de este plus será el de la tabla de valores establecida al efecto y se percibirá por cada llamada efectivamente atendida.

Plus Jornada Irregular.

Es el plus de carácter no consolidable que se percibe por cada hora trabajada en los sistemas de Jornada Flexible/Irregular, Retén de Mantenimiento y Disponibilidad en Manutención/Laboratorio, de conformidad con la regulación establecida para este concepto en los mencionados sistemas de trabajo.

El importe de este plus será el de la tabla de valores establecida al efecto.

Plus Retén de Mantenimiento.

Es el plus de carácter no consolidable, que se percibe por estar incluido en este sistema de trabajo, de conformidad con la regulación establecida.

cve: BOE-A-2012-1438

Si el trabajador de Retén interrumpe éste por causa justificada y por un período inferior a la semana completa, percibirá la parte proporcional del plus a razón de 1/7 del valor semanal por día de disponibilidad, salvo caso de accidente o enfermedad, percibiendo las cantidades correspondientes el trabajador que le sustituya.

El importe de este plus será el de la tabla de valores establecida al efecto y se percibirá por cada semana que el trabajador se encuentre en situación de retén siguiendo el orden de rotación establecido.

Este plus incluye la compensación por noches que pudieran ser trabajadas en servicio de retén.

Plus Disponibilidad en Manutención/Laboratorio.

Es el plus de carácter no consolidable, que se percibe por estar incluido en el sistema de Disponibilidad en Manutención/Laboratorio, de conformidad con la regulación establecida para este sistema de trabajo.

El importe anual de este plus será el de la tabla de valores establecida al efecto y se abonará en 12 pagas, coincidiendo con los meses naturales del año.

Este plus incluye la compensación por noches que pudieran ser trabajadas en este sistema.

Plus Trabajos Pequeños de Mantenimiento (T.P.M.)

Es el plus de carácter no consolidable que se percibe por la realización de trabajos pequeños de mantenimiento, de conformidad con la regulación establecida para este sistema.

El importe anual de este plus será el de la tabla de valores establecida al efecto y se abonará en 12 pagas, coincidiendo con los meses naturales del año.

Plus Equipo de Primera Intervención.

Es el plus de carácter no consolidable, que se percibe por pertenecer al equipo de primera intervención, de conformidad con la regulación establecida.

El importe anual de este plus será el de la tabla de valores establecida al efecto y se abonará en 12 pagas, coincidiendo con los meses naturales del año.

También percibirá este plus el trabajador que, sin estar adscrito a un puesto del equipo de primera intervención, lo desempeñe en régimen de sustitución. En este caso, el plus se percibirá por día de desempeño y su importe diario será el de la tabla de valores establecida al efecto.

Plus Flexibilidad en Administración.

Es el plus de carácter no consolidable, que se percibe por estar incluido en el sistema de flexibilidad en administración, de conformidad con la regulación establecida para este sistema de trabajo.

El importe anual de este plus será el de la tabla de valores establecida al efecto y se abonará en 12 pagas, coincidiendo con los meses naturales del año.

Plus de Nocturnidad.

Es el plus de carácter no consolidable que se percibe en el caso de que por determinadas circunstancias un trabajador adscrito al régimen de trabajo a jornada normal o a un régimen de turnos de mañana y tarde, trabaje de noche, entendiéndose como tal el tiempo comprendido entre las 22 y las 6 horas.

El importe de este plus, por cada hora trabajada, será el de la tabla de valores establecida al efecto, con independencia del nivel salarial del trabajador afectado, y su abono se realizará siempre que no esté compensado en el importe del plus que por condiciones de trabajo le sea aplicable.

cve: BOE-A-2012-1438

Este plus será aplicable igualmente a trabajadores sujetos a régimen de turno cuando su presencia en el centro de trabajo se deba a un apoyo y no a una sustitución.

Plus 25 de diciembre/1 de enero.

Es el plus de carácter no consolidable, que se percibe por trabajar en turno de mañana, tarde o noche de los días 25 de diciembre y 1 de enero, así como por trabajar un mínimo de 3 horas en otro régimen de jornada durante dichos días.

El importe de este plus será el de la tabla de valores establecida al efecto, cualquiera que sea el nivel salarial del trabajador, y se abonará en la nómina correspondiente.

Plus noches 24 y 31 de diciembre.

Es el plus de carácter no consolidable, que se percibe por trabajar durante el turno de noche, los días 24 y 31 de diciembre.

El importe de este plus será el de la tabla de valores establecida al efecto, cualquiera que sea el nivel salarial del trabajador, y se abonará en la nómina correspondiente.

3. Conceptos salariales derivados del régimen de trabajo a turnos.

Plus de Turnidad.

Es el plus de carácter no consolidable que se percibe por realizar el trabajo en régimen de turnos rotativos, que cubran 16 ó 24 horas del día, con modificación periódica del horario de trabajo, según los horarios y cuadrantes pactados en cada centro.

Este plus retribuye y compensa el conjunto de incomodidades y obligaciones inherentes al régimen de turnos.

El importe anual de este plus será el de la tabla de valores, establecida al efecto para cada tipo de régimen de turnos (3TX, 3TD, 2TX, 2TD), cualquiera que sea el nivel salarial del trabajador, y se abonará distribuido en 12 pagas, coincidiendo con los meses naturales del año, independientemente de los días que los cuadrantes obliguen a trabajar cada mes.

Plus Adelanto/Prolongación de Jornada en Turno.

Es el plus de carácter no consolidable que se percibe por adelantar o prolongar la jornada en régimen de trabajo a turno en 4 horas, de conformidad con lo establecido en el punto 5.º del orden de coberturas.

El importe de este plus será uno de los dos indicados en la tabla de valores establecida al efecto, en función del turno en que se produzca el citado adelanto o prolongación de jornada.

Este plus no es de aplicación al trabajador que doble la jornada completa.

4. Complementos personales.

Antigüedad.

Es la retribución del trabajador que se percibe en función del tiempo transcurrido ininterrumpidamente desde su ingreso en la Empresa.

Consistirá en trienios, con un tope máximo de 11 y con un valor único, cualquiera que sea el nivel salarial del trabajador afectado.

El importe de cada trienio comenzará a percibirse desde el día primero del mes de su vencimiento.

El importe anual de este concepto será el de la tabla de valores establecida al efecto y se abonará distribuido en 14 pagas: 12 coincidiendo con los meses naturales del año y 2 a través del concepto «Paga Extraordinaria».

Ad personam.

Es la retribución que percibe el trabajador, por razones personales, con independencia de la que le corresponde por los conceptos salariales inherentes al puesto de trabajo que desempeña.

cve: BOE-A-2012-1438

Este concepto se revisará en el futuro con los incrementos que se pacten en Convenio, y será absorbible en caso de futuros ascensos hasta un máximo del 50% del importe que suponga al trabajador el incremento por cada ascenso.

En el supuesto de que este complemento no proceda de la Homogeneización (ocupación de puesto de menor nivel por traslado geográfico, cambio de puesto respetando salario, pluses o situaciones similares), y el trabajador vuelva al mismo puesto o de igual o superior nivel y retribución, el complemento ad personam será absorbible en aquellos conceptos que sean homogéneos con la situación del nuevo puesto, para las situaciones que se generen a partir de la firma de este Convenio.

El importe anual de este concepto se abonará distribuido en 14 pagas: 12 coincidiendo con los meses naturales del año y 2 a través del concepto «Paga Extraordinaria».

5. Concepto salarial de vencimiento superior al mes.

Paga extraordinaria.

Este concepto se abonará dos veces al año, conjuntamente con los salarios de junio y noviembre, respectivamente.

El importe de cada paga extraordinaria incluirá, con los valores del mes en que se abone, los conceptos siguientes:

- Salario de nivel.
- Antigüedad.
- Ad personam.

6. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán o abonarán de conformidad con la regulación establecida en el artículo 21, «Horas Extraordinarias», del Convenio colectivo.

Los valores para cada nivel salarial, en los supuestos de compensación económica, serán los de la tabla establecida al efecto.

Se mantienen a título personal los valores actuales de horas extraordinarias que superen a los fijados en la tabla, manteniéndose esta situación hasta que se igualen o sean superados por los de la tabla vigente en cada momento.

Artículo 27. *Incremento salarial*

1. Los incrementos salariales, durante la vigencia del presente Convenio, serán los siguientes:

a) Pago lineal de 500 euros brutos a cada trabajador afectado por el Convenio colectivo en la nómina de enero de 2011.

b) Actualización de las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2010 en el 1% a partir de 1 de enero de 2011.

c) La diferencia entre el IPC real de 2010 y el 1% se incorporará por mitades a las tablas salariales durante los años 2011 y 2012.

d) Con efecto 1 de enero de 2011 y 2012 se aplicarán los siguientes incrementos provisionales:

Año 2011: 1,5%.
Año 2012: 1,5%.

Una vez finalizados cada uno de los años 2011 y 2012, se calculará la diferencia entre el incremento provisional pactado para dicho año y el IPC real, incrementado este último en el 50% de la cantidad pendiente de actualización de 2010. Esta diferencia se regularizará con efecto retroactivo de 1 de enero del año anterior. No obstante, en el caso de que el incremento pactado provisionalmente resultase superior al IPC real de cada

cve: BOE-A-2012-1438

año, sólo procederá ajustar el incremento aplicado inicialmente cuando se haya compensado en su totalidad la diferencia entre el IPC real de 2010 y el 1%.

2. El incremento establecido para los conceptos salariales será de aplicación también a las mejoras sociales.

3. Se adjuntan al presente Convenio como anexos I y II, respectivamente, la parrilla de niveles salariales y categorías, y las tablas de valores salariales por conceptos, de aplicación en 2011. Asimismo se adjunta como anexo III la tabla de valores de mejoras sociales y otros importes establecidos en el Convenio.

Artículo 28. *Complementos salariales en I.T. (Absentismo).*

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el grave problema que para la Empresa supone el absentismo y entienden 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, 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.

Los Servicios Médicos de la Empresa comprobarán en cualquier momento las situaciones de I.T. y contribuirán con sus medios, propuestas y gestiones a agilizar su pronta recuperación, para lo cual el trabajador aportará el diagnóstico y cualesquiera otros informes y pruebas complementarios sobre su enfermedad. El trabajador en esta situación, para trasladarse de residencia, precisará de su autorización o la de la Seguridad Social, siguiendo, en cualquier caso, bajo aquella comprobación.

En caso de incapacidad temporal por accidente, enfermedad común o maternidad, a no ser que las prestaciones que el trabajador perciba de la Seguridad Social fueran superiores, la Empresa complementará aquéllas desde el primer día hasta el 100% del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria, salvo que el trabajador no haya aportado al servicio médico el diagnóstico, informes y pruebas sobre su enfermedad o el servicio médico considere que con los datos que conoce, a su juicio y utilizando como referencia el manual de tiempos estándar de incapacidad temporal de la Seguridad Social, el trabajador está capacitado para realizar su trabajo, En estos casos concretos, la Dirección podrá acordar la suspensión del complemento anteriormente señalado, previa información y oyendo expresamente las alegaciones de la representación de los trabajadores y sindical, a través de la Comisión Paritaria de centro establecida en este artículo.

El complemento se seguirá abonando al trabajador, hasta el 100%, una vez que cause baja en la Empresa por agotamiento de los plazos legales o por informe propuesta de incapacidad, y hasta el límite de 30 meses, tiempo en el que se le debe reconocer una incapacidad permanente o causar nuevamente alta en la Empresa.

En base a incidir en la reducción del absentismo, ambas partes se comprometen, durante la vigencia del presente Convenio, a mantener una Comisión Paritaria de Centro, que elabore las campañas necesarias de sensibilización y realice el seguimiento puntual que permita sugerir y poner en práctica medidas complementarias que ayuden a reducir los índices de absentismo. Dicha Comisión estará compuesta por tres representantes de la Dirección y tres de la representación sindical firmante del Convenio, reuniéndose una vez al mes.

Asimismo y con el mismo objetivo de reducción de absentismo, se establece un plus de 42,80 euros brutos mensuales que se percibirá cuando el índice de absentismo de cada Fábrica por todos los conceptos, excepto las licencias sindicales, sea inferior a su índice de referencia más adelante establecido. A estos efectos, el cumplimiento del objetivo se establece por cuatrimestres naturales a partir del mes de septiembre de 2011, abonándose el plus, en su importe mensual, a los trabajadores que en cada mes del cuatrimestre de que se trate no hayan faltado ningún día al trabajo.

cve: BOE-A-2012-1438

Los índices de referencia para percibir el citado plus, son los siguientes:

Avilés: 4,50%.
Huelva: 5,90%.
Palos: 5,30%.
Puertollano: 4,90%.
Sagunto: 5,00%.

Finalizado cada año natural se comprobará si el Centro de trabajo ha devengado el Plus de reducción de absentismo al menos durante un cuatrimestre. En caso contrario, el trabajador que haya asistido al trabajo todos los días de dicho año que le corresponda trabajar percibirá el importe de un cuatrimestre del Plus de reducción de absentismo.

Igualmente, en la Comisión Mixta del Convenio se analizará la evolución de los índices de absentismo por Centro y Empresa, pudiendo diseñar propuestas generales o específicas que establezcan medidas correctoras.

CAPÍTULO V

Mejoras sociales y beneficios extrasalariales

Artículo 29. *Mejoras sociales.*

Las mejoras sociales vigentes en la Empresa son, exclusivamente, las aquí contempladas, habiendo quedado derogadas y sustituidas, a todos los efectos, las mejoras sociales que como tales se han venido aplicando en los distintos Centros de trabajo con anterioridad al 1 de enero de 2003.

Consecuentemente, no se podrán hacer referencias ni reclamaciones sobre mejoras sociales vigentes en la Empresa hasta el 31 de diciembre de 2002. Cualquier discrepancia, individual o colectiva, sería analizada y resuelta por las partes en el propio centro de trabajo y, en caso de mantenerse aquélla, en el seno de la Comisión Mixta.

La regulación y condiciones de devengo de cada una de las mejoras sociales es la siguiente:

1. Ayuda escolar para hijos de trabajadores.

La ayuda al estudio para hijos de trabajadores, y para cada tipo de enseñanza, queda establecida en las siguientes cantidades brutas/año:

Desde educación infantil hasta selectividad /ciclo formativo de grado superior: 190,30 euros.
Estudios universitarios de grado: 570,93 euros.
Estudios universitarios de grado en otras ciudades: 761,24 euros.

Se entenderá que los estudios universitarios de grado se realizan en otra ciudad cuando el estudiante traslada su residencia durante el curso a esta otra ciudad.

Estas ayudas se concederán también cuando se cambie de carrera o estudios, percibiéndose, en este caso, a partir del curso siguiente a aquel en que se dejó la anterior carrera.

Las ayudas aquí establecidas serán de aplicación igualmente para cursar el proyecto fin de carrera u otros estudios, cuando éstos sean necesarios para obtener el título oficial o ejercer la profesión de que se trate.

No se concederá, en cambio, esta ayuda cuando se haya terminado una carrera y se pretenda realizar otra distinta, ni para la preparación de oposiciones o pruebas de ingreso para la obtención de plaza o puesto de trabajo.

En todo caso, las ayudas aquí establecidas tendrán un límite de edad para su devengo: 20 años para estudios hasta selectividad / ciclo formativo de grado superior y 26 años para estudios universitarios de grado.

cve: BOE-A-2012-1438

Estas ayudas se abonarán a partir de la nómina de septiembre, previa solicitud y presentación de los justificantes de matrícula.

2. Beca trabajador.

Se establece esta beca para los trabajadores que realicen estudios en Centros homologados, que les permitan mejorar su cualificación y desarrollo profesional dentro de la Empresa.

Se concederá beca también para los estudios de idiomas que se cursen en escuela oficial o centro oficialmente reconocido para la obtención de título.

El importe de la beca, que se abonará a partir de la nómina de septiembre, previa solicitud y presentación de los correspondientes justificantes de matrícula, ascenderá al 100% del coste de la matrícula.

Adicionalmente, se abonará el 25% del importe de la matrícula para libros y otros gastos, con un mínimo de 137,25 euros, sin precisar justificación. Este mínimo será de 274,51 euros para estudios universitarios de grado. En todo caso se establece un tope máximo de 1.647,04 euros por todos los conceptos, matrícula y otros gastos.

Los mínimos citados exigen la matriculación de al menos tres asignaturas; por debajo de este número de asignaturas estos mínimos se ajustarán proporcionalmente.

La beca aquí establecida será de aplicación igualmente para cursar el proyecto fin de carrera u otros estudios, cuando éstos sean necesarios para obtener el título oficial o ejercer la profesión de que se trate.

No se concederá beca para la preparación de oposiciones o pruebas de ingreso para la obtención de plaza o puesto de trabajo.

3. Ayuda para hijos minusválidos.

Se establece esta ayuda para hijos minusválidos de trabajadores, así reconocidos por el organismo competente de la Seguridad Social, cuya minusvalía les imposibilite su normal instrucción, y que para conseguirla precise enseñanzas, tratamiento o rehabilitación especiales.

El importe de esta ayuda, que se abonará a partir de la nómina de septiembre, previa solicitud y presentación de los correspondientes justificantes, ascenderá a 888,08 euros/curso, que se incrementarán en un 50 por 100 del coste de escolaridad o internamiento, con un tope máximo, por ambos conceptos, de 1.522,45 euros/curso.

La percepción de esta ayuda es incompatible con la de la ayuda al estudio.

4. Premio de vinculación.

A los trabajadores que cumplan 25 ó 30 años de antigüedad en la Empresa, de forma ininterrumpida, se les abonará en la nómina del mes de su cumplimiento el importe correspondiente a una o a dos mensualidades de salario, respectivamente.

Para el cálculo de la mensualidad de salario se incluirán los importes brutos de los conceptos retributivos que se perciben en jornada ordinaria: Salario de nivel, Antigüedad, Ad personam, Pluses derivados de las condiciones de trabajo, Retén de mantenimiento, Plus de turnidad etc., y no se incluirán los conceptos de compensación de jornada extraordinaria: Horas extraordinarias, Plus de llamada etc., ni los suplidos e indemnizaciones.

También se devengará el premio de vinculación, en cualquiera de sus modalidades, cuando el trabajador cumpla los años de antigüedad requeridos en cada caso dentro del año en que cause baja en la Empresa.

Los trabajadores que tenían ya reconocido el premio de vinculación con anterioridad al año 2003 (una mensualidad a los 27 años, premio a los 40 ó 50 años y no a los 30 años, salvo que en este último caso no hayan percibido aún el premio de 30 años), mantendrán el régimen que les era de aplicación, calculando la mensualidad de salario en la forma más arriba establecida.

cve: BOE-A-2012-1438

Los trabajadores que no tenían reconocido el premio de vinculación en las condiciones aquí establecidas, y que en el año 2003 han superado ya los 30 años de antigüedad, percibirán por este concepto una mensualidad de su salario en el momento de su baja en la Empresa, siempre que ésta sea por jubilación, prejubilación, incapacidad o defunción.

5. Grupo de Empresa / Objetivos específicos.

Se fija la cantidad de 139,56 euros por trabajador/año para definir el fondo a utilizar en cada Centro de trabajo para fiesta patronal, actividades organizadas del Grupo de Empresa, objetivos específicos etc.,

Este fondo será administrado por cada Centro de trabajo, entre la Dirección y los representantes de los trabajadores.

Los importes gastados irán contra el fondo establecido, actualizándose su saldo en el mes de enero de cada año con la aportación correspondiente a la plantilla del centro a 31 de diciembre anterior.

6. Préstamos.

Se establece un fondo de 489.100 euros, en el conjunto de la Empresa, para la concesión de préstamos para adquisición o reparación de vivienda, u otras necesidades extraordinarias debidamente justificadas, que se distribuye por Centros de trabajo como sigue:

Avilés: 79.200.
Huelva: 84.500.
Palos: 82.700.
Puertollano: 109.100.
Sagunto: 69.200.
Sede y Red: 64.400.

La disponibilidad del fondo de Centro, en cada momento, será el resultado de:

Fondo inicial – préstamos concedidos + amortizaciones de principal realizadas

La solicitud de estos préstamos se realizará cumplimentando el impreso establecido al efecto. Una vez cumplimentado, junto con la documentación acreditativa correspondiente, el impreso será remitido al Departamento de Recursos Humanos, con copia al Comité de Empresa.

Los importes máximo y mínimo del préstamo se establecen en 5.000 y 1.200 euros, respectivamente, con amortización a través de nómina.

La amortización se realizará de conformidad con los siguientes criterios:

Capital	Plazo de amortización
1.200 euros.	2 años
De 1.201 a 3.000 euros	3,5 años
De 3.001 a 5.000 euros	5 años

El importe del descuento mensual (14 pagas/año) será el siguiente:

Capital	Pagos totales	Importe pago
1.200 euros.	28	42,86 euros
3.000 euros.	49	64,96 euros
De 1.201 a 3.000 euros, proporcional a lo anterior.		
5.000 euros.	70	80,36 euros
De 3.001 a 5.000 euros, proporcional a lo anterior.		

cve: BOE-A-2012-1438

Para la concesión de un préstamo será requisito imprescindible no tener pendiente de liquidar otro préstamo concedido con anterioridad.

El tipo de interés anual se aplicará en función de la cuantía del préstamo concedido: 0% hasta 1.200 euros; 2%, de 1.201 a 3.000 euros; 4%, de 3.001 a 5.000 euros.

La concesión o denegación de los préstamos solicitados se decidirá en reunión conjunta de la Dirección del Centro de trabajo y el Comité de Empresa.

Una vez concedido un préstamo, se cumplimentará contrato de préstamo, según modelo establecido.

El trabajador al que se conceda un préstamo por importe superior a 1.200 euros vendrá obligado a suscribir un seguro de amortización, con prima a su cargo, para garantizar la devolución del saldo pendiente en los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente. La póliza correspondiente será contratada por la Empresa.

Artículo 30. *Beneficios extrasalariales.*

La Empresa atenderá los beneficios extrasalariales contratados con terceros, así como las subvenciones sustitutivas de los mismos, que se detallan a continuación:

Comedores.

La Empresa mantendrá el comedor en los Centros en los que actualmente exista.

De igual manera, la Empresa seguirá abonando la subvención de comida sustitutiva de lo anterior, a los trabajadores que actualmente la perciben.

Economatos.

La Empresa atenderá el compromiso de economatos en los Centros en los que existe hasta que, de mutuo acuerdo, la Empresa y la representación de los trabajadores y sindical pudieran decidir la sustitución del mismo por una contrapartida económica.

De igual manera, la Empresa seguirá abonando el concepto de compensación de economato a los trabajadores que lo vengan percibiendo por acordarlo en su día como sustitutivo de derecho.

Transporte del personal.

La Empresa mantendrá el transporte de personal a fábrica en los centros en los que actualmente los tiene contratados.

En los centros de trabajo donde la Empresa no dispone de transporte colectivo, se abonará un plus de transporte, cuyo importe será de 1,64 euros por día de asistencia al trabajo y 2,00 euros para el año 2012. Este plus también se aplicará en los centros que, aun teniendo transporte colectivo, lo venían percibiendo.

Seguros Médicos.

Serán atendidos por la Empresa los seguros médicos contratados a favor del personal que lo tiene reconocido a la firma de este Convenio.

Seguirá abonando, asimismo, a los trabajadores que la vengan percibiendo en la actualidad, la cantidad compensatoria sustitutiva de aquel derecho.

Artículo 31. *Seguro de fallecimiento e incapacidad.*

Los capitales asegurados en el Convenio anterior, para cada una de las contingencias, se mantienen durante el año 2011.

A partir de 1 de enero del año 2.012, los capitales asegurados serán los siguientes:

Fallecimiento: 34.000 euros.
Fallecimiento por accidente: 56.000 euros.
Incapacidad Permanente Absoluta/Gran Invalidez: 24.000 euros.

cve: BOE-A-2012-1438

Incapacidad Permanente Total:

Mayores de 55 años: 40.000 euros.
Entre 50 y 55 años: 44.000 euros.
Menores de 50 años: 52.000 euros.

Los nuevos capitales establecidos para incapacidad permanente no serán de aplicación a los expedientes que pudieran resolverse con efectos económicos anteriores a la fecha de la modificación de capitales en cada caso.

La cuota mensual a cargo del trabajador quedará fijada en dos euros.

Los capitales se entienden brutos en todo caso, siéndoles de aplicación el tratamiento fiscal que corresponda en cada momento.

Artículo 32. *Seguro de responsabilidad civil.*

La Empresa dispondrá de un seguro de responsabilidad civil frente a terceros derivada del ejercicio de los cometidos encomendados por la Empresa dentro de su ámbito.

CAPÍTULO VI

Premios y régimen disciplinario

Artículo 33. *Premios.*

Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios serán premiados por la dirección en una o varias de las formas siguientes:

1. Felicitación verbal o escrita, pública o privada.
2. Gratificación en metálico.
3. Aumento del periodo de vacaciones, hasta 10 días laborables.

Los representantes de los trabajadores elevarán a la Dirección del centro los supuestos que, por las diferentes causas mencionadas en este artículo sean susceptibles de aplicación. Asimismo siempre que se considere por la dirección cualquier comportamiento de este tipo, se le comunicará a los representantes de los trabajadores.

Los premios que se concedan se harán públicos para conocimiento y estímulo de todo el personal.

Artículo 34. *Premio estímulo a la prevención de accidentes.*

Siendo objetivo básico de la Empresa y de la representación de los trabajadores y sindical la consecución de cero accidentes, y al objeto de estimular el logro de este objetivo y conseguir la máxima protección de la salud laboral de los trabajadores de Fertiberia, con independencia de lo regulado en el presente Convenio en su artículo sobre seguridad y salud laboral, se establece un «Premio de estímulo a la prevención de accidentes».

Este premio se otorgará con independencia de los que se puedan aplicar en las campañas de seguridad anuales que se vienen realizando, será de aplicación en fábricas y sus condiciones de devengo serán las siguientes:

a) Se establece como objetivo cero accidentes para todas las Fábricas.

b) El objetivo será anual y no por años naturales necesariamente, con lo cual, cuando se quebrante el objetivo fijado empezará a contar una nueva anualidad con el mismo objetivo, y así sucesivamente.

c) Para el cómputo del número de accidentes con baja, quedan excluidos, en todo caso, los denominados «in itinere».

cve: BOE-A-2012-1438

El conjunto de los almacenes propios de la red comercial tendrá la consideración de un solo centro de trabajo a efectos de devengo de este premio.

El importe del premio para cada trabajador será de 270 euros brutos, que se harán efectivos en la nómina del mes posterior que corresponda una vez alcanzado el premio y, excepcionalmente, de 375 euros brutos en la anualidad que, partiendo de cero accidentes, se logre mantener esta situación. Este premio se abonará proporcionalmente en función de los días realmente trabajados.

Artículo 35. *Régimen de faltas y sanciones.*

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

Artículo 36. *Graduación de las faltas.*

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

Artículo 37. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

Artículo 38. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

cve: BOE-A-2012-1438

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la Empresa.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
13. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 39. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la Empresa.
15. El acoso sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
16. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

cve: BOE-A-2012-1438

Artículo 40. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

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

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

Artículo 41. *Sanciones máximas.*

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

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

B. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

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

Artículo 42. *Prescripción.*

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

Artículo 43. Graduación de faltas.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: tres meses.
Faltas graves: seis meses.
Faltas muy graves: un año.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud laboral y medio ambiente

Artículo 44. *Seguridad, salud laboral y prevención de riesgos.*

En todas aquellas materias que afecten a la prevención de riesgos laborales, será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como la reforma del marco normativo de prevención de riesgos laborales introducida en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, sus normas reglamentarias de desarrollo así como lo establecido en el presente Convenio y los acuerdos que resulten de su aplicación. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en la citada ley así como en sus normas reglamentarias, serán de plena aplicación, con independencia de lo previsto en este Convenio.

La Dirección de Fertiberia y los Sindicatos firmantes del presente Convenio consideran que la prevención de los riesgos para la salud de los trabajadores, su promoción y la de su seguridad, encaminadas a la mejora de las condiciones de trabajo, constituyen objetivos fundamentales en la actividad de la Empresa, por lo que debe estar integrada en el sistema de gestión de la Empresa, tanto en el conjunto de actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

cve: BOE-A-2012-1438

A tal fin, se ha establecido en la Empresa un Plan de Prevención que incluye la política, la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los recursos y sistemas de comunicación necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos, en la promoción y defensa de la salud de los trabajadores, mejora de las condiciones de trabajo y potenciación de las acciones preventivas. Todo ello con objeto de eliminar los riesgos en su origen, o mantener controlados y en límites adecuados aquellos que no sea posible eliminar.

En cada Centro de trabajo se realizará un programa anual de actividad preventiva, sobre la base de las orientaciones y procedimientos fijados en el plan de prevención, que establecerá los objetivos y los planes de acción del centro. Estos programas se analizarán y podrán ser complementados si fuera necesario antes de su implantación por los Comités de Seguridad y Salud, de conformidad con las competencias y facultades que le otorga el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

Servicio de prevención.

La Empresa dispondrá de un único Servicio de Prevención Propio, que incorporará todos los recursos existentes en cada centro de trabajo, manteniendo la estructura de personal dedicado a la prevención existente en cada Centro. De acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, estará dotado de los recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo las actividades preventivas que garanticen la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Este servicio está regulado de acuerdo con los objetivos y funciones que se establecen en la propia Ley.

Evaluación de los riesgos.

Realizada la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo de cada Centro se llevarán a cabo las revisiones correspondientes de acuerdo con el artículo 16 de la L.P.R.L. adoptando las medidas que integran el deber de protección, de acuerdo con el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Al objeto de potenciar la prevención en favor de la salud de los trabajadores, en el Plan anual de formación de cada Centro se incluirán las acciones formativas específicas en materia de prevención de riesgos laborales que se estimen convenientes, pudiendo requerir para este fin los servicios de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de las Organizaciones Sindicales firmantes.

Ambas partes se comprometen a actualizar la evaluación de los riesgos según lo establecido en el capítulo 2.1.1 del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, cuando se dé alguna de las circunstancias siguientes:

Cuando cambien las condiciones de trabajo.

Cuando así lo establezca una disposición legal específica.

Cuando se considere necesario a partir de los resultados de la vigilancia de la salud y de la investigación de accidentes.

Cuando así lo aconseje los resultados de las actividades de control de los riesgos existentes.

En todo caso, la evaluación inicial de riesgos se revisará, al menos una vez cada cinco años, según lo acordado con los representantes de los trabajadores.

Vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud se llevará a cabo según lo establecido en el capítulo 8.2 del Plan de Prevención, y prestando especial atención a la vigilancia derivada de los riesgos específicos, sus protocolos especiales y la periodicidad establecida legalmente para cada caso.

cve: BOE-A-2012-1438

Presencia de los recursos preventivos.

La Empresa garantizará la presencia de los recursos preventivos en los casos previstos en los puntos a), b) y c) del apartado 1 del artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, introducido por la Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Para garantizar la presencia en los centros de trabajo de los recursos preventivos, y de conformidad con el compromiso de integración de la prevención y la trayectoria de gestión de la seguridad establecidos en la Empresa, además de lo establecido en el apartado 4 del artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, serán considerados recursos preventivos con presencia en el centro de trabajo, además de los miembros del Servicio de Prevención, todos los jefes y mandos de cada centro, en relación con las actividades y personal bajo su ámbito de competencia.

Los recursos preventivos recibirán la formación adecuada para ejercer correctamente sus funciones y responsabilidades.

Delegados de prevención.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, y serán designados por los representantes de los trabajadores entre el conjunto del personal de cada centro, respetando la proporcionalidad de la representación de cada Sindicato en cada centro, de acuerdo con la siguiente escala:

En los centros de 50 a 100 trabajadores, dos delegados de prevención.
En los centros de 101 a 400 trabajadores, cuatro delegados de prevención.

En estos supuestos, las horas utilizadas para realizar las funciones de los delegados de prevención, serán con cargo al cómputo de crédito de horas mensuales retribuidas que los miembros de los Comités de Empresa tienen legalmente reconocidas por aplicación del art. 68 punto e) del Real Decreto Legislativo 1/1995 del Estatuto de los Trabajadores, de cada Sindicato al que pertenezca, o por el que haya sido nombrado el delegado de prevención.

En los centros de menos de 50 trabajadores, el delegado de prevención será el delegado de personal.

Los delegados de prevención tendrán las competencias, facultades y garantías que se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, en concreto, estar presentes en las auditorias reglamentariamente establecidas.

Los delegados de prevención recibirán la formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales. Estos programas de formación se consultarán en el seno de los Comités de seguridad y salud, pudiéndose incluir dentro de los mismos, si se juzga conveniente, las acciones formativas promovidas directamente por las Organizaciones Sindicales para sus delegados.

Comités de seguridad y salud.

El Comité de seguridad y salud será el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica en la Empresa en materia de prevención de riesgos.

En cada centro de trabajo con más de 50 trabajadores se constituirá este Comité, teniendo las competencias y facultades que le otorga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 39.

El Comité estará formado de una parte por los delegados de prevención y de otra, por las personas que designe la Dirección en igual número.

Las reuniones de este Comité serán trimestrales, salvo que alguna de las partes solicite la celebración de reunión extraordinaria cuando lo considere necesario. A las

cve: BOE-A-2012-1438

reuniones de dicho Comité serán convocados para participar con voz pero sin voto los delegados sindicales y los componentes de los Servicios de Prevención, técnicos o asesores en materia de prevención o trabajadores del Centro de trabajo, con especiales conocimientos sobre los temas a tratar, podrán asistir cuando así lo solicite cualquiera de las partes.

El funcionamiento de este Comité se ajustará a la norma establecida sobre esta materia por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, de fecha 13 de mayo de 1998.

Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Dada la importancia de estos temas, se constituye el Comité Intercentros de Seguridad y salud, único para todo el ámbito de la Empresa, compuesto por cinco miembros de la representación sindical firmante de este Convenio, además de los Delegados Sindicales Intercentros, y otros cinco en representación de la Dirección que, en función de las materias a tratar, podrán no ser siempre las mismas personas.

Las competencias y facultades serán las mismas que se regulan en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para los delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud, referidas a los temas específicos de ámbito general de la Empresa, y no a los propios de los centros. Complementariamente podrán analizar e intermediar en las posibles discrepancias que puedan surgir en los Comités de Seguridad y Salud de los Centros de trabajo.

Asimismo, se procurará que a las reuniones de dicho Comité Intercentros de Seguridad y Salud se pueda contar con la presencia de técnicos de los servicios de prevención que existen en la Empresa, en función de las materias a tratar.

Artículo 45. *Medio ambiente.*

El incremento de la preocupación social por los temas relacionados con el medio ambiente, obliga a la Empresa a continuar en la mejora de la gestión medioambiental y a extremar el cuidado para que no se produzcan daños al medio ambiente que nos rodea.

Igualmente constituye hoy una problemática de indudable interés sindical y, por tanto, parece conveniente hacer un desarrollo concreto de esta materia que permita conocer y salvaguardar el posible impacto ambiental, tanto desde la perspectiva interna como externa de la Empresa, por lo que ambas partes acuerdan:

1. Los representantes de los trabajadores podrán designar un Delegado de Medioambiente de entre los delegados de prevención, cuyas funciones y competencias son:

a. Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción medioambiental.

b. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

c. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la Empresa establezca.

d. Colaborar con el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la Empresa y que permitan un mejor conocimiento de los problemas de esta naturaleza.

2. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en la legislación vigente a la representación de los trabajadores y sindical en cada centro de trabajo, a través del delegado de medioambiente, se facilitará información:

a) De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.

cve: BOE-A-2012-1438

b) De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

c) De los acuerdos o decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al Centro de trabajo, relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.

d) Del desarrollo legislativo autonómico, nacional y comunitario sobre medio ambiente.

3. La representación de los trabajadores y sindical de cada Centro de trabajo podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental, mediante variaciones en las instalaciones o en la forma de operar las mismas.

4. Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

5. En el Comité Intercentros de Seguridad y Salud se informará de todos estos aspectos referidos al conjunto de la Empresa, así como de la política medioambiental diseñada por la Empresa y de su evolución.

CAPÍTULO VIII

Práctica sindical

Artículo 46. *Acción sindical.*

La acción sindical, en el ámbito de Fertiberia, se desarrollará garantizando la intervención efectiva en todos los aspectos inherentes a la misma.

A efectos de lo establecido en este Convenio, se entenderá por Representantes de los Trabajadores a los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales reconocidos en este artículo.

1.º Comité de Empresa y Delegado de Personal.

Las partes se remiten en esta materia a la legislación vigente en cada momento, estableciéndose, salvo condiciones más favorables que pudieran pactarse, que el crédito de horas mensuales retribuidas, fijadas para cada miembro del Comité o Delegado de Personal, si lo hubiese, según el número de trabajadores del centro de trabajo, serán acumulables semestralmente en cada centro de trabajo, en uno o en varios de los representantes de los trabajadores del mismo centro, sin rebasar el máximo total de horas, pudiéndose en su caso limitar tal acumulación si se justificasen causas organizativas que puedan originar efectos importantes en el funcionamiento de algún servicio.

A nivel estatal, y por cada Central Sindical, se podrá acumular en una o varias personas, sean o no representantes de los trabajadores, hasta un 10% del total de horas sindicales disponibles por dicha Central, poniendo previamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa esta circunstancia.

2.º Secciones Sindicales de centro.

Se reconocen las Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en la LOLS.

La Empresa facilitará para utilización de cada una de las secciones sindicales más representativas de conformidad con la LOLS un local adecuado donde puedan desarrollar actividades, así como tablones de anuncios que posibiliten fácil y adecuada comunicación con sus afiliados. No obstante, el local podrá ser único y de utilización conjunta cuando razones de disponibilidad así lo justifiquen. Asimismo se les dotará de acceso a Internet y de una dirección de correo electrónico para cada sección sindical, para el ejercicio de sus funciones.

La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, cuando lo solicite el Sindicato del trabajador afiliado,

cve: BOE-A-2012-1438

siempre con la conformidad del interesado. En caso de desafiliación, se usará el mismo procedimiento.

Mensualmente se facilitará al Delegado Sindical correspondiente la relación nominal e importe de las cuotas transferidas.

3.º Sección Sindical Intercentros.

Se reconoce la Sección Sindical Intercentros de las secciones sindicales a los Sindicatos más representativos en la Empresa, de conformidad con lo establecido en la LOLS, con los mismos derechos, garantías y competencias que las secciones sindicales de centro, pero extensivo a nivel de Empresa.

4.º Delegado Sindical de Centro.

Se reconoce un Delegado Sindical a nivel de centro por cada sección sindical del Sindicato reconocido como más representativo en la Empresa, de conformidad con lo establecido en la LOLS, en aquellos Centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores.

Éstos tendrán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa del centro al que pertenezcan, siendo el crédito horario acumulable semestralmente en cada centro de trabajo con el de los miembros del Comité que representen a su Central Sindical y con el del Delegado Sindical Intercentros.

5.º Delegados Sindicales Intercentros.

Se reconoce un Delegado Sindical Intercentros de cada una de las Centrales Sindicales más representativas en la Empresa, de conformidad con lo establecido en la LOLS, que asuman la representación sindical en la Empresa para todas aquellas cuestiones que transciendan del ámbito de centro.

Los Delegados Sindicales Intercentros tendrán los mismos derechos, garantías y competencias que los de centro, pero a nivel de toda la Empresa.

6.º Funciones y derechos de los Delegados Sindicales.

Los Delegados Sindicales, Intercentros o de centro, tendrán las siguientes funciones y derechos:

Representar y defender los intereses del Sindicato al que representan y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa.

Recibir la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.

Asistir con voz y sin voto a las reuniones del Comité, así como a las del Comité de Seguridad y Salud y resto de las reuniones de las comisiones de trabajo, en materia de su competencia, en el ámbito del centro.

Ser oídos previamente a la adopción por la Dirección de la Empresa de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones graves y muy graves de éstos últimos, siempre que a la Empresa le conste la condición de afiliado del trabajador afectado.

Convocar y celebrar reuniones con los afiliados y los trabajadores en general, con notificación previa a la Dirección del centro, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

7.º Cargos sindicales.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

Al disfrute de permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

cve: BOE-A-2012-1438

A la excedencia forzosa con derecho a reserva de puesto de trabajo, y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de su cese.

A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la Empresa y sin interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

8.º Garantías sindicales.

Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación y, en todo caso, procederá la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o Delegado de Personal, en su caso, y el Delegado Sindical del Sindicato al que pertenece.

En el supuesto de despidos improcedentes de representantes de los trabajadores por causa del ejercicio de su función de representación sindical, la opción de permanencia en la Empresa corresponderá a los mismos, siendo obligada la readmisión si se optase por ella.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el proceso productivo todas aquellas publicaciones de interés laboral o social.

9.º Prácticas antisindicales.

Cuando alguna de las partes firmantes de este Convenio entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la LOLS, se produjeran actos que pudieran calificarse de antisindicales, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

10.º Seguimiento e información.

Entendiendo que es objetivo común de la Dirección y de los Sindicatos abordar la problemática general de la Empresa y las soluciones a la misma a través de una adecuada interlocución, se considera necesario establecer sistemas de información sobre cualquier materia que afecte a los trabajadores, tanto desde el punto de vista personal como colectivo, según se especifica a continuación:

1) Previsiones sobre celebración de nuevos contratos laborales, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación laboral.
2) Recibir trimestralmente información sobre la marcha general del centro.
3) Recibir semestralmente información sobre la marcha general de la Sociedad.
4) Información mensual sobre la realización de horas extraordinarias en cada centro para que las comisiones paritarias creadas al efecto traten las causas y planteen soluciones.
5) Información mensual de los índices de absentismo que se hayan producido en los Centros, con expresión de sus causas.
6) Información anual acerca de la situación de la Empresa, en cuanto al POA, producciones, ventas, situación financiera, recursos humanos, inversiones, etc.
7) Información anual de la masa salarial desglosada.
8) Información sobre cambio de titularidad en la Empresa.
9) Información sobre rescisión o suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o derivadas de fuerza mayor.

cve: BOE-A-2012-1438

Artículo 47. *Seguimiento e información en materia de contratación laboral.*

Se entregará a la representación de los trabajadores y sindical en cada centro de trabajo una copia básica del contrato que contendrá información sobre

Tipo y objeto del contrato.
Duración.
Período de prueba.
Grupo/categoría profesional.
Salario, jornada y vacaciones.
Fecha de formalización.

Normativa específica de aplicación.

Sobre los anteriores puntos, se especificará la información y declaraciones necesarias que vengan exigidas por la legislación vigente y, especialmente, que garanticen el cumplimiento empresarial de los requisitos legales y convencionales de aplicación al caso.

Tanto la entrega de la copia básica, como de sus posibles prórrogas o denuncias, se notificarán a la representación de los trabajadores y sindical dentro del plazo de 10 días previstos en la Ley.

La propuesta de liquidación que se entregue al trabajador con ocasión del preaviso de la extinción del contrato o de su denuncia, contemplará las cantidades adeudadas por conceptos.

La firma de finiquitos se hará en presencia de un representante de los trabajadores, si así lo solicita el trabajador correspondiente. En caso contrario, se hará constar en la firma del mismo.

Cuando la Empresa recurra a la contratación de trabajadores a través de ETT, informará a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y les entregará una copia básica del contrato de trabajo en el plazo máximo de 10 días siguientes a la celebración.

Artículo 48. *Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.*

Definición.

El presente artículo regula los procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos surgidos entre la Dirección de Fertiberia y sus trabajadores o sus respectivas Organizaciones Sindicales, siendo de obligado cumplimiento para ambas partes.

Ámbito de aplicación.

Se someterán a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos, los surgidos por controversias y desacuerdos que afecten a intereses colectivos.

A estos efectos, tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que, promovidos por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Procedimientos:

Los procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos colectivos son:

a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión Mixta del Convenio colectivo.
b) Mediación.
c) Arbitraje.

Interpretación en Comisión Mixta:

De conformidad con lo establecido en el artículo 49, apartado 3, de funciones de la Comisión Mixta.

cve: BOE-A-2012-1438

Mediación:

1) Acordada la mediación, su procedimiento no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador, la formalización de la avenencia que en su caso se alcance y que el plazo para su resolución no exceda de 40 días, salvo que se den circunstancias excepcionales apreciadas por la Comisión Mixta.

2) Las partes harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador y señalando las cuestiones sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas de la parte solicitante o de ambas. Una copia se remitirá a la Comisión Mixta del Convenio colectivo.

3) La designación del mediador se hará de mutuo acuerdo por las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en la lista que apruebe a estos efectos la Comisión Mixta del Convenio colectivo.

La Comisión Mixta comunicará el nombramiento al mediador, notificándose además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

4) Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentando copia a la autoridad laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Arbitraje.

Independientemente del arbitraje que, de mutuo acuerdo, pueda derivarse del procedimiento de mediación arriba indicado, podrá acudirse a un procedimiento arbitral de solución de conflictos según lo que a continuación se establece:

1) Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

2) El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

Nombre del árbitro o árbitros designados.
Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
Domicilio de las partes afectadas.
Fecha y firma de las partes.

3) Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Comisión Mixta y, a efectos de constancia y publicidad, a la Autoridad Laboral competente.

4) La designación del árbitro o árbitros recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores, según el punto 3.º del apartado de mediación.

5) Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

6) Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelgas o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

7) El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrá pedir el auxilio a expertos, si fuera preciso.

8) La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

9) El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Comisión Mixta y a la autoridad laboral competente.

cve: BOE-A-2012-1438

10) La resolución será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de lo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

11) La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio colectivo.

12) Será de aplicación al procedimiento arbitral lo establecido en el artículo 5.º sobre «vinculación a la totalidad» del Convenio.

Artículo 49. *Comisión Mixta.*

Se constituye una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

Composición.

La Comisión Mixta estará compuesta por cinco representantes de la Dirección de la Empresa y otros cinco de la Representación Sindical firmante del Convenio, además de los Delegados Sindicales Intercentros, respetando la proporcionalidad de la representación de cada Sindicato que, en función de la materia a tratar, podrán no ser siempre las mismas personas.

Procedimiento.

Las consultas y peticiones dirigidas a la Comisión Mixta se canalizarán a través de la Dirección de la Empresa o de las Secciones Sindicales que forman parte de dicha Comisión, haciendo entrega de ellas al menos 10 días antes de su reunión ordinaria, de manera que permita su distribución y análisis por todas las partes.

La Comisión Mixta se reunirá de forma ordinaria la segunda quincena de los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año y de forma extraordinaria cuando así lo solicite una de las partes.

Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretar el Convenio, cuando exista consulta a tal efecto y teniendo en cuenta, entre otras, las siguientes pautas:

a) La resolución de la Comisión Mixta se ajustará en todos los casos a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión realice.

b) Los acuerdos de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste, sin perjuicio de que los trabajadores afectados puedan recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

2. Vigilar el cumplimiento del Convenio.

3. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de conflictos colectivos, o individuales con incidencia en otros trabajadores, que surjan en la Empresa por la aplicación o interpretación del Convenio. Este trámite se entenderá cumplido en cualquiera de los siguientes casos:

a) Cuando se acuerde una determinada interpretación en el seno de la Comisión.

b) Cuando se haya levantado acta de desacuerdo.

c) En todo caso, transcurridos quince días naturales desde que debiera celebrarse la primera reunión ordinaria de la Comisión, en función de la fecha de entrega de la consulta o petición correspondiente, sin haberse levantado acta de acuerdo o desacuerdo.

Superado el trámite, podrán ejercitarse libremente los procedimientos de mediación, arbitraje o, en su caso, acceder a las vías administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente.

cve: BOE-A-2012-1438

4. Recibir información y analizar los siguientes temas:

a) Anualmente, de la situación económico-social de la Empresa y del grado de aplicación del Convenio, con las dificultades encontradas y propuestas de superación de las mismas.

b) Trimestralmente, de la evolución de los índices de absentismo en la Empresa y por centro, previsiones y propuestas de medidas correctoras, contrataciones externas.

c) Puntualmente, de los trabajos, sugerencias y estudios del Comité Intercentros de Seguridad y Salud, así como de los reglamentos y directivas europeas que puedan incidir en el desarrollo industrial de la Empresa.

Disposiciones adicionales y derogatoria

Disposición adicional primera.

En todo lo no establecido en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente, y de forma específica en el Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como en el Convenio General de la Industria Química.

Disposición adicional segunda.

A efectos de aplicación de categoría profesional regirá el Manual de Clasificación, aprobado por la Comisión Mixta en su acta número 14, de fecha 20 de mayo de 1.999.

Disposición adicional tercera.

El personal de la fábrica de Huelva que cobre el Plus de transporte, además del valor establecido en Convenio, percibirá Ad personam la cantidad de 10,21 euros por 14 pagas/año. Este importe no tendrá la consideración de absorbible. Asimismo este personal conservará el derecho de opción que actualmente tiene reconocido.

Disposición derogatoria única.

De conformidad con lo establecido en el artículo 86, punto 4, del Estatuto de los Trabajadores, este Convenio deroga en su integridad el Convenio hasta ahora vigente.

Con independencia de lo anterior, la Comisión Mixta analizará y determinará la aplicación y vigencia, en su caso, de posibles conceptos o condiciones no regulados en este Convenio que, con carácter excepcional, pudieran surgir en algún centro de trabajo.

ANEXO I

Nivel	Departamentos / Servicios							
	Producción	Mantenimiento	Manutención	Laboratorio	Ingeniería	Seguridad	Red comercial	Conjunto
12								Directivo.
11								Tco. Superior.
10								Tco. G. Medio A.T.S.
9	Ayte. técnico.	Ayte. técnico.			Delineante-Proy.			Jefe 1. ª Advo.
8	Contramaestre.	Contramaestre.	Contra-maestre.	Contra-maestre.		Supervisor.		Jefe 2.ª Advo.
7	Polivalente.	Electro-Instrumentista. Visitador-Preparador.						
6	Control-proceso.	Especialista.		Analista.	Delineante.			Ofic. 1ª Advo.

cve: BOE-A-2012-1438

Nivel	Departamentos / Servicios							
	Producción	Mantenimiento	Manutención	Laboratorio	Ingeniería	Seguridad	Red comercial	Conjunto
5	Operario 1ª	Oficial 1.ª	Operador 1ª			Operario 1.ª	Op.cualif.a.r.c.	Conductor Rec. Ofic. 2ª Advo. Almacenero.
4	Operario 2.ª	Oficial 2.ª	Operador 2º Basculero	Aux. Laborat.			Op.alm.red cial.	Aux. Advo. Vigilante.
3		Oficial 3.ª						Ordenanza.
2	Operario ayte.							Almacenero ayte.
1								Peón.

Nota: Para los Polivalentes que operen en puestos de trabajo cuya categoría se denomine Polivalente-Contramaestre, su nivel salarial será el aplicable a los Contramaestres (Nivel 8).

ANEXO II

Tabla de valores por conceptos año 2011 (Incremento: enero 1,0% + Noviembre 1,5%)

Nivel	Salario de nivel Importe bruto anual		Horas extraordinarias Valor hora	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
1	15.736,71	2.618.368	16,29	2.710
2	16.725,89	2.782.954	17,31	2.880
3	17.715,04	2.947.535	18,33	3.050
4	18.758,16	3.121.095	19,42	3.231
5	19.837,27	3.300.644	20,52	3.414
6	21.087,20	3.508.615	21,82	3.631
7	22.256,20	3.703.120	23,03	3.832
8	24.414,38	4.062.211	25,26	4.203
9	26.959,25	4.485.642	27,90	4.642
10	29.989,69	4.989.865	31,03	5.163
11	33.631,61	5.595.829	34,80	5.790
12	37.768,13	6.284.088	39,09	6.504

Se distribuye en 14 pagas año.

Conceptos salariales derivados de las concisiones de trabajo

Conceptos	Importe bruto anual	
	Euros	Pesetas
Plus Grupo de Apoyo	1.573,68	261.838
Plus Flexibilidad 1	701,41	116.705
Plus Flexibilidad 2	917,24	152.616
Plus Flexibilidad en Administración	500,00	83.193
Plus Cobertura A	1.079,09	179.545
Plus Cobertura B-2	593,50	98.750
Plus Cobertura B-3	701,41	116.705
Plus Cobertura C-2	494,10	82.211
Plus Cobertura C-3	549,01	91.348

cve: BOE-A-2012-1438

Conceptos	Importe bruto anual	
	Euros	Pesetas
Plus Disponibilidad Manutención/Laboratorio	917,24	152.616
Plus T.P.M.	329,40	54.808
Plus Equipo 1ª Intervención	549,01	91.348

Se distribuye en 12 pagas año.

Antigüedad

Importe bruto anual del trienio (Máximo 11 trienios).
539,53 euros. 89.770 pesetas.
Se distribuye en 14 pagas año:

Plus de turnidad

Tipo de turno	Importe bruto anual	
	Euros	Pesetas
2TD	1.079,09	179.545
2TX	2.517,88	418.940
3TD	2.158,18	359.091
3TX	4.136,50	688.256

Se distribuye en 12 pagas año.

Formación

Importe bruto por cada hora lectiva fuera de jornada:

12,30 euros. 2.047 pesetas.

Otros conceptos salariales derivados de las condiciones de trabajo

Conceptos	Importe bruto unitario		
	Euros	Pesetas	Condición
Plus Retén Mantenimiento	287,75	47.878	Por semana de retén.
Plus de Llamada	28,78	4.789	Por llamada.
Plus Jornada Irregular	14,39	2.394	Por hora.
Plus Equipo 1ª Intervención	2,53	421	Por día.
Plus Noche 24 y 31 Dicbre.	120,79	20.098	Por noche.
Plus 25 Diciembre / 1 Enero	60,39	10.048	Por jornada.
Plus Adelanto jornada turno (D)	43,93	7.309	Por jornada.
Plus Adelanto jornada turno (N)	65,88	10.962	Por jornada.

Nocturnidad

Importe bruto por cada hora nocturna:

2,25 euros. 374 pesetas.

Sólo cuando se percibe de forma independiente.

cve: BOE-A-2012-1438

ANEXO III

Mejoras sociales 2011

	Importe año – Euros
1. Ayuda escolar para hijos de trabajadores:	
Desde Educación Infantil hasta Selectividad/F.P. de 2.º Grado	190,30
Estudios Grado Medio o Superior	570,93
Estudios Grado Medio o Superior otras ciudades	761,24
2. Beca de trabajadores:	
100% del coste de la matrícula.	
25% importe matrícula y libros, mínimo	137,25
25% importe matrícula y libros, G.Medio/Superior, mínimo	274,51
3. Ayuda para hijos minusválidos:	
Importe ayuda	888,08
Coste escolaridad o internamiento, máximo	1.522,45
4. Grupo de empresa / Objetivos específicos:	
Cantidad fija por trabajador/año	139,56
5. Plus de transporte:	
Importe por día de asistencia al trabajo	1,64

cve: BOE-A-2012-1438