

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Sociedad Anónima Tudela Veguín Fábrica de La Robla, años 2010-2011 (código 240060-2), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n° 183, de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León

Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 2 de julio de 2010.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, P.A, el Secretario Técnico, Mateo Moreno Rodríguez.

* * *

XV CONVENIO COLECTIVO SOCIEDAD ANÓNIMA TUDELA VEGUÍN FÁBRICA DE LA ROBLA (2010-2011)

ÍNDICE

| | |
|--------------|---|
| Capítulo I | Disposiciones generales |
| Artículo 1 | Ámbito de aplicación |
| Artículo 2 | Revisión |
| Artículo 3 | Compensación y absorbibilidad |
| Artículo 4 | Comisión de Interpretación y vigilancia |
| Artículo 5 | Denuncia |
| Artículo 6 | Vinculación a la totalidad y derecho supletorio. |
| Capítulo II | Régimen de personal |
| Artículo 7 | Ingresos |
| Artículo 8 | Promoción en la Empresa - Ascensos |
| Artículo 9 | Promoción Profesional - Estudios |
| Artículo 10 | Personal con capacidad disminuida |
| Artículo 11 | Movilidad funcional. |
| Artículo 12 | Jubilación Especial a los 64 años y premio de jubilación. |
| Capítulo III | Jornada, descansos y vacaciones |
| Artículo 13 | Jornada de trabajo. |
| Artículo 14 | Horarios |
| Artículo 15 | Excepciones al descanso dominical |
| Artículo 16 | Vacaciones |
| Artículo 17 | Turnos de vacaciones |
| Artículo 18 | Fiestas |
| Artículo 19 | Permisos retribuidos |
| Capítulo IV | Régimen económico |
| Artículo 20 | Conceptos retributivos |
| Artículo 21 | Salario inicial de nivel |
| Artículo 22 | Antigüedad |
| Artículo 23 | Complemento de Convenio |

| | |
|-------------|--|
| Artículo 24 | Gratificaciones extraordinarias |
| Artículo 25 | Primas de incentivo |
| Artículo 26 | Trabajo nocturno |
| Artículo 27 | Plus de turnicidad |
| Artículo 28 | Horas extraordinarias y complementarias. |
| Artículo 29 | Guardias y llamadas |
| Artículo 30 | Plus por trabajo en Nochebuena y Nochevieja |
| Capítulo V | Acción asistencial |
| Artículo 31 | Ayuda por fallecimiento y seguro de accidentes |
| Artículo 32 | Préstamo |
| Artículo 33 | Fondo Asistencial |
| Artículo 34 | Complemento de I.T. derivada de Enfermedad y Accidente |
| Artículo 35 | Carbón |
| Artículo 36 | Transporte a Canteras |
| Capítulo VI | Acción sindical |
| Artículo 37 | Acción Sindical |

ANEXOS

| | |
|-------------|---|
| Anexo I: | Tablas salariales. |
| | Tabla I. Salario inicial de nivel |
| | Tabla II. Complemento de Convenio |
| | Tabla III. Horas extraordinarias (tipos "A" y "B") y complementarias |
| | Tabla IV. Primas de envasado y cargue |
| | Tabla V. Guardias y llamadas |
| | Tabla VI. Otros conceptos retributivos. |
| Anexo II: | Parentesco por afinidad y consanguinidad. |
| Anexo III: | Reglamento del complemento de I.T. |
| Anexo IV: | Clasificación profesional. |
| Anexo V: | Régimen disciplinario. |
| Anexo VI: | Sistema de cobro regularizado. |
| Anexo VII: | Políticas de igualdad efectiva de mujeres y hombres |
| Anexo VIII: | Políticas de seguridad y salud laboral. |
| Anexo IX: | Políticas de movilidad externa derivada de causa económica, técnica, organizativa o de producción, o circunstancia de fuerza mayor. |

15° CONVENIO COLECTIVO SOCIEDAD ANÓNIMA TUDELA VEGUÍN (FÁBRICA DE LA ROBLA)

Capítulo I - Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

1.1.- Territorial: el presente Convenio Colectivo será de aplicación a los siguientes Centros de Trabajo pertenecientes a la empresa Sociedad Anónima Tudela Veguín:

a) Fábrica de La Robla.

b) Canteras que la misma Sociedad explota directamente para la obtención de materias primas con destino a la fabricación de cemento de dicha fábrica.

1.2.- Personal y funcional: las estipulaciones del presente convenio afectan a la totalidad del personal de Sociedad Anónima Tudela Veguín que presten sus servicios en los Centros de Trabajo especificados en el párrafo anterior, cualquiera que sea la actividad a que se dedique.

Se exceptúa de este ámbito al personal de Alta Dirección, que, de acuerdo con lo previsto en el apartado 1.a) del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, tenga una regulación de sus relaciones laborales, de carácter especial, supeditándose a dicha regulación o a las condiciones pactadas individualmente con la Empresa, en otro caso.

1.3.- Temporal: una vez firmado este Convenio, retrotraerá sus efectos al día primero de enero de 2010. La duración de este Convenio será de dos años a partir de la fecha indicada, finalizando el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 2.- Revisión

2.1.- Las tablas de valores que figuran en los anexos y en el articulado de este Convenio son los aplicables para su primer año de

vigencia. Estos valores serán revisados si el I.P.C. diciembre 2009-diciembre 2010 es superior a 2 puntos y la cuantía de esta revisión será la diferencia que pudiera darse entre los citados 2 puntos y la cifra real que alcance el I.P.C. del citado período.

2.2.- Para el segundo año de Convenio, se garantiza un incremento salarial cuya cuantía será el resultado de multiplicar el I.P.C. real del año en que tiene su comienzo, por el factor 1,3148. El importe total de incremento no podrá ser, en ningún caso, inferior a 1 punto sobre el I.P.C.

2.3.- A fecha primero de enero de 2011 se incrementarán las tablas salariales en concepto de "a cuenta" del incremento salarial acordado en el punto 2.2, en la cuantía que resulte de aplicar la previsión de incremento de I.P.C. previsto por el Gobierno o, alternativamente, a elección del Comité, se tomará el I.P.C. real del año natural anterior; que se multiplicará por el mencionado factor.

Las diferencias que pudieran resultar a favor de los trabajadores por aplicación de la garantía salarial, se abonarán, si procediera, con la mensualidad de marzo de cada año y en una sola paga cotizable.

La previsión del Gobierno se entiende referida a la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado o previsión inicial de cada año, equivalente.

Las bases para el cálculo de los porcentajes a abonar, en cumplimiento de la garantía de incremento salarial de cada año, serán las mismas que se hayan tenido en cuenta para el cálculo del incremento a cuenta.

2.4.- En el caso de que al iniciarse cada año de Convenio tuviese vigencia un Acuerdo General entre la Patronal y los Sindicatos a los que pertenece esta Comisión Negociadora, que mejorase el presente Convenio en materia de jornada anual efectiva, en materia de vacaciones o en que la banda salarial definida en dicho Acuerdo General estuviese en su punto más alto (o, en su caso, el valor único acordado), por encima de la previsión del Gobierno o del I.P.C. del año anterior; si aquella no existiera, se aplicará la reducción de jornada pactada y/o la ampliación del número de días de vacaciones y/o la cuantía del punto más alto de la banda (o, en su caso, el valor único acordado) en vez del incremento a cuenta del punto 2.3, y revisándose a final del año según la garantía del punto 2.2, y por la diferencia que resulte.

Artículo 3.- Compensación y absorción

3.1.- Las retribuciones pactadas en este Convenio sustituyen, compensan y absorben cualquier percepción económica que, en razón de la prestación del trabajo en esta Empresa, pudiese existir y que no se encuentre recogida expresamente en el articulado, con excepción de los suplidos que en virtud de las disposiciones reglamentarias vigentes sean abonables.

3.2.- Las mejoras salariales o de otro orden que pudiesen sobrevenir durante la vigencia del presente Convenio, por imperativo de disposiciones legales, administrativas, jurisprudenciales o pactos sindicales de cualquier rango, jurisdicción o ámbito, serán absorbibles o compensables con las pactadas en él, salvo que tales mejoras den lugar a que la totalidad de los ingresos por hora trabajada, computados exclusivamente con arreglo a las disposiciones de tipo legal o administrativo, sean superiores a los ingresos totales, también por hora trabajada, en cómputo anual, que resulten de lo pactado en este convenio, así como los acuerdos adicionales pactados en contratos individuales.

Quedan exceptuadas de compensación las nuevas mejoras de derecho necesario que puedan ser establecidas mediante Ley durante la vigencia de este convenio y que, por su propia naturaleza o disposición legal, no la admitan.

3.3.- Las situaciones personales que con carácter global anual excedan de las condiciones pactadas en este Convenio se respetaran manteniéndolas estrictamente "ad personam", así como las cláusulas adicionales pactadas en los contratos individuales.

Artículo 4.- Comisión de interpretación y vigilancia

4.1.- Las cuestiones derivadas de la interpretación del presente Convenio, en caso de discrepancia sobre su significado o alcance, corresponderán a una Comisión Paritaria que a falta de acuerdo,

elevará lo actuado a la Autoridad Laboral o al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), determinando la modalidad de su intervención, para lo cual será preciso un acuerdo previo entre la Dirección y el Comité de Empresa (mediación o arbitraje). La Comisión Paritaria estará formada por cuatro vocales designados por la Dirección de la Empresa y cuatro vocales elegidos por el Comité de Empresa, todos ellos de entre los que forman parte de la Comisión Deliberadora de este Convenio.

4.2.- La Presidencia de la Comisión Mixta corresponde al Presidente de la Comisión Deliberadora de este Convenio o, en su defecto, la designada por acuerdo entre las partes. En cualquiera de los dos casos el Presidente tendrá voz pero no voto.

4.3.- Están legitimados para plantear cuestiones ante la Comisión Mixta, la Dirección de la Empresa, el Comité de Empresa y los Delegados Sindicales, así como los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

4.4.- El procedimiento se desarrollará de la siguiente forma:

a) Si la cuestión debatida es presentada por la Dirección de la Empresa o el Comité de Empresa, se celebrará una reunión previa del Comité con Dirección para tratar de resolver las discrepancias en dicha reunión.

b) En caso de que las discrepancias continuasen se levantará acta fijando el punto controvertido y las posturas de ambas partes y, una vez firmada por la Dirección y el Comité, se elevará copia al Presidente, junto con la documentación que proceda, quien deberá convocar una nueva reunión en el plazo de 10 días desde su recepción. Celebrada ésta sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá seguir la vía de la Autoridad Laboral, o la del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), acompañando en todo caso a su reclamación las Actas de las reuniones precedentes y los Acuerdos que se tomen en la Comisión Mixta.

c) En el caso de que la cuestión fuese presentada por un trabajador, éste deberá entregar escrito razonado al Comité de Empresa, quien en reunión interna informará dicho escrito, enviando copia del escrito e informe motivado a la Presidencia y a la Dirección de la Empresa simultáneamente. La Presidencia convocará la reunión igual que en el caso a), procediéndose de la misma manera. El trabajador que presente la cuestión debatida podrá asistir a dichas reuniones durante el período de presentación de la cuestión debatida, pudiendo intervenir a petición de los vocales para aclarar o completar la documentación aportada y correspondiéndole un turno de palabra al finalizar dicha presentación.

d) En el caso de que la cuestión fuese planteada por un Delegado Sindical que no sea miembro de la Comisión Negociadora, el procedimiento será el descrito en el apartado a) con la variante de que el Delegado Sindical podrá asistir a dichas reuniones con voz pero sin voto.

Artículo 5.- Denuncia

Antes de finalizar la vigencia del presente Convenio, y con una antelación mínima de 30 días, cualquiera de las partes interesadas en renovar el mismo lo notificara a la otra, mediante escrito enviado por correo certificado, sirviendo la fecha de sellado en Correos como fecha de notificación.

En caso de no mediar denuncia de alguna de las partes, se prorrogará su vigencia de año en año.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad

6.1.- Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, por lo que, en el supuesto de alteración de lo pactado en él, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores o por cualquier otra causa legal, jurisprudencial, administrativa o pacto sindical durante el período de su vigencia, dará lugar a la reconsideración total de su contenido, sin que pueda alegarse la existencia de condición más beneficiosa por la aplicación parcial de sus cláusulas.

6.2.- En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Sectorial Estatal de Cobertura de Vacíos del Sector Cementos vigente en cada momento, del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas laborales de carácter general.

Capítulo II - Régimen de personal

Artículo 7.- Ingresos

7.1.- La Dirección de la Empresa podrá contratar libremente al personal que necesite para su desarrollo, sin más limitaciones que las legales y las contenidas en el artículo 8 (promoción de los trabajadores en la Empresa) de este Convenio. Los nuevos ingresos que no sean para sustitución de jubilaciones parciales tendrán preferencia a ser formados en la sección de producción.

7.2.- La clasificación profesional se realizará en el momento de la contratación por acuerdo entre el trabajador y el empresario, dentro del sistema previsto en este Convenio.

7.3.- El periodo de prueba, al cual no renuncia la Dirección en ningún caso, tendrá la duración siguiente:

7.3.1.- Para contratos de trabajo indefinidos: 1 año.

7.3.2.- Para el resto de los contratos:

a) Trabajadores no cualificados (peones): 15 días laborables.

b) Todos los demás trabajadores, excepto titulados 3 meses.

c) Graduados, Diplomados, Licenciados y demás titulados: 6 meses.

En el supuesto de conversión de un contrato temporal en indefinido, con ocupación del mismo puesto o similar, el tiempo transcurrido de contratación temporal se computará como período de prueba.

7.4.- Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido la resolución citada, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador. Excepcionalmente, no existirá período de prueba cuando se procediera a la contratación de un trabajador que hubiese superado en la empresa el período de prueba en otro contrato, con el mismo nivel profesional.

7.5.- La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador u otras situaciones de suspensión del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, interrumpirán siempre el cómputo de dicho período, produciéndose efectos suspensivos en el contrato, reanudándose dicho cómputo a partir del día en que cese la causa de suspensión. Esta suspensión no comportará, para los contratos de duración determinada, la ampliación de su duración (según lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto 2720/1998).

7.6.- La Dirección de la Empresa comunicará al Comité, antes de la admisión de personal con contrato indefinido, el nombre y el nivel profesional de ingreso de las personas que vayan a ser admitidas.

7.7.- Los trabajadores contratados temporalmente, con excepción de los interinos, formativos y en prácticas, tendrán derecho, al finalizar su contrato, a una indemnización por cese en el trabajo del 4,5% de los salarios devengados en jornada normal durante el tiempo de su contratación, computándose hasta un año de salarios como base máxima a estos efectos, salvo que por disposición legal se indicase una indemnización superior, en cuyo caso se aplicaría ésta según su propio método de cálculo. Igualmente esta indemnización se aplicará a los trabajadores con contrato indefinido, a los cuales se rescinda por la Empresa el contrato durante el periodo de prueba señalado en el punto 7.3.1.

7.8.- Se entregará al Comité una copia básica de los contratos determinados por la Ley, así como de sus prórrogas, en el plazo de 10 días desde el ingreso del trabajador.

Se entenderá por copia básica aquella que contenga los datos del contrato, con excepción del salario, y el domicilio del trabajador.

7.9.- Los contratos de trabajo en prácticas estarán retribuidos durante el primer año con el 60% y el segundo año con el 75% de la cuantía del salario inicial de nivel que corresponda al puesto que le sea asignado.

Artículo 8.- Promoción en la empresa-ascensos

8.1.- Sin perjuicio de la facultad de la Empresa para contratar personal de nuevo ingreso, las vacantes que no se amorticen y los puestos de nueva creación que se produzcan del nivel 7 a 12 del sis-

tema de clasificación serán cubiertas con el personal de plantilla que, por sus aptitudes, sea merecedor de ocuparlas.

8.2.- En el caso de no presentarse candidatos o no superar las pruebas establecidas, la Dirección podrá contratar libremente dicho personal.

8.3.- A estos efectos, las vacantes que se produzcan, según el punto anterior, serán expuestas en el tablón de anuncios por la Dirección, pudiendo ser solicitadas en los 15 días hábiles siguientes por cualquier trabajador de la plantilla que se considere con aptitud para cubrir dichos puestos, mediante escrito dirigido a la Dirección.

8.4.- Las pruebas de aptitud para este procedimiento de promoción interna serán efectuadas por la Dirección de la Empresa, y aplicadas por un tribunal del cual formarán parte, en todo caso, el Jefe de la Sección donde se produce la vacante o el Jefe superior de este, dos vocales designados por la Dirección, y hasta dos vocales designados, si lo considera oportuno, por el Comité de Empresa entre sus componentes, pudiendo ser sustituido uno de estos vocales por un asesor elegido por el Comité entre los trabajadores de la Empresa, que podrá actuar en este caso, con voz, pero sin voto.

8.5.- Antes de la celebración del examen, los componentes del tribunal tendrán una reunión previa, donde se fijaran las directrices a seguir en las pruebas. Se entregará el temario a cada uno de los candidatos con un mes de antelación como mínimo.

8.6.- A igualdad de puntuaciones, tendrán preferencia los trabajadores de mayor antigüedad en la Empresa. En caso de presentarse más de un trabajador para cubrir una plaza, sólo el que más puntuación obtenga pasará a cubrirla, quedando sin efecto el resultado obtenido por los demás aspirantes.

8.7.- Se exceptúan de este sistema de cobertura de vacantes los puestos de Contramaestre, Jefe de Equipo y Operario Básicas, que serán de libre adjudicación por la Dirección de la Empresa, así como aquellos puestos que sean cubiertos por personal con contrato a tiempo u obra determinada.

8.8.- Si un trabajador deseara prepararse para ocupar otro puesto, elevará solicitud a la Dirección de la Empresa, quien la atenderá facilitándole en lo posible, de acuerdo con las necesidades de organización de la Empresa. Mientras por este motivo esté realizando trabajos de categoría superior de acuerdo con la Empresa con el fin de prepararse para el ascenso no percibirá las cantidades correspondientes a la diferencia de nivel.

8.9.- La Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores tendrán, al menos, una reunión anual para estudiar, definir y resolver la denominación y clasificación de los nuevos puestos de trabajo y tareas que se hayan establecido, además de las nuevas funciones que en las exigencias actuales no estén contempladas en el sistema de clasificación pactado o acordado y/o Normativa Laboral vigente. En su caso, y previo informe a los Representantes de los Trabajadores, la Dirección podrá definir nuevas categorías, asignándoles provisionalmente denominación, funciones, grupo y nivel de convenio hasta su convalidación definitiva, si procediera, en la negociación de un nuevo convenio.

8.10.- Si los trabajadores realizan funciones distintas a las del grupo profesional o, en su defecto, a las de los niveles equivalentes por un período superior a 6 meses durante un año, o a 8 meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa que se proceda a la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, conforme a las normas establecidas en los puntos anteriores.

La promoción también podrá realizarse a propuesta de la Dirección de la Empresa, previo informe favorable del Comité de Empresa o a iniciativa del trabajador, si existe acuerdo sobre la petición entre el Comité de Empresa y la Dirección.

El derecho a reclamación contemplado en el párrafo primero no será aplicable en los casos de sustitución por Incapacidad Temporal, permisos y excedencias forzosas, así como los trabajos de nivel superior que el trabajador realice de acuerdo con la Empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

Para tener derecho a esta vía de acceso a la promoción profesional será imprescindible una antigüedad mínima de 3 años en la Empresa.

Todos los trabajadores que periódicamente ocupen puestos de nivel superior al propio, tendrán derecho a la reclamación de dicho nivel superior cuando el promedio anual efectivamente trabajado en esa circunstancia, sea superior a seis meses de trabajo efectivo durante un año.

Lo previsto en este punto se entiende sin perjuicio del derecho a la percepción de la diferencia de nivel que proceda durante el tiempo que efectivamente se desarrollen funciones de nivel superior.

8.1.1.- Jefes de Equipo.

a) Además de efectuar su trabajo personal dirige el que realizan otros trabajadores, respondiendo de su correcta ejecución. Esta función puede tener carácter circunstancial, percibiendo mientras la desempeña la remuneración correspondiente al nivel inmediatamente superior al suyo de origen.

b) Todos los Jefes de Equipo que ejerzan esta función habitualmente, percibirán a efectos retributivos un nivel superior en todos los conceptos económicos que se contemplan en este Convenio.

Artículo 9.- Promoción profesional-estudios.

9.1.- Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales, o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, tienen derecho en los términos que se establezcan:

a) A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de 10 días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitudes y evaluaciones, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales, cobrando dichos días como permisos retribuidos; a tales efectos, también podrán pedir la división de las vacaciones anuales previstas en el artículo correspondiente de este Convenio, siempre que sean compatibles con la organización razonable del trabajo en la Empresa.

b) A prestar sus servicios, en el caso de que asistan a los cursos que se señalan anteriormente y si en la Sección donde prestan sus servicios hay varios turnos de trabajo, en aquel que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares, previo informe del Comité de Empresa.

9.2.- Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico, en los Centros Oficiales, disfrutando al efecto de los beneficios siguientes:

a) Una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a dicha clase, sin que tal reducción a cargo de la Empresa pueda ser superior a dos horas diarias y a 270 en todo el curso.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con la reserva de puesto de trabajo.

9.3.- En todo caso, la Dirección podrá exigir los justificantes oportunos para el disfrute por el trabajador de los derechos que le concede este artículo, exigiéndose un grado normal de aprovechamiento en los estudios para la continuidad de la concesión de estos beneficios, sirviendo como patrón de normal el aprobado del 70 % de las asignaturas matriculadas en cada curso académico.

9.4.- Si tales cursos hubiesen sido organizados por la Empresa, la asistencia del trabajador será obligatoria, e igualmente cuando sean cursos o ciclos de formación que se desarrollen íntegramente dentro de la jornada de trabajo. También serán de realización obligatoria los cursos de formación en materia de Seguridad y Salud derivados de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

9.5.- La realización de los cursos también será obligatoria para la Empresa y los trabajadores cuando se haya acordado así como consecuencia de una regulación de empleo que afecte a los mismos, determinando un cambio a puesto de trabajo distinto, cuyo desempeño haga necesaria la realización de dicho curso y también en los su-

puestos de movilidad funcional, cuando la formación sea necesaria para la correcta ejecución de las nuevas tareas según criterio de la Dirección, previo informe del Comité de Empresa

9.6.- Estas facilidades deben ser compatibles con la organización de la Empresa. Cuando a criterio de la Dirección de Fábrica no fuera posible la realización de los cursos dentro de la jornada laboral, se podrán realizar fuera de la misma, retribuyéndose las horas invertidas como horas extras tipo A sin llamada.

Artículo 10.- Personal con capacidad disminuida.

10.1.- Disminuciones reconocidas por el sistema de la Seguridad Social:

10.1.1.- Los trabajadores que hayan sido declarados en situación de Incapacidad Permanente Parcial tienen derecho a reincorporarse a la Empresa en las siguientes condiciones:

a) Si la incapacidad permanente parcial no varía la adecuación psico-física, ni afecta al rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse, se le reincorporará al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, a un puesto de nivel equivalente, con los complementos que correspondan al nuevo puesto.

b) Si se acredita por la Dirección la no adecuación psico-física o la disminución del rendimiento, el trabajador ocupará un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual, sin que pueda reducirse su salario por este motivo más de un 25% en relación con el que obtendría en su puesto de procedencia en jornada normal y exceptuando los complementos por cantidad o calidad de trabajo.

c) Cuando un trabajador se encuentre en la situación descrita en el punto b) y como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobrara la total capacidad para su profesión habitual, tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario o similar (situación descrita en el punto a), siempre que no hubiesen transcurrido más de 3 años en dicha situación.

10.1.2.- Los trabajadores que hubiesen cesado en la Empresa por habersele reconocido una Incapacidad Permanente Total o Absoluta, y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubiesen recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la Empresa en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional; Si la incapacidad residual fuese parcial, la preferencia anterior se establecerá en relación con la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a sus condiciones psico-físicas, a juicio de los Servicios de Salud Laboral de la Empresa. En ambos casos, los solicitantes deberán comunicarlo a la Dirección de la Empresa y al Comité de Empresa en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.

Además del derecho reconocido en el párrafo anterior, cuando en la resolución administrativa y a juicio del órgano de calificación la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser, posiblemente, objeto de revisión por mejoría que le permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo durante un período de 2 años, a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la Invalidez Permanente.

10.2.- Disminuciones sobrevenidas por aplicación del art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

10.2.1.- Cuando un trabajador no pueda ser empleado en un puesto de trabajo debido a que, a causa de sus características personales, estado biológico o discapacidad física, psíquica o sensorial determinada por el Servicio de Salud Laboral de la Empresa, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la Empresa, ponerse en situación de peligro, o que afecte al rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo, se distinguirán las situaciones siguientes:

a) Disminución permanente no declarada invalidez y subsiguiente a un proceso patológico previo con I.T. y con alta médica.

b) Disminución permanente puesta de manifiesto en un examen de vigilancia periódica de salud programado o realizado a instancias de la Dirección o del propio trabajador.

c) Estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psico-físicas de los puestos de trabajo.

10.2.2.- Las situaciones a) y b) tendrán el mismo tratamiento que el apartado b) del punto 10.1.1. La situación c) exigirá el apartamiento inmediato de su puesto de trabajo por parte del mando correspondiente, dando conocimiento del hecho a la Dirección y procurando su evacuación al botiquín, centro asistencial o domicilio, según los casos y con las debidas medidas de protección, causando baja en el trabajo, estando a lo que resulte de la actuación posterior (normalización sin asistencia, declaración de I.T., etc.).

10.3.- Minusválidos: la Empresa vendrá obligada a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la plantilla total de la misma, no estableciéndose relación de puestos reservados por ser prioritaria, de acuerdo con la Ley 31/1995, la adecuación psico-física individual.

Por imperativo del punto 4º del artículo 22 de la citada ley, el cumplimiento de la obligación empresarial de comunicar anualmente a los representantes del personal los puestos de trabajo ocupados por minusválidos, se realizará mediante un informe de conclusiones por grupos profesionales que será elaborado por los Servicios de Vigilancia de la Salud, que respete la confidencialidad exigida por el punto 2º del citado artículo.

10.4.- Inexistencia de puesto de trabajo: la ineptitud sobrevenida física, psíquica o legal, en aquellos supuestos en los que no existiese (o estuviese ya ocupado) un puesto adecuado a la capacidad residual, y en consecuencia no se pudiese llevar a efecto el acuerdo establecido en el punto 10.1.1.b) de este artículo, tendrá el tratamiento previsto en el artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Esta decisión de la Dirección se considera incluida en el apartado f) del artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por lo que deberá ser sometida a consulta previa de los representantes de los trabajadores.

Artículo 11.- Movilidad funcional.

11.1.- El trabajador deberá cumplir las instrucciones del Empresario o persona en quien este delegue, en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la Empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

11.2.- Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomiendan al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

11.3.- En desarrollo del punto 4º del Acuerdo Estatal sobre Cobertura de Vacíos para el Sector Cementos, de 27 de octubre de 1998 y el punto 4º del Acuerdo firmado por los agentes sociales, con fecha 8 de febrero de 2010, se acuerdan las siguientes precisiones:

11.3.1.- Dadas las características del trabajo en esta Empresa, las partes firmantes de este convenio declaran explícitamente la conveniencia que para ambos tiene la extensión del concepto de polivalencia, definida como aquella cualidad personal del trabajador que permite el desarrollo de tareas variadas dentro de la estructura organizativa de la empresa.

11.3.2.- La cobertura de puestos de trabajo con un concepto de polivalencia, implica un desarrollo adecuado de las interrelaciones de los conceptos de nivel y grupo, por lo que se establece el siguiente procedimiento:

a) Cada trabajador tendrá asignado un grupo, un puesto y un nivel de convenio de origen, sin perjuicio de las variaciones que puedan darse en los mismos por el desarrollo de la carrera profesional del trabajador o por las circunstancias personales que pudieran incidir en la prestación del trabajo.

b) Los trabajadores realizarán cualquier función ordenada por la dirección en el ejercicio regular de su poder organizativo. Cuando estas funciones correspondan al nivel adquirido por el trabajador su retribución se calculará de acuerdo con estos módulos.

c) En el caso de desarrollar, de forma continuada, funciones propias de dos o más grupos o niveles no coincidentes con su nivel de origen, la retribución se efectuará en virtud de las funciones que resulten prevalentes, si dicha retribución fuese superior a la del nivel de origen. Si dichas funciones prevalentes fuesen de nivel inferior, se conservará la retribución base del nivel de origen, con los complementos que fuesen de aplicación.

d) El procedimiento de ascensos en virtud de la movilidad funcional y la polivalencia acordada en este artículo, se encuentra regulada en el artículo 8.

e) La Dirección de la Empresa proveerá lo preciso para que los trabajadores puedan acceder a la formación complementaria necesaria en función de sus características personales, formación externa, y necesidades organizativas, de tal manera que los procesos de polivalencia y movilidad puedan desempeñarse en las mejores condiciones.

Artículo 12.- Jubilación especial a los 64 años y premio de jubilación

12.1.- El personal de esta Empresa que cumpla 64 años durante el tiempo de vigencia de este convenio, podrá jubilarse a esta edad, en las condiciones que establece el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio y en tanto mantenga su vigencia.

12.2.- La Dirección de la Empresa accederá a las solicitudes de jubilación que se le hagan por los trabajadores comprendidos en el párrafo anterior. Para tener derecho a este sistema de jubilación, el trabajador interesado deberá comunicar a la Dirección de la Empresa su deseo, con un plazo mínimo de cinco meses de antelación a la fecha en que prevea jubilarse, con objeto de que la Dirección pueda seleccionar a la persona que debe contratar, simultáneamente a su baja, de acuerdo con las disposiciones legales, por lo que dicha contratación se considera incluida en las excepciones del artículo 8.7.

12.3.- Cuando un trabajador se jubile o pase a invalidez permanente con baja en la empresa, percibirá un premio de 3.000 euros o de la cantidad que resulte, de ser ésta mayor, por el cálculo de los siguientes módulos en función de la edad real que tenga en el momento de la baja en la empresa:

- 60 años o menos: 4 módulos.
- 61 años: 3 módulos.
- 62 años: 2 módulos.
- 63 años: 1 módulo.
- 64 años: Premio de jubilación.

A partir del cumplimiento de 65 años no se percibirá premio alguno, salvo en los supuestos de jubilación parcial, que se cobrará un módulo al jubilarse totalmente con dicha edad real.

El módulo de cálculo será el resultado de sumar la base de cotización por Contingencias Generales de los 12 meses naturales anteriores al de la baja en la empresa y dividir dicho resultado entre 12.

12.4.- La cuantía del premio de jubilación no tendrá modificación hasta la finalización del Convenio.

12.5.- Para tener derecho a estos premios es necesario tener una antigüedad mínima en la empresa de 10 años a la fecha de la jubilación o invalidez, salvo para el caso de Invalidez por Accidente de Trabajo, que no requerirá tiempo de antigüedad.

Capítulo III - Jornada, descansos y vacaciones

Artículo 13.- Jornada de trabajo

13.1.- La jornada de trabajo será para todo el personal de 1.700 horas anuales efectivas de trabajo.

Dichas horas son efectivas de trabajo en el puesto, y en todos los casos, sin que se computen dentro de ellas tiempo alguno de descanso, de acuerdo con lo establecido en el art. 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.- Horarios

14.1.- Personal a tres turnos continuados:

- Turno 1: de 6.00 a 14.00 horas
- Turno 2: de 14.00 a 22.00 horas
- Turno 3: de 22.00 a 6.00 horas

14.2.- Horario continuado. el personal que actualmente trabaja en jornada de 8 a 17:30 horas, tendrá, a partir del 5 de abril de 2010, jornada continuada:

14.2.1 Las condiciones de disfrute de esta jornada serán las siguientes:

- Horario: 7:30 a 15:00 horas.
- Cuando se produzca una parada programada, este horario será de 8:00 a 13:00 horas y de 14:30 a 17:30 horas, abonándose al precio de horas extraordinarias aquellas que excedan de 8 horas de trabajo. A las personas que deban realizar este horario, les será comunicado con la suficiente antelación.
- Si se produjese una avería imprevista que afecte a la producción y obligue a prolongar la jornada de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 28.8 del presente Convenio.
- Si resulta necesario se establecerá de común acuerdo entre Dirección de Fábrica y Comité de Empresa un horario rotativo semanal en el que, se trabaje alternativamente con jornada intensiva y partida (de 8:00 a 13:00 y de 14:30 a 17:30 horas), afectando este acuerdo a las secciones que se determinen en el mismo.
- A este horario continuado le será de aplicación el cómputo de jornada efectiva reducida anual establecido en el artículo 13.1, por lo que considerando que constituye un régimen de trabajo más beneficioso que el general, no le será de aplicación el descanso previsto en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- Esta jornada continuada tendrá el carácter de "a prueba" durante el presente Convenio, pudiendo ambas partes (Comité de Empresa y Dirección de Fábrica) de común acuerdo, volver a la situación anterior de jornada partida, siempre que la decisión se adopte con al menos dos meses de antelación a la finalización del presente Convenio, volviendo, si procede, al sistema anterior de descansos compensatorios.

14.3.- Los horarios de trabajo para cada Sección, y los cuadros de rotación de turnos, serán los que figuran como pactados en el ámbito del Comité de Empresa.

14.4.- El personal de dos turnos de Fábrica tendrá jornada de 7,5 horas diarias en promedio, según cuadros acordados con el Comité de Empresa.

14.5.- La Dirección de la empresa, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores podrá, en atención a necesidades técnicas, económicas, organizativas o de producción, acogerse a una modificación de los mismos en base a lo estipulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15.- Excepciones al descanso dominical

Se considerará exceptuado del descanso dominical el personal que preste sus servicios en:

- a) Puestos de trabajo continuo en producción, laboratorio y vigilancia.
- b) La totalidad del personal de talleres y brigada, siempre que haya necesidad de establecer varios turnos para efectuar reparaciones que afecten a la producción.

En todo caso, este personal exceptuado del descanso dominical disfrutará el descanso correspondiente de acuerdo con los gráficos rotativos que se establezcan de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 16.- Vacaciones

16.1.- Las vacaciones del personal acogido a este Convenio serán de 30 días naturales, de los cuales disfrutarán 28 ininterrumpidamente, quedando 2 días, que se disfrutarán dentro del año en las fechas que acuerden en cada caso la Empresa y el trabajador, procurando satisfacer los deseos del trabajador y las necesidades de la empresa.

16.2.- A efectos de pago se considerará que el período vacacional está constituido por 157 horas efectivas de trabajo. Se abonará el salario inicial de nivel y la antigüedad con su parte proporcional de domingos y festivos, así como el complemento de convenio.

16.3.- En aquellos casos que, por conveniencia de ambas partes, las vacaciones se disfruten con un fraccionamiento mayor, se esta-

blece que cada día laborable de vacaciones equivaldrá a 1,43 días naturales a efectos del número de días y a efectos de pago se computarán 5,24 horas por día natural.

No se descontará ningún día de disfrute de vacaciones en función del tiempo de permanencia en situación de I.T., pero en caso de que un trabajador permanezca de baja todo el año, no tendrá derecho al disfrute de vacaciones ni tampoco a su compensación económica, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 38.3, párrafo 2º, del Estatuto de los Trabajadores. Si un trabajador a fecha 31 de diciembre hubiese devengado vacaciones y no las hubiera podido disfrutar por causa de I.T, la Empresa abonará el importe proporcional de los días devengados en situación de alta.

En el caso de que durante el período vacacional un trabajador entrase en situación de I.T. y esta fuese comunicada a la Empresa dentro de los 3 días siguientes al inicio de la misma, la Empresa abonará, además de las prestaciones de pago delegado, el importe completo de los días de vacaciones que se permanezca en dicha situación. Este abono es incompatible con el complemento de I.T. pactado en el artículo 34.

Artículo 17.- Turnos de vacaciones

17.1.- El periodo vacacional estará comprendido entre el mes de enero y finales de diciembre, de acuerdo con el cuadro de turnos acordado en el ámbito del Comité de Empresa. En aquellas Secciones en las que no se disfruten descansos compensatorios, las fechas vacacionales estarán comprendidas entre mediados de abril y finales de diciembre, con excepción del mes de noviembre.

17.2.- El trabajador podrá efectuar, a través del Comité de Empresa, propuestas de cambio del turno de vacaciones que le hubiese correspondido en el cuadro general, con otro trabajador de su sección y categoría. La Dirección estudiará dichas propuestas, junto con el informe del Comité de Empresa, decidiendo lo que proceda en función de las alegaciones presentadas, los intereses de otros trabajadores y las necesidades de la Empresa.

17.3.- Las reclamaciones que formule el personal serán resueltas por la Dirección de la Empresa, oído el Comité, dentro de los 15 días siguientes a la publicación de los cuadros.

17.4.- Los trabajadores que ingresen en el transcurso del año disfrutaran dentro del mismo la parte proporcional de vacaciones en fecha fijada de acuerdo con las necesidades de producción.

17.5.- La Empresa establece una bolsa de vacaciones para los turnos 1, 2, 3, 4, 11 y 12 y cuyo importe se determina en la tabla VI del anexo I.

Artículo 18.- Fiestas

Se consideran como festivos abonables los doce figurados en el Calendario Laboral, además de la fiesta local del Lunes de Celada y el día 4 de diciembre, festividad de Santa Bárbara, que si coincide en sábado o domingo, pasaría a celebrarse el lunes de Corpus Christi.

Artículo 19.- Permisos retribuidos

19.1.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día para asistir a la primera comunión de hijo.
- c) Tres días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia o a una distancia mayor de 100 km al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) El solicitante podrá proponer a la Dirección de la Fábrica cuando la evolución de la enfermedad lo haga necesario, a su juicio, que las ausencias se produzcan de forma alterna, acompañando a su propuesta los datos que justifiquen la petición. La Dirección, oído el Comité, decidirá lo que considere oportuno. Esta decisión será inapelable.
- e) De 1 día laborable por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en las condiciones previstas por la legislación vigente.

g) De 2 días laborables en caso de nacimiento de hijo, comprendidos los de nacimiento e inscripción en el Registro Civil. Si concurre enfermedad grave, podrá aumentarse hasta cinco días.

h) Un día para asistir a boda de hijos o padres ampliable hasta tres días cuando sea necesario hacer un desplazamiento fuera de la provincia.

i) Un día para asistir a boda de hermanos consanguíneos.

j) Dos días laborables para trámites en caso de adopción de un hijo.

k) Un día laborable para gestiones derivadas de separación legal.

l) De medio día laborable para renovación de carnet de conducir, en aquellos casos en que sea necesario para el desempeño de su trabajo.

m) Por el tiempo necesario para asistir a una consulta de médico especialista por indicación del médico de empresa. Para las consultas de médico general o especialista enviado por este, se dispondrá de hasta cuatro medios días retribuidos al año en base al art. 68 de la Ley de Contrato de Trabajo.

n) El personal que tenga jornada continuada los días 24 y 31 de Diciembre trabajará hasta las 12.00 horas y disfrutará de un permiso retribuido por el resto de las horas de trabajo que le correspondan realizar en esas jornadas.

o) Los trabajadores de dos turnos que esos días (24 y 31 de diciembre) trabajen en el turno de tarde (14 a 22 horas), trabajarán de 14 a 18 horas, y disfrutarán de un permiso por el resto de la jornada.

p) Un día natural para asistir a la ceremonia religiosa (bautismo, circuncisión, etc.), de nacimiento de hijo.

q) 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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

r) Una hora de ausencia del trabajo, a la cual tendrán derecho el padre o la madre en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el punto q.

s) 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 aquella, para quien, por razones de guarda legal 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 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. La reducción de jornada contemplada en la presente letra, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, sin perjuicio de que si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

t) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en las letras q, r y s, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del

procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

u) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. La concreción de estos derechos, se realizará para cada caso mediante la solicitud de la trabajadora a la Dirección del Centro de Trabajo, quien solicitará Informe previo al Comité de Empresa, resolviendo lo que proceda, siendo de aplicación las reglas establecidas en la letra r, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

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

19.2.- Los permisos retribuidos se abonarán calculando el salario inicial de nivel, la antigüedad y el complemento de convenio correspondiente al tiempo de permiso, con excepción del apartado f), que serán pagados según determine la legislación aplicable.

19.3.- En el anexo II figura a título informativo un cuadro de parentesco por afinidad y consanguinidad.

Capítulo IV - Régimen económico

Artículo 20.- Conceptos retributivos

20.1.- La retribución estará integrada por los siguientes conceptos:

- Salario inicial de nivel
- Antigüedad
- Complemento de Convenio
- Gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad.
- Gratificación de beneficios
- Primas de incentivo
- Plus de turnicidad
- Guardias y llamadas
- Plus por trabajo Nochebuena y Nochevieja.

20.2.- Completándose esta retribución en el caso de exceder la jornada pactada con el abono de horas complementarias o extraordinarias.

20.3.- Esta relación globaliza todas las retribuciones que por cualquier causa pudieran percibirse durante la vigencia de este Convenio, sin más variaciones que las motivadas por la aplicación de cada concepto a la situación concreta de cada trabajador, en función de la propia naturaleza definida en los artículos siguientes.

Artículo 21.- Salario inicial de nivel

21.1.- Su cuantía viene determinada, en función de los niveles profesionales, en la tabla salarial I del anexo I de este Convenio, y se devengará por jornada de trabajo, y también proporcionalmente durante los domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

A efectos de cobro, su precio por hora trabajada, figura en la columna 2 del citado anexo. Este importe, que lleva incluidas las partes proporcionales de descanso semanal y festivos, se pagará por hora normal trabajada y en vacaciones.

Para el cálculo del importe por hora se tendrá en cuenta la siguiente fórmula:

$$\text{SIN} * (\text{Días naturales del año} + \text{Festivos en sábado}) \\ \text{Horas efectivas} + \text{horas vacaciones}$$

21.2.- A estos efectos, se considerarán horas trabajadas utilizando el factor multiplicador que corresponda a los casos de permiso retribuidos y permisos sindicales utilizados por los miembros del Comité de Empresa.

21.3.- Este salario inicial de nivel remunera el desarrollo de las funciones que deba ejecutar un trabajador con la actividad normal.

Artículo 22.- Antigüedad

El cálculo de la antigüedad se realizará aplicando el porcentaje consolidado a cada trabajador, en función del tiempo de permanen-

cia en la Empresa, sobre el salario inicial de nivel. Dicho porcentaje está calculado, en dos bienios al 5% cada uno, y quinquenios al 7%. El importe de la antigüedad está limitado al 50 % de la cuantía del salario inicial de nivel.

Artículo 23.- Complemento de convenio

Este complemento retribuye las características específicas del puesto de trabajo que desempeñe cada trabajador y la aceptación de la movilidad funcional, de acuerdo con lo establecido en los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores. Su importe figura en el anexo I, tabla II, y comprende la totalidad de las percepciones que por este concepto venga obligada la Empresa a remunerar entre los cuales se incluye expresamente lo que pudiese corresponder durante la vigencia de este Convenio en concepto de plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Se percibirá por hora normal trabajada, permisos retribuidos y en vacaciones, de acuerdo con la fórmula de cálculo que figura en los artículos que a ellas se refieren.

Artículo 24.- Gratificaciones extraordinarias

24.1.- Verano y Navidad

Se abonarán, respectivamente, el 30 de junio y 20 de diciembre, o el día inmediatamente anterior cuando alguna de estas fechas coincida en festivo.

Su cuantía está fijada para cada una de ellas en 30 días de salario de nivel más la antigüedad, incrementándose con el 35% del valor del complemento de convenio por 157 horas.

24.2.- Beneficios

Se abonará con la mensualidad de febrero.

Su cuantía se establece en 30 días de salario de nivel más la antigüedad, incrementándose con el 35% del valor del complemento de convenio por 157 horas.

24.3.- Se guardará la normativa de proporcionalidad reseñada por la legislación vigente.

Artículo 25.- Primas de incentivo

25.1.- Brigada

Todo el personal que pertenece a esta Sección y que participe en las reparaciones de hornos, así como el adscrito a la misma por estas circunstancias, percibirá el importe que figura en la tabla VI del anexo I por tramo de ladrillo refractario colocado.

25.2.- Procedimiento

La implantación y revisión de los sistemas de incentivo se regirá por el siguiente procedimiento:

a) La Dirección de la Empresa notificará por escrito al Comité de Empresa el propósito de implantar un sistema o método técnico de organización del trabajo.

b) Se fijará un periodo de prueba del sistema no inferior a dos meses ni superior a seis.

c) Se garantizará al trabajador durante el citado periodo la percepción del salario medio que viniera disfrutando.

d) Antes de terminar el periodo de prueba el Comité de Empresa podrá expresar su desacuerdo por escrito con el sistema o método que se pretende implantar.

e) En el plazo de 30 días después de recibir el escrito del Comité la Dirección de la Empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones.

f) Contra la decisión de la Empresa el Comité podrá recurrir ante la Jurisdicción Laboral siguiendo el procedimiento previsto para el apartado e) del art. 41 del vigente Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la acción individual prevista en el número 3 del art. 41, y en los términos que recoge dicha disposición legal.

g) De igual modo se actuará en los casos de revisión del sistema, métodos o tarifas que impliquen modificaciones de estas últimas.

Artículo 26.- Trabajo nocturno

La retribución específica por trabajo nocturno establecida en la legislación vigente se considerará abonada en la retribución pactada para todos los casos, puesto que dicha retribución ha tenido en cuenta los casos que bajo este supuesto puedan darse en la Empresa.

Artículo 27.- Plus de turnicidad

27.1.- Este plus se abonará a todos los trabajadores cuyo trabajo se desarrolle en dos o tres turnos y su cuantía se establece para cada turno normal y nivel según el cuadro del anexo I, tabla VI.

27.2.- El personal de horario partido que sea destinado a trabajar en el turno de noche percibirá el importe de la turnicidad "Tres Turnos" por cada jornada normal trabajada en este régimen.

27.3.- Este complemento no es consolidable ni tiene el carácter de condición más beneficiosa, y su percepción está limitada al tiempo durante el que efectivamente cada trabajador desempeñe tareas a dos o tres turnos rotativos, cesando en su percepción al ser destinado, en razón de aplicar la movilidad funcional o por cualquier otra causa, a un puesto de trabajo que no esté clasificado como trabajo a dos o tres turnos rotativos. Cuando un trabajador realice horarios mixtos (a turnos rotativos parte de los días y jornada partida o no rotativa en otros) sólo se percibirá durante los días de turno rotativo y no cuando trabaje horarios distintos; en ningún caso se generará derecho al cobro en horario partido o jornada de verano.

Por la misma razón, cuando un trabajador que habitualmente no preste su trabajo a turnos pase a desempeñar trabajos en dicha modalidad, percibirá este complemento en las condiciones establecidas.

Artículo 28.- Horas extraordinarias y complementarias

28.1.- Se definen como horas extraordinarias aquellas que rebasen los límites máximos establecidos en la legislación vigente para la jornada máxima de trabajo legal en cómputo anual, teniendo en cuenta las características de acumulación que por el carácter de jornada especial tiene el trabajo en esta factoría, y los pactos de este Convenio.

28.2.- Las horas que se realicen entre la jornada pactada de Convenio y los límites máximos tendrá el carácter de complementarias.

28.3.- Todas las horas que se realicen por encima de la jornada pactada, sean complementarias o extraordinarias, se abonarán al precio de horas extraordinarias.

La base de cálculo de la hora extraordinaria y el importe por niveles se pacta expresamente para el primer año de duración de este Convenio y figura en la tabla III, del anexo I, según sus tipos, "A" y "B". Teniendo la consideración de horas "B" aquellas que correspondan a trabajos en sábado, domingo y período nocturno, entendiéndose como tal las comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

28.4.- Igual importe que a las anteriores se les asigna a las horas complementarias que rebasen la jornada pactada en el Convenio hasta llegar a la jornada máxima anual realizable legalmente.

En aplicación de los artículos 34.1 y 2 del ET se pacta expresamente que las horas complementarias, en tanto no rebasen la duración de la jornada máxima anual, no computarán a efectos del número de horas extraordinarias.

28.5.- Es criterio de la Dirección y del Comité de Empresa la reducción de las horas extraordinarias a las imprescindibles para asegurar el normal funcionamiento de la factoría, adaptando su realización a los criterios de estructuralidad recogidos en los acuerdos interconfederales y la legislación vigente.

28.6.- No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada de trabajo ni para el cómputo de número máximo de horas extraordinarias, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, y demás casos de fuerza mayor.

28.7.- La propuesta de realización de horas extraordinarias corresponderá a la Dirección, y su aceptación a los trabajadores, que no podrán negarse a realizarlas, dentro de los límites previstos por la Ley, cuando se trate de reparaciones que afecten a la producción, ausencias imprevistas y demás supuestos contemplados en el párrafo anterior.

28.8.- Cuando por razones de fuerza mayor se deba realizar una jornada atípica, se abonarán las siguientes compensaciones:

a) El personal de turno normal (Servicios Generales, Mantenimiento, etc.) cuando, después de haber realizado su jornada normal en ese día, tenga que trabajar en período nocturno un mínimo de ocho horas, percibirá:

- Si es una noche, el importe de las horas extras trabajadas (sin llamada) y el jornal del día siguiente, que se tomará de descanso.
- Si es más de una noche, el importe de ocho horas normales más las horas extras trabajadas cada noche (sin llamada para la última noche) y el jornal del día siguiente, que se tomará de descanso. Si coincidiese la incorporación a su turno normal con un sábado, festivo o domingo, también se le compensarán como trabajadas ocho horas de salario normal.

Este sistema de compensación no será aplicable en aquellos casos en los que el día inicial se comience la jornada a las 22:00 horas sin haber realizado la jornada normal en ese día (ejemplo: comienzo en lunes a las 22:00 horas).

b) El personal de producción que por necesidades del servicio cambie el turno de trabajo de mañana a noche, se le abonará el día que tiene que incorporarse a su turno de 6.00 a 14.00. Si el cambio de turno es de mañana a tarde, al regresar a su turno habitual de mañana y si el servicio lo permite por haber personal disponible, se incorporará al trabajo a las 10.00 horas. Si no hay personal disponible, se incorporará al turno de las 6.00 y se le compensará con el valor de cuatro horas extras.

c) Todo trabajador que por necesidades de la Empresa no tuviese un descanso de 12 horas entre la salida de su jornada normal y la entrada en el día siguiente, se le abonarán como extraordinarias la diferencia entre las realmente descansadas y las 12 horas. Si el tiempo de descanso es inferior a 8 horas se percibirán las realmente trabajadas y se descansa la jornada siguiente.

d) El personal de jornada partida que, a petición por escrito del Jefe de la Sección, deba continuar su jornada durante el tiempo de la comida (de 13:00 a 14:30 horas) se abonará 1,5 horas extras o en su defecto una 1,5 horas de descanso y se facilitará la siguiente hora y media para ir a comer. Si el tiempo de trabajo es inferior a los 90 minutos antes detallado, se le aplicará la proporcionalidad que corresponda.

Artículo 29.- Guardias y llamadas

29.1.- Guardias:

a) Continuará establecido con los oficiales y ayudantes de taller mecánico y eléctrico designados por la Dirección la formación de unos equipos que rotarán semanalmente y que se procurarán estén compuestos por: oficial electricista, oficial ajustador y ayudante soldador (o ayudante ajustador y oficial soldador).

b) El equipo formado semanalmente por los operarios de las categorías indicadas permanecerá en su domicilio o en otro lugar fácilmente localizable y no más distante de Fábrica que su domicilio, fuera de las horas normales de trabajo, en disposición de acudir a Fábrica tan pronto como sea avisado para ello.

c) En el caso de que algún trabajador en servicio de guardia, por causa debidamente justificada, no estuviera en disposición de acudir a la Fábrica, si fuera avisado para ello deberá ponerlo en conocimiento de su jefe correspondiente, con suficiente antelación, para que este pueda nombrar a otro de "guardia" que lo sustituya.

Si algún trabajador en servicio de guardia no acudiera a Fábrica cuando se le avisa, la Empresa podrá imponerle las sanciones correspondientes, previo informe del Comité de Empresa, quedando facultada también para apartar al trabajador temporal o con carácter definitivo del servicio de guardia. El resto de los trabajadores se comprometen a seguir cumpliendo el citado servicio.

d) Por el servicio de guardia que se detalla a continuación, la Empresa abonará a los trabajadores las cantidades que también se indican, independientemente de las retribuciones que puedan corresponderles por la jornada normal de trabajo y horas extraordinarias en Fábrica.

d.1) Guardia semanal

Para los ajustadores, soldadores y electricistas empieza la guardia al finalizar la jornada laboral normal del lunes, y termina el lunes

siguiente al comienzo de la jornada normal. Comprende desde la hora mencionada del lunes hasta el comienzo de la jornada normal del día siguiente, e igual el resto de los días de la semana, hasta las 6:00 horas del sábado, excepto cuando coincida algún día festivo en el que la guardia semanal se sustituye durante veinticuatro horas (de 6:00 a 6:00 de la mañana del día siguiente) por la guardia en festivo. Cuando el día de cambio de la guardia coincida en festivo, la guardia de ese día la hará y cobrará el equipo entrante desde las 6:00 de la mañana de ese día hasta las 6:00 horas del día siguiente.

Por estos servicios de Guardia Semanal, S.A. Tudela Veguín abonará, por el periodo de lunes a viernes o la parte proporcional en caso de que coincida algún festivo, las cantidades que se detallan en la tabla V del anexo I.

d.2) Guardia en domingo y festivo

Empieza a las 6:00 horas de estos días y termina al inicio de la jornada normal del siguiente día laborable. Por este servicio de guardia se abonará por cada domingo o festivo las cantidades que se detallan en la tabla V del anexo I.

d.3) Guardia en sábado

Empieza a las 6:00 horas del sábado y termina a las 6:00 horas del domingo. Por este servicio de Guardia se abonarán las cantidades que se detallan en la tabla V del anexo I.

d.4) Llamadas personal de guardia

En el caso de que, por necesidades del servicio, el jefe de taller o persona que le sustituya requiera al personal nombrado de Guardia Semanal para que prolongue su trabajo en Fábrica por más de media hora, se le abonará como compensación especial una cantidad igual al importe de una "llamada" en día laborable.

29.2.- Llamadas

Se entiende por llamada el requerimiento al trabajador, libre de guardia, para que, cobrando los importes detallados en la tabla V del anexo I:

- a) Se persone inmediatamente en Fábrica con objeto de realizar reparaciones o sustituciones imprevistas.
- b) Sustituya mediante un "doble", en caso de trabajadores a turnos.
- c) Se persone en Fábrica para realizar trabajos en jornada extraordinaria, avisándole con anticipación.
- d) Prolongue su jornada al finalizar la misma.

El personal que trabaja a turnos está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo o un sustituto, por lo que, al no poder abandonar su puesto de trabajo al finalizar la jornada, percibirá las cantidades establecidas en este apartado, además de las horas extraordinarias que realice.

La prolongación de jornada por recuperación de horas está exceptuada del abono de los conceptos anteriores y se cobrarán como horas ordinarias.

Los corretornos que, por coincidir el turno continuo no disfruten en ese turno un descanso complementario al primero que le hubiese correspondido de seguir en turno normal, pueden optar por tener un descanso complementario una vez que regresen a turno normal o, alternativamente, cobrar al precio de extraordinarias esas horas correspondientes al descanso con el incremento de la llamada.

El personal cuyos descansos, según cuadro, no coincidan en sábado, domingo o festivo intersemanal y que, habiendo trabajado la semana inmediatamente anterior a turno normal tenga que trabajar en régimen de tres turnos durante el sábado y/o domingo y/o festivos sucesivos a estos días, percibirá, además del salario normal en régimen de tres turnos que le correspondiese, un incentivo por cada sábado, domingo o festivo denominado "compensación por cambio de horario", cuya cuantía viene determinada en la tabla V del anexo I, en función del número de días previos trabajados en turno normal.

No corresponde llamada en los casos de que horas trabajadas en jornada extraordinaria sean solicitadas para recuperar horas pendientes de trabajo o se disfruten como descanso posteriormente.

Todas las horas extras que generen las llamadas no podrán ser utilizadas en recuperaciones.

Artículo 30.- Plus por trabajo en Nochebuena y Nochevieja

El personal que trabaje los días de Nochebuena y Nochevieja, en el turno de 22:00 a 6:00 o 14:00 a 22:00 horas o al turno de 6:00 a 14:00 los días de Navidad y Año Nuevo, percibirá la cantidad que figura en la tabla VI del anexo I, por cada jornada trabajada en esta situación.

*Capítulo V - Acción asistencial**Artículo 31.- Ayuda por fallecimiento y seguro de accidentes*

31.1.- En caso de fallecimiento de un trabajador de plantilla de la Fábrica, cualquiera que fuese su causa, la Empresa abonará, según el sistema de beneficiarios que para el caso de fallecimiento establece la Seguridad Social, y sin limitación de edad de la viuda, la cantidad fijada en la tabla VI, del anexo I. A efectos de este artículo, se entenderá que un trabajador pertenece a la plantilla únicamente mientras figure en la relación mensual de Seguros Sociales.

31.2.- Además de la ayuda anterior, todos los trabajadores acogidos a este Convenio disfrutarán de un seguro de fallecimiento e invalidez derivada de accidente, en los términos fijados en la póliza, por un capital para el primer año de Convenio de acuerdo con lo establecido en la tabla VI del anexo I, revalorizándose dicho capital para los años siguientes en el mismo porcentaje de la subida del Convenio.

31.3.- La Sociedad establecerá las pólizas de seguro correspondientes, dando traslado de ellas al Comité de Empresa y renunciando como tomador del seguro a las facultades de designación y modificación de beneficiarios, delegando tales derechos, en toda su extensión, en las personas de los asegurados así como la relación con la compañía aseguradora en caso de siniestro.

Artículo 32.- Préstamo

A petición de los trabajadores y previo informe del Comité de Empresa, la Empresa facilitará a su personal préstamos que deberán ser reintegrados en el plazo máximo de dos años, mediante la entrega de cantidades iguales mensuales.

La cuantía total de los préstamos pendientes de amortización no podrá exceder en ningún momento de la cantidad fijada en la tabla VI del anexo I, ni tampoco exceder para cada caso del importe de tres mensualidades.

Artículo 33.- Fondo asistencial

Con el fin de subvencionar las necesidades culturales, promocionales, asistenciales o de orden similar, planteadas por los trabajadores acogidos a este Convenio, la Empresa otorga una subvención anual fijada en la tabla VI del anexo I para el período de Convenio, revisándose dicha cantidad en el mismo índice utilizado en los conceptos retributivos para los sucesivos periodos de vigencia del Convenio.

Este importe será ingresado por la Dirección de la Empresa en la cuenta corriente a nombre del Comité de Empresa, dentro de los 15 días siguientes a la comunicación por parte de éste del número de cuenta y establecimiento bancario donde deba efectuarse el ingreso.

El Comité de Empresa determinará las partidas, autorizará los gastos y abonará los pagos, estableciendo sus normas de funcionamiento mediante un reglamento que deberá aprobar la Delegación de Trabajo y que estará condicionado a que este fondo revierta en la totalidad de los trabajadores de la plantilla y a que se agote en su integridad al finalizar cada año de vigencia del Convenio, por lo que deberá comunicar a la Dirección, con anterioridad al nuevo ingreso, la distribución efectuada y el saldo resultante.

La justificación del destino dado al fondo podrá ser requerida al Secretario del Comité por cualquier trabajador de la Empresa, así como también por el presidente de la Comisión Paritaria, a propuesta de una de las partes y por la Inspección de Trabajo.

Artículo 34.- Complemento de I.T. derivada de enfermedad y accidente

Se establece un complemento de la prestación que paga la Seguridad Social en concepto de I.T. por Enfermedad o Accidente, con las condiciones que figuran en el Reglamento de Aplicación. (anexo III).

Artículo 35.- Carbón

En sustitución del suministro anual de carbón que realizaba en su día la Empresa, se abonará al personal que figuraba en plantilla el

día 1 de enero de 1970 y sea, o llegue a ser, cabeza de familia, la cantidad de 12,00 euros anuales. Este personal, cuando se jubile, en lo sucesivo continuará en el uso de este derecho hasta su fallecimiento. Estas cantidades se abonarán en el mes de octubre de cada año, no teniendo, de acuerdo con el artículo 15 de la Orden de 29.I.73, consideración legal de salario y estando excluidas de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 36.- Transporte a cantera

La Empresa se compromete a mantener por su cuenta el transporte los trabajadores de la cantera.

*Capítulo VI - Acción sindical**Artículo 37.- Acción sindical*

37.1.- En cuanto a Acción Sindical y derecho de reunión se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 32 horas de permiso retribuido mensuales para realizar las funciones propias de su representación.

37.2.- Los trabajadores podrán solicitar de la Empresa el descuento de la cuota sindical, mediante escrito, autorizando la cuantía a retirar de la nómina.

37.3.- Las horas de permiso retribuido del Comité de Empresa serán acumulables en cómputo mensual. Aquellas que no sean consumidas en el mes pasarán a formar parte de una "Bolsa Sindical de horas de representación", que podrán ser utilizadas en el cómputo semestral a requerimiento de la Central Sindical mayoritaria.

37.4.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa, en un puesto de trabajo de su nivel si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

37.5.- Los trabajadores que estando en activo tengan cargo de relevancia nacional en las centrales reconocidas e implantadas normalmente y que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, les serán concedidos permisos retribuidos por la Empresa para facilitar su labor como negociadores, y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

37.6.- A efectos de negociación colectiva, la Dirección de la Empresa reconoce como interlocutor válido a tenor del artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores a los Sindicatos que cumplan los requisitos de representación que en el mismo se indican.

37.7.- La Dirección comunicará al Comité, simultáneamente al interesado, la imposición de cualquier tipo de sanción.

37.8.- Cuando los Delegados de Prevención deban cumplir las funciones originadas por el artículo 37.1, párrafo 3º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en tiempo no correspondiente a su jornada regular de trabajo y deban desplazarse específicamente al centro de trabajo para realizar dichas funciones les será abonado, además del tiempo de presencia en el centro, considerado como efectivo de trabajo, hasta una hora por tiempo de desplazamiento y los gastos de viaje que correspondan según el procedimiento general de justificación (vehículo propio o transporte público) desde su lugar de residencia.

ANEXO I - TABLAS SALARIALES

TABLA I: VALORES DEL SALARIO INICIAL DE NIVEL

| Niveles | Importe/hora | Importe/día |
|---------|--------------|-------------|
| I | 12,50 | 63,27 |
| II | 10,87 | 55,02 |
| III | 9,40 | 47,56 |
| IV | 9,18 | 46,45 |
| V | 8,98 | 45,46 |
| VI | 8,78 | 44,43 |
| VII | 8,57 | 43,36 |

| Niveles | Importe/hora | Importe/día |
|---------|--------------|-------------|
| VIII | 8,36 | 42,31 |
| IX | 8,13 | 41,16 |
| X | 7,93 | 40,14 |
| XI | 7,72 | 39,07 |
| XII | 7,58 | 38,37 |

TABLA II: COMPLEMENTO DE CONVENIO

| Niveles | Importe/hora |
|---------|--------------|
| I | 7,26 |
| II | 6,90 |
| III | 6,65 |
| IV | 6,38 |
| V | 5,92 |
| VI | 5,81 |
| VII | 5,80 |
| VIII | 5,78 |
| IX | 5,67 |
| X | 5,56 |
| XI | 5,47 |
| XII | 5,42 |
| XIII | 5,27 |
| XIV | 5,12 |
| XV | 5,09 |
| XVI | 2,40 |

TABLA III: HORAS EXTRAORDINARIAS TIPOS "A" Y "B" Y COMPLEMENTARIAS

| | VALOR DE LAS HORAS EXTRAS "A" | | | | | | |
|----|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 5 | 10,91 | 10,82 | 10,55 | 10,39 | 10,11 | 9,86 | 9,60 |
| 10 | 11,45 | 11,19 | 10,90 | 10,62 | 10,42 | 10,12 | 9,86 |
| 17 | 11,81 | 11,47 | 11,21 | 10,91 | 10,62 | 10,50 | 10,12 |
| 24 | 12,18 | 11,93 | 11,61 | 11,45 | 11,17 | 10,82 | 10,55 |
| 31 | 12,61 | 12,41 | 12,17 | 11,82 | 11,47 | 11,21 | 10,91 |
| 38 | 13,20 | 12,78 | 12,50 | 12,25 | 11,91 | 11,58 | 11,25 |
| 45 | 13,65 | 13,25 | 13,05 | 12,61 | 12,41 | 11,95 | 11,61 |
| 50 | 14,12 | 13,85 | 13,52 | 13,16 | 12,78 | 12,47 | 12,10 |
| 50 | 14,42 | 14,12 | 13,81 | 13,42 | 13,05 | 12,71 | 12,41 |

| | VALOR DE LAS HORAS EXTRAS "B" | | | | | | |
|----|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 5 | 12,78 | 12,51 | 12,25 | 11,93 | 11,73 | 11,41 | 11,17 |
| 10 | 13,16 | 12,85 | 12,61 | 12,41 | 12,10 | 11,81 | 11,51 |
| 17 | 13,54 | 13,25 | 13,05 | 12,73 | 12,45 | 12,17 | 11,81 |
| 24 | 14,12 | 13,88 | 13,52 | 13,20 | 12,84 | 12,51 | 12,25 |
| 31 | 14,73 | 14,37 | 14,09 | 13,73 | 13,42 | 13,05 | 12,73 |
| 38 | 15,37 | 14,95 | 14,46 | 14,16 | 13,85 | 13,50 | 13,12 |
| 45 | 15,75 | 15,43 | 15,09 | 14,73 | 14,36 | 14,04 | 13,54 |
| 50 | 16,37 | 16,00 | 15,64 | 15,16 | 14,80 | 14,42 | 14,08 |
| 50 | 16,79 | 16,37 | 16,00 | 15,64 | 15,13 | 14,77 | 14,36 |

TABLA V: GUARDIAS Y LLAMADAS

| Guardias | G. semanal (Precio día) | Valores | |
|-------------------------------------|-------------------------|------------------|-----------------|
| | | Guardia Festivos | Guardia Sábados |
| Oficiales mecánicos y electricistas | 24,81 | 73,95 | 73,95 |
| Ayudantes mecánicos y electricistas | 20,04 | 73,95 | 73,95 |

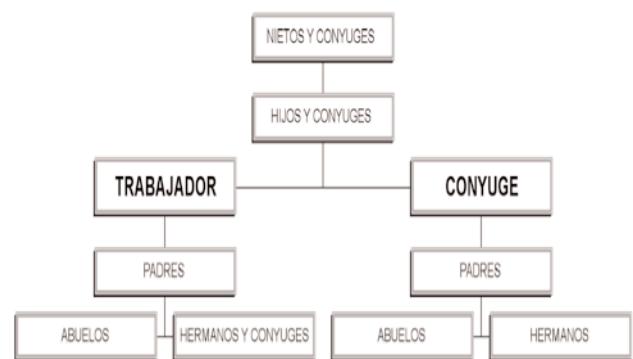
| Llamadas | | Valores en euros | |
|------------------------|---------------|---------------------|----------------------|
| | | Personal de Guardia | Personal Libre Guar. |
| Llamadas tipo A, B y C | Día laborable | 16,34 | 32,54 |
| | Día festivo | 20,31 | 40,58 |
| Llamadas tipo D | 1 hora | | 10,85 |
| | 2 horas | | 21,69 |
| | 3 o más horas | | 32,54 |

TABLA VI: OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

| Conceptos | Euros |
|---|-----------------------------|
| Compensación cambio de horario | 5 o más días 18,94 |
| | 4 días 15,14 |
| | 3 días 11,36 |
| | 2 días 7,59 |
| | 1 día 3,78 |
| Turnicidad | Trabajo a dos turnos 3,00 |
| | Trabajo a tres turnos 15,88 |
| Ayuda fallecimiento | 11.907,15 |
| Póliza de accidentes | 17.326,00 |
| Préstamo | 28.514,45 |
| Fondo asistencial | 38.150,59 |
| Productos de aseo | 45,34 |
| Bolsa de vacaciones | 525,07 |
| Plus fiestas de Navidad (turno de 22 a 6 horas) | 66,80 |
| Plus fiestas de Navidad (turnos 6 a 14 y 14 a 22 horas) | 40,08 |
| Prima colocación refractario | 33,39 |
| Importe jubilación o invalidez | 3.000 |
| Paga de convenio (I) | 850,00 |

(1) Para el año 2010, se descontará de esta prima el importe de las cantidades abonadas en nómina desde el 1 de enero de 2010 a la fecha de firma de este Convenio, en concepto de servicio de pago aplazado.

ANEXO II – PARENTESCO POR AFINIDAD Y CONSANGUINIDAD



ANEXO III - REGLAMENTO DEL COMPLEMENTO DE I.T.

1.- El complemento por I.T. consistirá en el abono por parte de la Empresa de una cantidad, por cada día en la que se permanezca en situación de I.T., según las condiciones que se establecen a continuación.

2.- I.T. derivada de accidente laboral que suponga hospitalización inicial por más de tres días; fracturas, heridas que precisen la aplicación de puntos de sutura o quemaduras de segundo o tercer grado. Se percibirá el complemento desde el primer día de la baja en que se cobre prestación.

3.- I.T. derivada de accidente laboral por causas no comprendidas en el punto 2 y accidentes "in itinere". Dará derecho a la percepción del complemento desde el día 5º de la fecha de la baja.

4.- I.T. derivada de enfermedad común y accidente no laboral: Se percibirá el complemento desde el día 5º de baja continuada.

5.- Para tener derecho al cobro del 100% del complemento es necesario que el índice de absentismo sea igual o inferior al 5% durante cada trimestre natural inmediatamente anterior.

Si el índice de absentismo está comprendido entre el 5,1% y el 6%, se tendrá derecho al cobro del 50% de su importe.

Por encima del 6% no se tendrá derecho al cobro del complemento en ningún caso.

El cálculo del índice de absentismo se realizará cada trimestre con eficacia para el mes siguiente en base a la fórmula:

(Suma de días naturales de baja en el trimestre por enfermedad y accidente) x 100 / N° total de trabajadores del centro de trabajo x N° de días naturales del trimestre

El aumento o disminución del coeficiente de absentismo medio en cada trimestre dará lugar al cobro o no cobro del complemento durante los días de baja que cumplan el resto de las condiciones en el mes inmediatamente siguiente.

6.- El complemento se dejará de percibir, una vez otorgado, o no se causará derecho al mismo por alguna de las siguientes causas:

- El cumplimiento de la edad de 65 años.
- Por informe del Servicio Médico de Empresa, del Departamento de Personal o de los servicios médicos exteriores, en base al incumplimiento de medidas terapéuticas, por la no permanencia en el domicilio, por la inasistencia a las consultas médicas ordenadas o por la falta de aportación del trabajador en situación de I.T. de los informes solicitados por la Empresa.
- Por no presentar puntualmente los partes de alta y confirmación.
- Por no presentarse a reconocimiento médico cuando este sea ordenado por la Dirección de la Empresa.
- Por negarse a recibir la visita de los servicios sociales o sanitarios de la Sociedad, o no encontrarse, sin justificación adecuada, en el domicilio comunicado a la empresa.

Independientemente de la pérdida del derecho a percibir el complemento, aquellas conductas que supongan infracción disciplinaria tendrán el tratamiento que sea oportuno en aplicación de la normativa vigente.

7.- La cuantía del complemento será la diferencia entre la prestación diaria de la Seguridad Social y el importe que figure en la casilla 98 del libramiento en el mes anterior de la fecha de la baja, deduciéndose o sumándose los posibles atrasos, dividida esta cantidad entre el número de días naturales del mes a que corresponda y con el tope de la base máxima de cotización a la Seguridad Social que sea aplicable.

8.- Este complemento no tiene carácter salarial y se encuentra excluido expresamente de cotización a la Seguridad Social, en base a ser una mejora de las comprendidas en el punto f del apartado 2) del artículo 109 de la Ley General de Seguridad Social de 20 de junio de 1994.

ANEXO IV – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. Criterios generales

1. El presente Sistema de Clasificación Profesional se ha establecido, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo distintas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales. Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

2. La clasificación profesional se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos, y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional que resulte prevalente.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

4. Todos los trabajadores afectados por este sistema, serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

5.A efectos retributivos, la escala salarial se encuentra definida por el nivel, que fijará el salario inicial y por el subnivel, cuya escala se corresponde con el complemento de Convenio establecido en el Convenio.

6. Las categorías o puestos de trabajo vigentes en el momento de la firma de este Convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

• **Técnicos.-** Es el personal cualificado, con formación específica o con experiencia y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones oficiales, realizando tareas de complejidad variable, en función del grupo profesional en el que estén encuadrados.

• **Empleados.-** Es el personal que por su conocimiento y/o experiencias realiza tareas administrativas, comerciales, de informática y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivos o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

• **Operarios.-** Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en las labores auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

2. Factores de clasificación

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

• **Conocimientos.-** Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento o experiencia adquiridos, así como, la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

• **Iniciativa.-** Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

• **Autonomía.-** Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

• **Responsabilidad.-** Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

• **Mando.-** Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta:

a) El grado de supervisión y ordenación de tareas.

b) La capacidad de interrelación.

c) Naturaleza del colectivo.

d) Número de personas sobre las que ejerce el mando.

• **Complejidad.-** Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en las tareas o puesto encomendado.

3. Grupos profesionales

Grupo profesional I.

Criterios generales.- Los trabajadores pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación, tomando decisiones o participando en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación.- Titulación universitaria de grado superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Tareas.- En este Grupo Profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

4. Tareas técnicas de muy alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, etc.

Aplicación.- Este Grupo comprende, a título orientativo, las siguientes funciones:

- Director de Fábrica.
- Jefe Servicios Médicos.
- Jefe de Producción.
- Jefe de Laboratorio y Control de Calidad.
- Director Facultativo de Cantera.
- Técnico Superior "A".

Grupo profesional 2.

Criterios generales.- Son trabajadores con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizando tareas complejas, o con un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También incluye aquel personal de reciente incorporación que, considerando los factores de clasificación, se encuadraría en el Grupo 1, pero que no reúne las condiciones de experiencia consolidada requerida para el Técnico Senior o "A".

Formación.- Titulación universitaria de grado superior o medio, o Técnico especialista con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión y con formación específica en el puesto de trabajo.

Tareas. En este Grupo Profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía, bajo directrices y normas, que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

2. Actividades y tareas propias de DUES, que es el titulado medio facultado por la Ley, encargado de realizar las actividades y tareas sanitarias propias de su titulación y, en su caso, las que se deriven de su pertenencia al Servicio de Prevención.

3. Actividades que consistan en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción, mantenimiento, etc.

4. Tareas de dirección de la gestión administrativa con amplia responsabilidad.

Aplicación.- Este Grupo comprende, a título orientativo, las siguientes funciones:

- Técnico Medio "A" (Senior).
- Jefe de Sección titulado.
- DUE.
- Técnico Superior "B".
- Técnico Especialista "A" (Senior).
- Jefe de Turno.
- Operador "A" de Sala de Control.

Grupo profesional 3.

Criterios generales.- Aquellos operarios que realizan, bajo supervisión, trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de estos, comportando la responsabilidad de los mismos. También incluiría aquel personal de reciente incorporación que, considerando los factores de clasificación, se encuadraría en el Grupo 2, pero que se encuentra en período de "rodaje" o formación para el puesto.

Formación.- Bachillerato, BUP o Técnico especialista con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas. En este Grupo Profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas que consisten en el ejercicio del mando directo, al frente de un conjunto de operarios de oficio, o de procesos productivos en instalaciones principales.

2. Tareas técnicas, administrativas o de organización de gestión de compra de bienes convencionales o de aprovisionamiento de bienes complejos.

3. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

4. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando intermedio superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

5. Tareas de delineación de proyectos, levantamiento de planos de conjunto y detalle partiendo de información recibida u obtenida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporciona las soluciones requeridas, al más alto nivel, pudiendo además controlar la ejecución de los proyectos.

6. Tareas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar listados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.

8. Trabajos de I + D de proyectos complejos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

9. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales, con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

Aplicación.- Este Grupo comprende, a título orientativo, las siguientes funciones:

- Técnico Medio "B".
- Jefe Administrativo 2ª.
- Encargado de Fabricación.
- Encargado de laboratorio/Taller.
- Delineante 1ª.
- Técnico Organización 1ª.
- Oficial 1ª Administración.
- Operador "B" de Sala de Control.

Grupo profesional 4.

Criterios generales.- Tareas que se ejecutan bajo dependencia de personal con mando o de más alta cualificación dentro del esquema de mando de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, y para las que se precisan conocimientos profesionales contrastados y un período de adaptación al puesto.

Formación.- Bachillerato, BUP, Técnico especialista o auxiliar, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas.- En este Grupo Profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

2. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de su mando en la intervención de las mismas.

3. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados según instrucciones de un mando superior (terminales, microordenadores, etc.).

4. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abastecimiento y preparando materia, equipos, herramientas, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

5. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa en base a planos, tolerancia, composiciones, aspectos, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes sobre donde exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

6. Tareas de codificación de programas de ordenador en lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolo adecuadamente.

7. Tareas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico aplicando la normalización realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8. Tareas técnicas de todas clases de proyectos, reproducciones o detalles, bajo la dirección de un mando superior; ordenando, vigilando, y controlando la ejecución práctica de los mismos.

9. Tareas de electrónica, automatismos, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, fontanería, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

10. Tareas de análisis y determinación de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

11. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y clasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea de proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

13. Tareas de cálculos de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas, dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajos de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras realización de zanjas, etc. generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

15. Tareas que impliquen la responsabilidad en el manejo de explosivos, dar las "pegas", siempre bajo la supervisión de un mando superior.

Aplicación.- Este Grupo comprende, a título orientativo, las siguientes funciones:

- Analista Laboratorio 1ª.
- Delineante 2ª.
- Instrumentista - Electrónico - Informático.
- Encargado de Sección.
- Encargado/Jefe de Almacén.
- Hornero.
- Oficial 1ª Ajustador.
- Oficial 1ª Tornero.
- Oficial 1ª Eléctrico-Electrónico.

- Analista de Laboratorio de 2ª.
- Operador Instalaciones radioactivas certificado.
- Oficial 2ª de Gestión.
- Oficial 1ª Soldador.
- Barrenista - Perforador - Artillero.
- Oficial 1ª Expediciones.
- Oficial 1ª Albañil/Fontanero/Carpintero.
- Conductor 1ª Mecánico.
- Palista 1ª Mecánico.
- Operador "A" Laboratorio Automático.
- Operador "B" Laboratorio Automático.
- Analista Laboratorio 2ª.
- Supervisor de Mantenimiento.
- Operador Planta de Áridos.

Grupo profesional 5.

Criterios generales.- Tareas que se ejecutan con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas, de profesionales con más alta cualificación, con formación o conocimientos elementales y que pueden necesitar de un período de adaptación.

Formación.- La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar; así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas.- En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de mecanografía, con buena presentación del trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

2. Tareas de control y regulación de los procesos dentro de una unidad de producción que generan transformación de productos.

3. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

4. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgaste de útiles, defectos, anormalidades, etc. reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

5. Tareas de delineación de proyectos sencillos.

6. Tareas de preparación y operaciones en máquinas convencionales que conlleven el auto control del producto elaborado.

7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

8. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc.

9. Tareas técnicas, administrativas, de organización o de laboratorio de ejecución práctica, desarrolladas según normas recibidas de un mando superior.

10. Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad, bajo la supervisión de un Oficial 1ª o mando superior.

11. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

12. Tareas de gestión de compras y aprovisionamientos de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

13. Tareas elementales de electrónica, automatismos, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

14. Trabajos de reprografía en general, reproducción y calco de planos. Tareas sencillas de delineación de dibujo, calcos o litografía que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

15. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

16. Realización de análisis elementales y rutinarios de fácil comprobación, funciones de tomas y preparación de muestras para análisis.

17. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado y otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

18. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

Aplicación.- Este Grupo comprende, a título orientativo, las siguientes funciones:

- Ensayador de Turno.
- Auxiliar de Gestión (técnica-administrativa).
- Molinero.
- Gruista.
- Oficial 2º Eléctrico-Electrónico.
- Oficial 2º Ajustador
- Oficial 2º Tornero.
- Ayudante de Hornero.
- Molinero de Carbón.
- Oficial 2º soldador/Fontanero/Albañil/Carpintero.
- Oficial 2º conductor/palista.
- Conductor Locomotora.
- Ensayador de Turno.
- Auxiliar Planta de Áridos.

Grupo profesional 6.

Criterios generales.- Estarían incluidos aquellos trabajadores que realicen tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia y según instrucciones concretas, claramente establecidas. Pueden requerir alguna autorización administrativa específica y desarrollar sus tareas aplicando esfuerzo físico. El período de adaptación, en caso de necesitarse, es corto.

Formación.- Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), certificado de escolaridad o equivalente.

Tareas.- En este Grupo Profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de control y regulación sencilla de los procesos dentro de una unidad de producción que generen transformación de productos.

2. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, en los procesos industriales y toma de datos de producción, reflejados en partes preestablecidos.

3. Conducción de máquinas o vehículos ligeros o especiales, pudiendo considerarse esta actividad con otras actividades conexas.

4. Tareas auxiliares de electrónica, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., bajo la supervisión de un oficial de 2º o superior.

5. Actividades sencillas que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

6. Tareas elementales de laboratorio.

7. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas para desplazamiento de materiales (cintas transportadores y similares).

8. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

9. Tareas que impliquen el recibir, pesar, comprobar, ordenar y registrar las mercancías de uso en fábrica, bajo la supervisión de un mando superior.

10. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o terminales electrónicas.

11. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

12. Tareas manuales.

13. Tareas de carga y descarga.

14. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

15. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o con poca elaboración, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

Aplicación.- Este Grupo comprende, a título orientativo, las siguientes funciones:

- Carretilero Polivalente.
- Auxiliar de laboratorio.
- Almacenero.
- Ayte. Molinero.
- Amasador.
- Vigilante Instalaciones y Sistemas.
- Ayudante de Locomotora.
- Cargador de Cemento.
- Peón Especialista.
- Peón Ordinario.
- Etc.

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES POR PUESTO

Director de Fábrica

Es el titulado superior o persona con conocimientos equivalentes y experiencia consolidada en el ejercicio de su profesión, que dirige un centro de trabajo complejo, con proceso de fabricación completo, pudiendo asumir también la dirección de las canteras, en su caso.

Grupo I

Nivel I

Jefe de Producción

Es el titulado superior o persona con conocimientos equivalentes y experiencia consolidada en el ejercicio de su profesión, que a las órdenes directas del Director de Fábrica y con mando directo sobre los encargados de su Sección, es responsable de las diferentes fases de fabricación. También es responsable de la disciplina y seguridad del personal, colaborando estrechamente con el servicio de calidad, mantenimiento, medio ambiente y cantera.

Grupo I

Nivel 2

Jefe de Laboratorio

Es el titulado superior que, dependiendo directamente del Director de Fábrica o del Director Técnico (en caso de coordinar más de una instalación), tiene la responsabilidad de los trabajos de su departamento y del control de calidad, colaborando estrechamente con el Jefe de Producción o con los diferentes Jefes de Departamento. Habitualmente se ocupará, además, de las funciones asignadas de Control de Calidad y Medio Ambiente.

Grupo I

Nivel 2

Jefe Servicios Médicos

Es el titulado superior que dirige el área de vigilancia de la salud del Servicio de Prevención Interno, pudiendo, en su caso, ostentar la jefatura de éste y teniendo como funciones las que señale la legislación vigente, y en su caso las instrucciones del Empresario.

Grupo I

Nivel 2

Director facultativo de cantera

Es el titulado facultado por la Ley que, con experiencia consolidada en el ejercicio de su profesión, bajo la supervisión del Director de Fábrica, o del Director Técnico en caso de llevar más de un Centro de Trabajo, se encarga de la explotación y funcionamiento de la cantera en base al "Plan de Labores"

realizado para la misma, con plena responsabilidad de su funcionamiento.

Grupo 1

Nivel 2

Técnico Titulado Superior "A" (Senior)

Es el titulado o persona con conocimientos equivalentes y experiencia consolidada en el ejercicio de su profesión, que desarrolla tareas técnicas de muy alta complejidad, con un elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones de la empresa.

Grupo 1

Nivel 2

Técnico Medio "A" (Senior)

Es el titulado o persona con conocimientos equivalentes y experiencia consolidada en el ejercicio de su profesión, que desarrolla tareas técnicas de muy alta complejidad, con un elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones de la empresa.

Grupo 2

Nivel 3

Jefe de Sección Titulado

Es el titulado o persona con conocimientos equivalentes y experiencia consolidada en el ejercicio de su profesión, que desarrolla funciones propias de la jefatura de la sección que tenga encomendada, con autonomía y responsabilidad y bajo las directrices de la Dirección de Fábrica o Jefe del Departamento.

Grupo 2

Nivel 3

Jefe de Canteras

Es el titulado o persona con conocimientos equivalentes y experiencia consolidada en el ejercicio de su profesión, que se responsabiliza de la explotación de la misma de acuerdo con las previsiones establecidas por la Dirección Facultativa y lleva a cabo las tareas y responsabilidades establecidas para su función en la Legislación Minera.

Grupo 2

Nivel 3

D.U.E.

Es el titulado medio facultado por la Ley, encargado de realizar las actividades y tareas sanitarias propias de su titulación, y es su caso, las que se deriven de su pertenencia al Servicio de Prevención.

Grupo 2

Nivel 3

Jefe de Turno

Es el titulado medio, superior, o persona con conocimientos equivalentes que tienen experiencia consolidada en el ejercicio de su profesión y que depende del Jefe de Producción; tiene la responsabilidad de funcionamiento del centro de trabajo en ausencia de los Jefes de Departamento, ordenando la producción de la fábrica. En presencia de aquellos, ordenará la línea de fabricación como mando superior de los Panelistas A y B y personal auxiliar. Podrá asumir temporalmente la conducción de la sala de control en sustitución de los panelistas.

Grupo 2

Nivel 3

Operador "A" de Sala de Control

Es el técnico que con titulación mínima de FP-II o persona con conocimientos equivalentes y experiencia consolidada en el ejercicio de su profesión, que conduce una unidad de producción completa y compleja (línea de fabricación desde materias primas a producto terminado) desarrollando activida-

des de responsabilidad llevando una unidad de producción completa y compleja desde una sala de control de mandos. Podrá sustituir temporalmente al Jefe de Sala y al Panelista B.

Grupo 2

Nivel 4

Técnico o Licenciado Universitario "B"

Es el titulado superior que, bajo la dependencia directa del Director de Fábrica o de un Jefe de Departamento, realiza las tareas propias de sus conocimientos profesionales, con o sin responsabilidad de mando.

Grupo 2

Nivel 4

Técnico Especialista

Es el titulado con formación profesional de 2º grado, reconocido por la Empresa, que con amplia experiencia y altos conocimientos de los procesos de la industria es responsable de desarrollar funciones de alta cualificación bajo la dependencia directa de un jefe de departamento y habitualmente con personal a su mando de su mismo nivel académico.

Grupo 2

Nivel 4

Técnico Medio "B"

Es el titulado medio que, bajo la dependencia directa del Jefe de Departamento, realiza las tareas propias de sus conocimientos profesionales, con o sin responsabilidad de mando.

Grupo 3

Nivel 5

Jefe Administrativo 2ª

Es el empleado que provisto o no de poder, está encargado de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado respondiendo del mismo ante sus Jefes y distribuyendo el trabajo a sus subordinados.

Grupo 3

Nivel 5

Encargado Fabricación

Es el titulado o persona con conocimientos equivalentes y experiencia consolidada en el ejercicio de su profesión. Depende del Jefe de Producción y tiene la responsabilidad del funcionamiento del Centro de Trabajo en ausencia de los Jefes de Departamento, ordenando la producción de la Fábrica. En presencia de aquellos ordenará las líneas de producción, como mando superior de los Horneros, Molineros, etc.

Grupo 3

Nivel 6

Encargado Laboratorio / Taller

Es el titulado o persona con conocimientos equivalentes y experiencia consolidada en el ejercicio de su profesión, con capacidad para la ejecución de las funciones de su sección y que se ocupa de su dirección, distribución y realización, con un determinado grupo de trabajo, y estando a las órdenes inmediatas del Jefe de Departamento correspondiente o del Director de la Fábrica.

Grupo 3

Nivel 6

Delineante 1ª

Es el titulado o persona con conocimientos equivalentes y experiencia consolidada en el ejercicio de su profesión, capacitado para desarrollar gráficamente, bajo la dirección de un titulado, los trabajos que se le demanden, trazado de planos, toma de datos, croquis, despiece e interpretación de los mismos y demás operaciones complementarias. Deberá manejar los sistemas informatizados propios de una Oficina Técnica.

Grupo 3

Nivel 6

Técnico Organización

Con iniciativa propia o a requerimiento de sus superiores, realiza toda clase de medición de tiempos y mejora de méto-

dos, así como labores de análisis de programación, planteamiento, inspección y control.

Grupo 3

Nivel 6

Oficial 1ª Administrativo

Empleado que, a las ordenes de su inmediato superior, tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Grupo 3

Nivel 6

Operador "B" de Sala de Control

Es el operario encargado de la vigilancia y marcha de varias secciones centralizadas desde un panel o paneles de control (horno, molino de harina, parques, etc.). Tiene la responsabilidad del resultado operativo de las secciones que controla y de los operarios que le ayudan en su cometido, pudiendo llevar indistintamente Hornos o Molinos, con gran conocimiento de todo tipo de problemas. Podrá asumir temporalmente las tareas de los Panelistas C y A, en sustitución de estos.

Grupo 3

Nivel 6

Analista de Laboratorio 1ª

Realiza análisis y ensayos de todo tipo y en particular, según las normas establecidas por el sistema de calidad. Será responsable de la confección de reactivos y análisis, así como de los cálculos necesarios, anotación de registros y archivo de resultados, bajo las órdenes del Encargado de Laboratorio o, en su defecto, del Jefe de Laboratorio.

Grupo 3

Nivel 7

Delineante 2ª

Ejecuta, además de los trabajos de toma de datos, calco y otros preparatorios, planos de conjunto y detalle, precisados y acotados, así como trabajos de puesta en limpio de croquis de piezas. Deberá conocer, a nivel de usuario, los sistemas informatizados propios de una Oficina Técnica.

Grupo 4

Nivel 7

Instrumentista-Electrónico-Informático

Es el operario que realiza tareas propias de su especialidad de instrumentista-electrónico-informático con capacitación suficiente para resolver todas las exigencias de su oficio, dependiendo de un Jefe de Equipo o, en su defecto, del responsable de sección correspondiente.

Grupo 4

Nivel 7

Encargado de Sección

Es el operario que coordina las actividades del personal de la Sección y tiene a su cargo la documentación y demás funciones que le ordene el Jefe correspondiente.

Grupo 4

Nivel 7

Operador "A" Laboratorio Automático

Es el operario encargado de la vigilancia de los análisis químicos y físicos realizados por el sistema automático. Está capacitado para realizar manualmente ensayos físicos, químicos y controlar el funcionamiento de los distintos equipos automáticos del laboratorio. Tiene la responsabilidad del resultado operativo de la sección con gran conocimiento de todo tipo de problemas. Podrá asumir temporalmente las tareas del Analista, en sustitución de este.

Grupo 4

Nivel 7

Supervisor de mantenimiento

Es el operario que, siendo Oficial de 1ª o categoría equivalente, además de su trabajo directo, es responsable del trabajo de otros operarios de igual o inferior categoría, teniendo además la función específica de supervisar y coordinar los trabajos contratados.

Grupo 4

Nivel 7

Oficial 1ª

Corresponden a este puesto de trabajo los que, con total dominio del oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, realizan los trabajos que requieren mayor esmero y delicadeza, no sólo con el rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

Grupo 4

Nivel 8

Analista de Laboratorio 2ª

Realiza análisis y ensayos de todo tipo y en particular según las normas establecidas por el sistema de calidad. Se encargará de la confección de reactivos y análisis, así como de los cálculos necesarios, anotación de registros y archivo de resultados, bajo las órdenes del encargado de laboratorio o, en su defecto, del Jefe de Laboratorio, pero con menor responsabilidad que el Analista de 1ª, debido a su menor cualificación profesional.

Grupo 4

Nivel 8

Operador Instalaciones Radioactivas Certificado

Es el técnico que, además de realizar perfectamente los trabajos de Ensayador de Turno, está capacitado para realizar el control de proceso mediante el uso de un equipo de Rayos-X, máquinas auxiliares de cálculo y demás instrumental de utilización habitual en análisis automatizado, estando en posesión del título o certificado de Operador de Instalaciones Radioactivas.

Grupo 4

Nivel 8

Oficial 1ª Expediciones

Es el trabajador que con nivel correspondiente al puesto de Oficial de 1ª realiza el control de la maquinaria, de los stocks, de las salidas de cemento en sacos paletizado, sin paletizar y cemento a granel, tanto por carretera como por ferrocarril, y efectuar cualquier otro trabajo propio de la sección cuando por razones de trabajo, ritmo de salidas, etc. se considere conveniente. Además de efectuar su trabajo personal dirige el que realizan otros trabajadores durante la totalidad de su jornada bajo las órdenes del Jefe de Expediciones por lo que puede tener el nivel de Jefe de Equipo.

Grupo 4

Nivel 8

Encargado / Jefe de Almacén

Es el responsable del almacén. Además de despachar y clasificar los materiales, tiene a su cargo la recepción, comprobación y conformidad en relación con las normas de los materiales recepcionados así como la distribución y entrega de los mismos en función de las instrucciones recibidas. Controlará peticiones de ofertas, pedidos y conformidad de albaranes y tendrá al día el inventario permanente de almacén utilizando los medios materiales e informáticos que disponga. Ordenará el trabajo del personal a su cargo.

Grupo 4

Nivel 8

Oficial 2ª de Gestión (Administrativo o Técnico)

Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad limitada, subordinado a un Jefe de Departamento/Sección, u Oficial de 1ª, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario, que

sólo requieren conocimientos generales de técnica administrativa y utilización, a nivel de usuario, de equipos ofimáticos.

Grupo 4

Nivel 8

Barrenista Artillero Perforador

Es el operario que maneja las máquinas propias de su especialidad con autonomía, debiendo conocer el manejo de explosivos y dar la "pegas", bajo la supervisión de su inmediato superior y realizar las tareas auxiliares de la explotación que le sean ordenadas por su superior.

Grupo 4

Nivel 8

Conductor 1ª Mecánico

Operario que, en posesión del carnet exigible para cada caso, maneja los distintos tipos de vehículos pesados que pueden circular en el interior o exterior de la factoría, tales como camiones, palas, etc., encargándose del mantenimiento de los vehículos a su cargo y de las reparaciones que no requieren elementos de taller.

Grupo 4

Nivel 8

Operador "B" Laboratorio Automático

Es el operario encargado de la vigilancia de los análisis químicos y físicos realizados por el sistema automático. Está capacitado para realizar manualmente ensayos físicos y controlar el funcionamiento de los equipos automáticos del laboratorio, de forma general. Tiene la responsabilidad del resultado operativo de controles por él realizados bajo las ordenes de Analista o del Jefe de Equipo.

Grupo 4

Nivel 8

Analista Laboratorio 2ª

Realiza análisis y ensayos de todo tipo y en particular según las normas establecidas por el sistema de calidad. Se encargará de la confección de reactivos y análisis, así como de los cálculos necesarios, anotación de registros y archivo de resultados, bajo las órdenes del encargado de laboratorio o, en su defecto, del Jefe de Laboratorio, pero con menor responsabilidad que el Analista de 1ª, debido a su menor cualificación profesional.

Grupo 4

Nivel 8

Operador Planta Áridos

Es el operario encargado de la vigilancia y marcha de sección centralizada desde un panel así como del cargue de vehículos y del control de las básculas de expedición de áridos, emitiendo albaranes de salidas, listados diarios de ventas, etc. A las órdenes del Jefe de Planta, tiene la responsabilidad del resultado operativo de la sección que controla y de los operarios que le ayudan en su cometido.

Grupo 4

Nivel 8

Ensayador de Turno

Acredita conocimientos suficientes para el control de los productos del proceso de fábrica y materias primas según las normas establecidas o que establezca el Sistema de Calidad y/o las instrucciones de sus superiores. Será responsable de los ensayos que se le hayan encomendado pudiendo utilizar todas las instalaciones existentes en el laboratorio, incluso espectrómetros que no requieran autorización de operador de instalaciones radioactivas, así como de los cálculos necesarios y anotación de registros.

Grupo 5

Nivel 9

Ensayador Mecánico

Acredita conocimientos suficientes para el control de los productos terminados según las normas establecidas o que

establezca el Sistema de Calidad y/o las instrucciones de sus superiores. Será responsable de los ensayos que se le hayan encomendado pudiendo utilizar todas las instalaciones existentes en el laboratorio, así como de los cálculos necesarios y anotación de registros.

Grupo 5

Nivel 9

Auxiliar de Gestión (Administrativo o Técnico)

Empleado que auxilia al personal de superior nivel dentro de la sección a la que se le asigne realizando los trabajos que le sean ordenados bajo la vigilancia de estos y, autónomamente, tareas sencillas que no requieran especial preparación utilizando elementos ofimáticos, a nivel de usuario.

Grupo 5

Nivel 9

Gruista

Tendrá como misión el manejo de las instalaciones de elevación, transporte, carga y descarga de los materiales.

Deberá ocuparse del cuidado, mantenimiento, vigilancia y limpieza de las instalaciones citadas además de las que le sean encomendadas.

Grupo 5

Nivel 9

Oficiales 2ª

Son aquellos que, con los conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos mediante aprendizaje sistemático ó con una larga práctica del mismo, realizan los trabajos normales de Fábrica con rendimiento correcto, debiendo entender los planos y esquemas.

Grupo 5

Nivel 9

Conductor Oficial 2ª

Operario que, en posesión del carnet exigible para cada caso, maneja los distintos tipos de vehículos pesados que pueden circular en el interior o exterior de la factoría, tales como camiones, palas, etc., encargándose del mantenimiento de los vehículos a su cargo.

Grupo 5

Nivel 9

Conductor de Locomotora

Conduce locomotoras para efectuar el transporte en el interior de la Fábrica hasta el apartadero del ferrocarril y en el exterior, hasta los destinos ordenados. Tiene a su cargo el control, mediante la utilización de los mecanismos de pesaje adecuados, del flujo de materias primas y productos terminados que deben entrar y salir del recinto de Fábrica. Deberá encargarse de la conservación de las máquinas a su cargo, así como del mantenimiento de las vías. Complementando estas funciones realizará el cargue de las cisternas, cuando así le fuese ordenado.

Grupo 5

Nivel 9

Ensayador de Turno

Es el operario encargado de la vigilancia de los análisis químicos y físicos realizados por el sistema automático. Esta capacitado para Está capacitado para realizar manualmente ensayos físicos y controlar el funcionamiento de los equipos automáticos del laboratorio, de forma básica.

Grupo 5

Nivel 9

Auxiliar Planta de Áridos

Es el operario encargado de la vigilancia de las instalaciones de la sección y bajo la supervisión del responsable de planta o del operador, se encarga de su funcionamiento, mantenimiento habitual y limpieza de las instalaciones y maquinaria. Estará capacitado para sustituir al operador, pudiendo aten-

der satisfactoriamente las salidas de materiales, cargue de vehículos, básculas de pesaje y emisión de la correspondiente documentación de salidas.

Grupo 5
Nivel 9

Auxiliar de Laboratorio

Con conocimientos técnicos elementales realiza funciones de baja responsabilidad técnica, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que puedan tener una rápida comprobación. Deberá conocer los procedimientos de toma de muestras tanto de materias primas como de productos del proceso, siguiendo las normas establecidas por sus superiores o por el sistema de calidad.

Grupo 6
Nivel 10

Almacenero

A las ordenes del Encargado de Almacén, Jefe Administrativo o por propia iniciativa desempeña funciones de recepción y despacho de materiales y mercancías, ubicación de los mismos en estantes o dependencias, ejecutando las oportunas anotaciones en los libros de registro o ficheros informatizados así como confección de partes de salida, inventarios y demás documentación pertinente.

Grupo 6
Nivel 10

Especialista Machaqueo

Tiene a su cargo la vigilancia de los distintos modelos de máquinas de trituradoras. El operario de la sección de primario utilizará una pala mecánica para desarrollar su trabajo en una porción inferior al 20% de su jornada.

Grupo 6
Nivel 10

Vigilante de Instalaciones y Sistemas

Vigila el funcionamiento, operación y conservación de las instalaciones que tenga asignadas, cumpliendo las instrucciones recibidas de sus superiores, así como del mantenimiento que se le encomiende.

Grupo 6
Nivel 10

Carretillero Polivalente

Es el trabajador que tiene a su cargo el manejo y mantenimiento de las carretillas cargadoras, pudiendo efectuar cualquier otro trabajo propio de la sección cuando por razones de trabajo, ritmo de salidas, etc. se considere conveniente.

Puede tener el nivel de Oficial 2ª si alcanza un correcto rendimiento, percibiendo diferencia al nivel inmediatamente superior durante el tiempo que desempeñe la función de Jefe de Equipo en ausencia del Oficial 1ª.

Grupo 6
Nivel 10

Conductores Vehículos Especiales y Ligeros

Son aquellos trabajadores que en posesión de carnet de conducir exigible para cada caso (cuando ello sea preciso), manejan los distintos tipos de vehículos en el interior de la factoría tales como vehículos ligeros, barredoras, regadoras, aspiradoras, y otros vehículos especiales. Se encargarán de su mantenimiento y cuidado.

Grupo 6
Nivel 10

Ayudante Barrenista

Tiene por misión ayudar al Barrenista en su cometido en aquellos casos que así lo requieran las condiciones de la operación y también las tareas auxiliares de la explotación que le sean ordenadas por su superior.

Grupo 6
Nivel 10

Oficiales 3ª o Ayudantes

Este puesto de trabajo incluye a quienes con un conocimiento general del oficio adquirido por una formación sistemática o de una práctica continuada, auxilian a los Oficiales de 1ª y 2ª en la ejecución de los trabajos propios de estos, y efectúan aisladamente otros de menor importancia.

Grupo 6
Nivel 10

Engrasador

Operario que, fundamentalmente, engrasa, actúa como labor preventiva de averías y realiza pequeñas operaciones mecánicas necesarias y afines a su labor de engrase. Realiza también funciones de Oficial 3ª.

Grupo 6
Nivel 10

Ayudante de Locomotora

Tiene por misión ayudar al Maquinista en su cometido en aquellos casos en que así lo requieren las condiciones de la operación, debiendo cumplir exactamente las instrucciones que para la buena marcha de la maquinaria le dé el maquinista; efectuará enganches, desenganches, auxilio en maniobra de frenada, aproximación, etc. Estará capacitado para sustituir temporalmente al Maquinista en maniobras en el interior de la fábrica. Ayudará al Maquinista en la conservación de las máquinas a su cargo, así como del mantenimiento de las vías. Complementando estas funciones realizará el cargue de las cisternas, cuando así le fuese ordenado.

Grupo 6
Nivel 10

Auxiliar de Laboratorio

Con conocimientos técnicos elementales realiza funciones de baja responsabilidad técnica, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que puedan tener una rápida comprobación. Deberá conocer los procedimientos de toma de muestras tanto de materias primas como de productos del proceso, siguiendo las normas establecidas por sus superiores o por el sistema de calidad.

Grupo 6
Nivel 10

Cargador de Cemento

Es el trabajador especializado en el cargue y estiba de los productos terminados en los vehículos de transporte. Pudiendo efectuar cualquier otro trabajo propio de la Sección cuando por razones de trabajo, ritmo de salidas, etc. se considere conveniente.

Grupo 6
Nivel 11

Peón Especialista

Se dedican a funciones concretas y determinadas que sin constituir propiamente un oficio exigen cierta práctica y especial habilidad.

Grupo 6
Nivel 11

Peón Ordinario

Operario encargado de ejecutar labores para cuya realización, principalmente se requiere la aportación de esfuerzo físico.

Grupo 6
Nivel 11

Jefes de Equipo

Además de efectuar su trabajo personal dirige el que realizan otros trabajadores, respondiendo de su correcta ejecución. Esta función puede tener carácter circunstancial, percibiendo mientras la desempeñe la remuneración correspondiente al nivel inmediatamente superior al suyo de origen.

Otros puestos:

- Director Técnico.
- Administrador-Apoderado.
- Director Administrativo.

Las funciones descritas comprenden las que son habituales en el momento de la firma del Convenio para el personal que ocupa los puestos de trabajo que se denominan en cada caso, sin que esta descripción agote el contenido del puesto y siendo aplicables, en consecuencia, las facultades de ordenación que establece el art. 39 de Estatuto de los Trabajadores en cuanto a asignación de otras que estén comprendidas dentro del Grupo Profesional.

Cuando en aplicación del art. 22.5, apartado 2ª del E.T., se realicen funciones propias de dos o más grupos o niveles, que pudiesen suponer cambios de grupo, nivel o subnivel, como consecuencia de la prevalencia funcional, se tratarán de acuerdo a lo establecido en el artículo correspondiente de este Convenio Colectivo.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Legislación vigente sobre Seguridad Laboral todos los trabajadores integrarán la prevención de riesgos en las funciones descritas en esta clasificación profesional, en todas aquellas otras que se realicen u ordenen y en todas las decisiones que se adopten.

| | | | | | |
|---|----|----|--|--|--|
| 1 | 1 | 1 | • DIRECTOR DE FABRICA | | |
| | 2 | 2 | • JEFE PRODUCCION • JEFE LABORATORIO • DIRECTOR FACULTATIVO CANTERA • TECNICO SUPERIOR "A" | | |
| 2 | 3 | 3 | • TECNICO MEDIO "A" • JEFE SECCION TITULADO • JEFE DE TURNO • DUE | | |
| | 4 | 4 | • TECNICO SUPERIOR "B" • TECNICO ESPECIALISTA • OPERADOR "A" SALA CONTROL | | |
| 3 | 5 | 5 | • TECNICO MEDIO "B" • ENCARGADO FABRICACION | • JEFE ADMINISTRATIVO 2ª | |
| | 6 | 6 | • ENCARGADO LABORATORIO • ENCARGADO DE TALLER | | |
| | | 7 | • DELINEANTE 1ª • TECNICO ORGANIZACIÓN | • OFICIAL 1ª ADMINISTRACIÓN | OPERADOR "B" SALA CONTROL |
| 4 | 7 | 8 | • ANALISTA LABORATORIO 1ª | | |
| | | 9 | • DELINEANTE 2ª • OPERADOR LAB. AUTOMATICO "A" | | • INSTRUMENTISTA / ELECTRONICO / INFORMatico • SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO • ENCARGADO DE SECCION |
| | 8 | 10 | | • ENCARGADO / JEFE ALMACEN | • OFICIAL 1ª AJUSTADOR/TORNERO/SOLDADOR • OFICIAL 1ª ELECTRICO / ELECTRONICO |
| | | 11 | • OPERADOR LAB. AUTOMATICO "B" • OPERADOR INSTALACIONES RADIOACTIVAS CERTIFICADO • ANALISTA LABORATORIO 2ª | • OFICIAL 2ª DE GESTION (TECNICO-ADMINISTRATIVO) | • BARRENISTA / PERFORADOR / ARTILLERO • OFICIAL 1ª ALBAÑIL / FONTANERO / CARPINTERO • OFICIAL 1ª EXPEDICIONES • CONDUCTOR 1ª MECANICO • OPERADOR PLANTA DE ARIDOS • PALISTA 1ª MECANICO |
| 5 | 9 | 12 | • ENSAYADOR DE TURNO • ENSAYADOR MECANICO | • AUXILIAR DE GESTION (TECNICO-ADMINISTRATIVO) | • GRUISTA • MECANICO/ELECTRICO DE TURNO • AUXILIAR DE PRODUCCION • OFICIAL 2ª ELECTRICO/ELECTRONICO • OFICIAL 2ª AJUSTADOR /TORNERO/SOLDADOR |
| | | 13 | | | • MOLINERO QUEBRANTADORA • AUXILIAR PLANTA DE ARIDOS • OFICIAL 2ª FONTANERO / ALBAÑIL / CARPINTERO • OFICIAL 2ª CONDUCTOR / PALISTA • CONDUCTOR LOCOMOTORA |
| 6 | 10 | 14 | • AUXILIAR LABORATORIO | • ALMACENERO | • AUXILIAR QUEBRANTADORA • ESPECIALISTA MACHAQUEO • VIGILANTE INSTALAC. Y SISTEMAS • CARRETIILLERO POLIVALENTE • CONDUCTOR VEHICULOS ESPECIALES • CONDUCTOR DE FURGONETAS • AYUDANTE BARRENISTA/LOCOMOTORA • OFICIAL 3ª DE OFICIO • ENGRASADOR |
| | 11 | 15 | | | • CARGADOR DE CEMENTO • PEON ESPECIALISTA |
| | 12 | 16 | | | • PEON ORDINARIO |

ANEXOV - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (BOE 14 de marzo), los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con las graduaciones de faltas y sanciones que se establecen en este anexo.

1.- Faltas leves: se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del centro del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la Empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- e) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- g) No comunicar a la Empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasiona reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- i) Las faltas de respeto, de escasa consideración a sus compañeros, e, incluso, a terceras personas ajenas a la Empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello, salvo que se trate de representantes sindicales en actuaciones propias de su cargo.
- k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
- l) La inobservancia de las normas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, que no entrañen riesgo para el trabajador; ni para sus compañeros o terceras personas.
- m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- n) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
- o) Usar el teléfono para asuntos particulares, sin la debida autorización.

2.- Faltas graves: se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso se superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador; sus compañeros, la Empresa o terceros.
- d) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad o higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo no grave para el trabajador; sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el

trabajador; o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de los trabajadores.

f) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros, salvo que implicara mayor sanción por violación de la buena fe contractual.

g) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

h) Realizar, sin el permiso oportuno, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la Empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se encuentre con la oportuna autorización.

i) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

j) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la Empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

k) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que pudiese causar perjuicio grave de cualquier índole para la Empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

l) No advertir inmediatamente a sus jefes, al Empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

m) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

n) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la Empresa.

3.- Faltas muy graves: se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días sin causa o motivo que lo justifique, durante un período de seis meses.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la Empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la Empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo.

f) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la Empresa.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

i) La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando sean causantes de accidente laboral, situaciones de peligro grave e inminente, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la Empresa.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

l) La desobediencia continuada o persistente.

m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado que puedan ser constitutivos de delito o falta penal.

n) La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la Empresa o centro de trabajo.

o) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello

ocasiones evidente perjuicio para la Empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

p) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la Empresa.

q) Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

r) La simulación de supuestos de incapacidad laboral transitoria.

s) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

4.- Sanciones. aplicación:

4.1.- Las sanciones que la Empresa pueda aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas serán las siguientes:

- Faltas leves: - Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Faltas graves: - Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días
- Faltas muy graves: - Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días
- Traslado de puesto de trabajo, dentro del mismo centro de trabajo, o a un centro de trabajo diferente de la misma empresa.
- Despido

4.2.- Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 4.1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) El nivel profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

4.3.- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de Representante Sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la Empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la Representación a que este perteneciera, si los hubiere. La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4.4.- En aquellos supuestos en los que la Empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere, siempre que el trabajador haya dado autorización escrita para el caso.

4.5.- Otros efectos de las sanciones:

4.5.1.- La Empresa anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, anotando también la reincidencia en las faltas leves.

4.5.2.- Prescripción: las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En lo que se refiere a la prescripción de las sanciones que impliquen traslado de puesto de trabajo o suspensión de empleo y sueldo, se establece el plazo de 6 meses, a contar desde la notificación por escrito al trabajador.

4.5.3 Las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves serán recurribles ante la Jurisdicción Social, en el plazo de 10 días hábiles, excepto cuando se trate de despido, en cuyo caso el plazo será de 20 días.

ANEXO VI - SISTEMA DE COBRO REGULARIZADO

El sistema de cobro regularizado consiste en abonar los salarios durante todos los meses trabajados del año y a excepción de las gratificaciones extraordinarias y de la paga de beneficios en la siguiente forma:

1.- Para todos los casos en los cuales los trabajadores tengan una permanencia diaria completa durante todo el mes se abonarán, a todos, 155 horas.

Estas 155 horas al mes, únicamente serán aplicables a los conceptos de:

- a) Salario inicial de nivel
- b) Antigüedad
- c) Complemento de Convenio

2.- El resto de los conceptos que no estén incluidos en el punto anterior, como pueden ser, a título de ejemplo, la turnicidad, las horas extraordinarias, las horas complementarias, la diferencia de nivel, el concepto de Jefes de Equipo y otros cualesquiera distintos y no integrados en el punto 1º, se abonarán según su valor normal, e independiente y, separadamente, de las 155 horas.

3.- Permisos retribuidos - Su abono se hará de la forma siguiente: las horas que resulten del permiso se deducirán de las 155, abonándose, dicho permiso, por su valor y la diferencia en las horas, según el punto 1.

4.- Vacaciones - Cuando un trabajador disfrute vacaciones, el producto de multiplicar los días disfrutados por 5,24, se deducirá de las 155 horas de cobro regularizado, de forma que quede normalizado el cobro de los conceptos del punto 1.

5.- Procesos de I.T. y huelga - En aquellos casos en que un trabajador entre en situación de I.T., se cancela el proceso provisionalmente durante dicha situación, cobrando las horas realmente trabajadas hasta la fecha en la que se haya producido la baja por I.T. Cuando sea dado de alta vuelve a reanudarse el proceso general. Igualmente se proceder en caso de huelga, desde la fecha de inicio de la misma.

El funcionamiento de cobro regularizado va originando, a través del año, unos saldos que pueden resultar, en unos casos, deudores, y en otros, acreedores, y que se irán reflejando en cada una de las nóminas mensualmente. Estas diferencias serán saldadas en el libramiento del mes de febrero. En este momento finaliza un proceso y comienza otro nuevo.

Para los casos en los que se produzca una baja en la empresa con liquidación de haberes, se producir la cancelación en ese mismo momento por lo que se cuadrará el saldo que haya a la fecha, de forma que quede completamente finiquitado el interesado.

ANEXO VII – POLÍTICAS DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

1. Criterios generales

Las partes firmantes del Convenio consideran que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel empresarial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel de la Empresa, comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad, se acuerdan los siguientes objetivos a nivel de Empresa:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los Recursos Humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Atribuir a la Comisión Paritaria por la Igualdad las competencias que se señalan en el punto 7 del presente anexo a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

c) Compromiso de negociación de un Plan de Igualdad, que recoja y desarrolle los principios y criterios que se que en el presente documento se enumeran.

2. Planes de Igualdad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, la Empresa se compromete a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará medidas, que deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, tendente a evitar cualquier tipo de discriminación laboral

entre mujeres y hombres, las cuales deberá negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos de razonabilidad, teniendo en cuenta que la plantilla de la Empresa es producto de una decantación natural en el tiempo que obedece a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo, y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción en el sector cementero y, por extensión, dentro de Cementos Tudela Veguín S.A. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral, en tanto las posibles diferencias existentes respecto la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones en la Empresa se acomoden a los términos previstos en la Ley, de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna, sino que, por el contrario, procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en la estructura de Tudela Veguín S.A.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los Planes de Igualdad y los diagnósticos de situación, con objeto de proceder a la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

3. Concepto de los Planes de Igualdad

Como establece la Ley Orgánica 3/2007, el Plan de Igualdad, cuyo compromiso de negociación se asume en el presente Convenio, se entenderá como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

4. Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la Empresa realizará un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello la Empresa dará cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.

d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.

f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

g) Niveles de absentismo, especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.

h) Excedencias en el último año y los motivos.

i) Promociones del último año, especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

j) Horas de formación en el último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

5. Objetivos del Plan de Igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva, con independencia de si es masculino o femenino el destinatario de las mismas, tales como las señaladas en la legislación laboral vigente para aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, regularán esencialmente las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista (quedando constancia que, por parte de la Empresa, en base a la expresión morfológica propia del lenguaje, cuando se utiliza el vocablo trabajador, en cualquiera de sus términos, sinónimos o acepciones, siempre está referida a una indicación cualitativa del desempeño profesional y jamás a una discriminación en razón del género masculino del término). Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la Empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas, en los términos establecidos en la legislación laboral.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo masculino con relación al femenino, y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en condiciones de igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén integrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Dentro del espíritu que dimana de la declaración precedente las partes presentes manifiestan y acuerdan los siguientes aspectos que se integran como texto del Convenio, sin perjuicio de los pactos expresos que pudieran quedar reflejados en el Plan de Igualdad:

a) Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género y en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo y en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, a la suspensión y la extinción del contrato de trabajo con los efectos legalmente previstos en cuanto al acceso al desempleo y a que el tiempo de suspensión sea considerado como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

b) Cuando la Empresa formalice contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, podrán acogerse a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

c) Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

d) Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos anteriormente indicados se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

e) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.

f) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía

prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

g) Será causa de suspensión del contrato de trabajo la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. En tal supuesto el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, se podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6. Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad y Régimen Transitorio

Será competencia de la Empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, la Empresa deberá negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente Plan de Igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que el contenido del plan igualdad dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la Empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio.

Una vez implantado el plan de igualdad en la Empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe sí así lo es-timan oportuno.

La Empresa dispondrá de un plazo razonable coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto el diagnóstico de situación y el plan de igualdad.

7. La Comisión Paritaria por la Igualdad de Oportunidades

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria por la Igualdad de Oportunidades entre los firmantes del presente Convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente anexo del Convenio Colectivo, con las siguientes competencias:

Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.

Seguimiento de la evolución del Plan de Igualdad acordado en la Empresa.

Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en la Empresa y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta empresarial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última desagregados por género.

En base a las conclusiones obtenidas, se examinará con el Instituto de la Mujer un posible convenio de colaboración concreto, así como

la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de la Empresa.

El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la Memoria Anual sobre Igualdad de Oportunidades en la Empresa.

Esta Comisión está constituida por dos representantes de los trabajadores, elegidos por el Comité de Empresa entre sus componentes, y de dos representantes de la Dirección, de entre los que forman parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

La Comisión así formada se reunirá como mínimo una vez al año en reunión ordinaria, y con carácter extraordinario cada vez que lo solicite una de las partes.

8. Suspensión del contrato por paternidad

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad prevista en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, deberá comunicarse a la Empresa con una antelación mínima de 7 días naturales, salvo que exista una justificación razonable para disminuir este plazo, teniendo en cuenta la necesidad de reorganizar la actividad productiva de la Empresa. La comunicación se realizará mediante escrito en el que se indique la fecha de inicio y la de finalización, considerando la ampliación de la duración establecida para el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO VIII – POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

1. Criterios y principios generales de la Política de Dirección General en materia de Prevención de Riesgos Laborales

Las partes firmantes del Convenio, consideran que la protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario. Para contribuir a la mejora en la consecución de esa meta, manifiestan la importancia del puntual cumplimiento de las disposiciones generales y particulares de esta Empresa en materia de Seguridad, Higiene en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, contenidas tanto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como en sus disposiciones complementarias y de desarrollo, el Convenio 187 de la Organización Internacional del Trabajo, las Normas Internas de Seguridad (DIS) y las instrucciones contenidas en los procedimientos y las órdenes de los mandos. Asimismo, acuerdan suscribir la Declaración de la Política de Dirección General en materia de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de febrero de 1996, en tanto es considerada por las partes como de plena vigencia, y dice literalmente lo siguiente:

“1. La publicación de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, y cuya difusión, antes de su entrada en vigor el día 10 de febrero, se ha realizado a todos los niveles de la Sociedad, marca un hito en el desarrollo de la política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, estableciendo el principio de que la protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la Empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales.

2. Hasta ahora, la política en materia de prevención y seguridad asumida por la Empresa ha llegado a constituir un elemento de identidad en la medida que, a partir de las directrices de la Dirección General, se ha puesto en práctica por los Mandos de los centros de trabajo un conjunto de actividades preventivas, correctoras, formativas e informativas que, con la colaboración de la Mutua Patronal, participación de los trabajadores a través de los Comités de Seguridad y la aplicación de las instrucciones de trabajo, ha tenido como resultado que los índices de siniestralidad son de los más bajos del Sector y que la satisfacción subjetiva de los implicados en el proceso sea alta.

3. En la etapa que comienza con la vigencia de la nueva Ley, Dirección General considera oportuno hacer explícitas las líneas generales de actuación que deben obligar a todos los niveles de la Empresa, definiendo la política a seguir en materia de prevención y salud, a la vez que sirven de partida para el desarrollo posterior de las obli-

gaciones empresariales por los órganos o técnicos a quienes correspondan las actuaciones concretas.

4. Los principios sobre los cuales debe articularse la aplicación de las normas de Prevención y Salud Laboral en todo el ámbito de la Empresa son los siguientes:

4.1. En nuestra Empresa, la seguridad en el trabajo es factor prioritario en la prestación laboral, debiendo subordinarse cualquier otra consideración productiva, técnica u organizativa.

4.2. En consecuencia con lo anterior, deben ser aplicados los siguientes criterios:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Adaptar el trabajo a la persona, en cuanto a puestos, equipos, métodos y ritmo de trabajo.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Planificar la prevención buscando un conjunto coherente con el resto de los factores técnicos, organizativos y sociales.
- Las medidas de protección colectivas deben ser preferidas a las individuales.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
- Tener en cuenta la capacitación profesional del trabajador en materia de seguridad al encomendarle las tareas.

• Adoptar medidas a fin de garantizar que sólo trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a zonas de riesgo grave y específico.

• Las medidas preventivas deberán prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador.

4.3. La política de la Empresa en materia de prevención y salud laboral tiene un límite mínimo en el cumplimiento eficaz de la normativa aplicable, lo cual supone:

- El conocimiento adecuado por parte de los distintos niveles de responsabilidad de esta normativa.
- La sanción oportuna, propuesta por el superior que corresponda, cuando se pongan de manifiesto incumplimientos por acción u omisión de normas legales, reglamentarias, o cláusulas normativas en Convenios Colectivos, en materia de Seguridad y Salud Laboral, así como la inobservancia de las normas internas y las órdenes de los superiores en esta materia.

5. La integración jerárquica de la prevención implica la atribución de responsabilidades a todos los niveles jerárquicos, y la asunción por estos del compromiso de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

6. Las obligaciones que establece la Ley para el Empresario en cuanto al deber de protección de los trabajadores se delegan en las personas físicas que ostenten la función de Jefes de Centro de Trabajo, quienes asumirán su responsabilidad y dispondrán de los medios necesarios para hacer efectivo el cumplimiento de las obligaciones empresariales en relación con la Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de su competencia.

7. La coordinación de las actuaciones que rebasen el ámbito del Centro de Trabajo, el tratamiento unitario de las cuestiones que, a criterio de la Dirección General o por su naturaleza lo exijan, y la transmisión de información será responsabilidad del Departamento Central de Personal (SCAS).

8. La representación del Empresario en los casos en que sea exigible la constitución de un Comité de Seguridad y Salud Laboral, estará compuesta por uno o varios técnicos designados por el jefe del centro de trabajo (o por él mismo), un jefe administrativo y el Director de Personal o una persona designada de esa Sección.

Asistirán a las reuniones, como asesores, el Servicio Médico de Empresa y aquellos otros que se consideren necesarios.

En aquellos casos que no se constituya órgano paritario, la representación la ostentará el Jefe del Centro de Trabajo, con los ase-

soramientos que se consideren necesarios (Servicio de Prevención, Servicio Médico, SCAS, etc.).

9. Dadas las características de la Empresa, el cumplimiento del deber de prevención se realizará mediante el concierto con un Servicio Externo de Prevención, que coordinará con las personas designadas por los Jefes de Centros de Trabajo, los servicios médicos propios y SCAS.

10. Independientemente de los controles de cumplimiento normativo que puedan establecer los Servicios de Prevención, Dirección General comprobará periódicamente y por los medios propios la adecuación de las actividades en la Empresa a lo establecido por la Ley y a los principios de la política empresarial establecida en esta comunicación”.

2. Prendas y útiles de seguridad e higiene

2.1.- La Empresa facilitará a su personal las prendas y útiles de seguridad e higiene que sean necesarios, de acuerdo con la legislación vigente y según las normas establecidas por el Comité de Seguridad y Salud.

2.2.- La conservación de las prendas de trabajo y útiles de seguridad será responsabilidad de los trabajadores a los que sean adjudicados, respondiendo de su abono, en caso de falta de duración, por no cumplir con las normas básicas de conservación de los mismos (engrase, limpieza, etc.).

Dichas normas serán elaboradas por el Servicio de Prevención, previa propuesta del Comité de Seguridad y Salud.

2.3.- Todo trabajador de esta Empresa tiene la obligación de disponer en todo momento y usar, según la normativa de Seguridad y Salud, los dispositivos y prendas de seguridad adecuados al trabajo que realice. El no usar estos elementos en los casos que sea preceptiva su utilización será sancionado por la Dirección. Cuando por cualquier razón se inutilice cualquier elemento de seguridad, deberá solicitar inmediatamente la entrega de otro que le será facilitado, sin perjuicio de aplicar si procede lo dispuesto en el párrafo 2º de este artículo, previo informe del Comité de Seguridad y Salud.

2.4.- Como suplido para productos de aseo e higiene, la Empresa abonará a todos los trabajadores, por año natural de convenio, la cantidad fijada en la tabla VI del anexo I y que se abonará en la mensualidad del mes de enero, cantidad con la que se sustituye el suministro de jabón y demás útiles de aseo personal que la Empresa esté obligada a facilitar. Esta cantidad será revisable con el mismo índice que las tablas salariales y en las mismas fechas.

3. Formación en materia preventiva de riesgos laborales

3.1.- La empresa garantizará a todos los trabajadores la formación en materia preventiva de acuerdo con lo establecido en el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

3.2.- El Plan de Prevención recogerá expresamente acciones de reciclaje y perfeccionamiento.

3.3.- En el ámbito del presente acuerdo y en el marco de la prevención de riesgos laborales se establecen como actividades formativas mínimas las que se desarrollan en los siguientes apartados:

a) Se impartirá una formación específica por puesto de trabajo, a cada trabajador, con los contenidos y alcance que determine la evaluación de riesgos en cada puesto de trabajo. Dicha formación vendrá especificada en la Planificación de la Acción Preventiva resultado de la propia Evaluación de Riesgos.

b) Todos los integrantes de los equipos de intervención en extinción de incendios y primeros auxilios definidos en los Planes de Emergencia o de autoprotección de cada centro de trabajo recibirán formación especializada que les permita cumplir con las funciones asignadas en dichos planes de intervención, con la duración mínima que queda especificada a continuación:

- Curso de Prevención y Extinción de Incendios: 4 horas lectivas.

- Curso de Primeros Auxilios: 4 horas lectivas.

3.4.- Cada trabajador dispondrá de un documento donde se relacionen pormenorizadamente todas las acciones formativas recibidas. La formación podrá impartirse mediante la asistencia a cursos,

conferencias u otras modalidades tradicionales, o también mediante el acompañamiento documentado a un trabajador experto (formación en paralelo). Asimismo, el personal de nuevo ingreso recibirá una formación general y específica en materia preventiva.

4. Técnico adjunto a Dirección de Fábrica (TADF)

4.1 - Es el representante de la Dirección de Fábrica en materia Preventiva de Riesgos Laborales, teniendo funciones ejecutivas según las instrucciones recibidas del Director del Centro de Trabajo y estando integrado en la estructura jerárquica de la Empresa, tal y como consta en los puntos 5 y 6 de la Política de Dirección General, inculminada en el punto 1 del presente anexo.

4.2 - Las partes firmantes del Convenio consideran al Técnico de Seguridad Adjunto a Dirección de Fábrica como una figura jurídica en materia de Seguridad y Salud Laboral no prevista en las modalidades organizativas del artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pero cuya eficacia para conseguir una mejor gestión de la seguridad y salud se ha demostrado desde su implantación, estando su competencia delimitada al Centro de Trabajo, salvo que, por órdenes superiores, deba ejercer su función de técnico de Seguridad en otros Centros de forma parcial o periódica.

5.- Dada la dinámica y necesidad de adaptación permanente que caracteriza la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, durante la vigencia de este Convenio podrán negociarse entre el Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa acuerdos específicos que podrán integrarse en este anexo por unanimidad entre ambas partes y realizándose su convalidación en la reunión anual que realice la Comisión Negociadora en orden a la revisión del Convenio.

ANEXO IX – POLÍTICAS DE MOVILIDAD EXTERNA DERIVADA DE CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA O DE PRODUCCIÓN, O CIRCUNSTANCIAS DE FUERZA MAYOR

I.- Suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:

I.1.- El acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (2010-2012), firmado por los agentes sociales, con fecha 8 de febrero de 2010, establece como criterio a seguir en la negociación colectiva el uso de las medidas legales previstas para los Expedientes de Regulación de Empleo (ERES) de suspensión y reducción temporal de la jornada, a fin de abordar las situaciones coyunturales y con ello el mantenimiento del empleo.

I.2.- En consecuencia, los firmantes de este Convenio Colectivo acuerdan:

A.- Cuando por razones económicas, técnicas, productivas o organizativas, se haga necesario reducir el número de personas en el Centro de Trabajo, como consecuencia de la aplicación de los criterios objetivos que se describen en el punto I.3; se llevará a efecto una suspensión temporal de los contratos de trabajo, basada en los puntos a, b y j del artículo 45.1.j del Estatuto de los Trabajadores; y siguiendo el procedimiento del artículo 47 del mencionado Estatuto, con las peculiaridades que a continuación se desarrollan.

B.- La vigencia de este acuerdo garantizará a los trabajadores que, por parte de la Dirección de la Fábrica, no se propondrá ningún expediente de regulación de empleo que suponga la extinción, por esta vía, de los contratos de trabajo, en relación a las personas, o a los trabajadores, que figuran de alta en el Centro de Trabajo a la fecha de firma de este acuerdo.

C.- Establecida la concurrencia de alguno de los criterios objetivos descritos en el punto I.3, a propuesta de la Dirección de la Fábrica y en el transcurso de una sola reunión, previamente convocada con el Comité, se establecerán las personas afectadas, los periodos de suspensión y las razones que hacen necesaria esta suspensión, dando traslado de los acuerdos a la autoridad laboral para que puedan producirse los efectos previstos en los artículos 207, 208, y siguientes y concordantes de la Ley General de Seguridad Social; en relación con la prestación de desempleo.

D.- La prestación de desempleo que corresponda se completará por la Empresa en la diferencia que exista entre la mencionada prestación y el 90% del importe del promedio del salario lí-

quido mensual percibido por el trabajador; resultante de dividir la suma de las cantidades líquidas de los últimos 12 meses naturales inmediatamente anteriores al mes en que se produzca la suspensión, divididas entre 12, y excluyendo de dicho cómputo las cuantías que correspondiesen a horas extraordinarias.

E.- La asignación personal de la suspensión y el tiempo de duración de la misma serán decididas por la Dirección del Centro de Trabajo, y comunicadas a los representantes de los trabajadores, con quienes, conjuntamente, elevarán la documentación pertinente a la autoridad laboral.

1.3.- Las razones objetivas que justifiquen esta medida deberán estar comprendidas en alguno de los siguientes supuestos:

A- Paralización del horno por un tiempo previsto superior a 5 días, como consecuencia de un exceso de producción o falta de ventas, con acopios superiores a un número de toneladas de clinker, o de cemento, que a criterio de la Dirección de Fábrica, hagan necesaria la medida.

B.- Tareas de mantenimiento de instalaciones que supongan la paralización de la cantera, línea de producción y/o cargue.

C- Cualquier otra situación análoga de índole productiva, económica, técnica u organizativa; que se fije o establezca de común acuerdo, durante la vigencia del Convenio, entre el Comité de Empresa y la Dirección de la Fábrica.

2- Fuerza mayor temporal

2.1.- Cuando por razones de fuerza mayor temporal, considerando como tales las que resulten imprevisibles o siendo previsibles resulten inevitables, se haga necesario suspender el trabajo por un tiempo de hasta tres días, los trabajadores afectados percibirán su salario, recuperando el tiempo perdido dentro de los seis meses siguientes a la ocurrencia del hecho, fijando las fechas de recuperación mediante acuerdo con los jefes respectivos y en función de las necesidades de la Empresa. Si esta recuperación no se produce operarán los criterios del Pago Regularizado.

Tendrán la consideración de razones de fuerza mayor temporal las siguientes:

- a) Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de los mismos.
- b) Corte de suministro de energía.
- c) Grandes averías que impidan el trabajo habitual.
- d) Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos.
- e) Paralización del trabajo por orden gubernativa o resolución administrativa.
- f) Cualquier otro supuesto similar a los anteriores.

2.2.- Si la paralización del trabajo durara más de tres días, la Dirección podrá recurrir al procedimiento previsto en el punto anterior, o, en su caso, al art. 45.i) del Estatuto de los Trabajadores.

Siguen firmas (ilegibles).

6453

Ministerio de Trabajo e Inmigración

Tesorería General de la Seguridad Social

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE LEÓN

ANUNCIO

Don Miguel Ángel Álvarez Gutiérrez, Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en León

Hace saber:

Que agotado sin resultado el trámite usual de notificación de los previstos en el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE 27.11.92) y utilizando el procedimiento previsto en el número 5 del citado artículo 59, se comunica que por el Director Provincial de León se ha procedido a elevar a definitivas las actas de liquidación y actas de infracción siguientes:

Número 242010008004948 a la empresa Sampaio's Factory Ponferrada, S.L., con domicilio en calle Obispo Mérida, 6, 24400

Ponferrada, por infracción de los preceptos que se indican en el acta de liquidación, siendo el importe total de la liquidación de dos mil setecientos cuarenta y un euros con cuarenta y cuatro céntimos (2.741,44 €).

Número 242010008003433 a la empresa Sampaio's Factory Ponferrada, S.L. con domicilio en calle Obispo Mérida, 6, 24400 Ponferrada, por infracción de los preceptos que se indican en el acta de liquidación, siendo el importe total de la liquidación de dos mil setecientos cincuenta y seis euros con setenta y siete céntimos (2.756,77 €), coordinada con acta de infracción a normas de Seguridad Social número I242010000009320, por importe de seiscientos veintiséis euros (626,00 €).

Número 242010008005150 a la empresa Representaciones Samprón, S.L., con domicilio en calle Canal, 199, 24400 Ponferrada, por infracción de los preceptos que se indican en el acta de liquidación, siendo el importe total de la liquidación de ochocientos sesenta y seis euros con ochenta y siete céntimos (866,87 €).

Número 242010008003635 a la empresa Raquel Fernández González, con domicilio en avenida del Castillo, 170, bajo, 24400 Ponferrada, por infracción de los preceptos que se indican en el acta de liquidación, se propone dejar sin efecto las liquidaciones contenidas en dicha acta.

Número 242010008004039 a la empresa Berciana de Papel, S.L., con domicilio en Barrio de la Mata de Villanueva, s/n, 24550 Villamartín de la Abadía, por infracción de los preceptos que se indican en el acta de liquidación, siendo el importe total de la liquidación de seis mil novecientos cincuenta euros con cuarenta y siete céntimos (6.950,47 €).

Número 242010008006059 a la empresa Berciana de Papel, S.L., con domicilio en Barrio de la Mata de Villanueva, s/n, 24550 Villamartín de la Abadía, por infracción de los preceptos que se indican en el acta de liquidación, siendo el importe total de la liquidación de seis mil setecientos ochenta y nueve euros con cuarenta y un céntimos (6.789,41 €).

Número 242010008007069 a la trabajadora autónoma Dña. Esther Rodríguez Barreales, con domicilio en calle mayor, s/n, 24327 Castrillo de Valderaduey, por infracción de los preceptos que se indican en el acta de liquidación, siendo el importe total de la liquidación de mil ciento noventa y seis euros con ocho céntimos (1.196,08 €).

Número 242010008002423 a la empresa Orozco Building, S.L., con domicilio en calle Astorga, 28-bajo, 24008 León, por infracción de los preceptos que se indican en el acta de liquidación, siendo el importe total de la liquidación de ocho mil veinticuatro euros con ochenta y cuatro céntimos (8.024,84 €), coordinada con acta de infracción a normas de Seguridad Social número I242010000005074, por importe de mil ochocientos setenta y ocho euros (1.878,00 €).

Número 242010008001413 a la empresa Hidroneumática del Bierzo, S.L., con domicilio en Polígono Industrial de Camponaraya, Sector II, parcela, 18, 24410 Camponaraya, por infracción de los preceptos que se indican en el acta de liquidación, siendo el importe total de la liquidación de tres mil seiscientos once euros con veinticuatro céntimos (3.611,24 €), coordinada con acta de infracción a normas de Seguridad Social número I242010000002448, por importe de mil euros (1.000,00 €).

Número 242010008003231 a la empresa Glas Weld Norte, S.L., con domicilio en calle Cabo de Peñas, 21, 24400 Ponferrada, por infracción de los preceptos que se indican en el acta de liquidación, siendo el importe total de la liquidación de doscientos doce euros con catorce céntimos (212,14 €), coordinada con acta de infracción a normas de Seguridad Social número I242010000008714, por importe de seiscientos veintiséis euros (626,00 €).

Número 242010008004847 a la empresa Julio Fernández Construcciones y Reformas, S.L., con domicilio en calle Plantío, 11, 24393 Santa Marina del Rey, por infracción de los preceptos que se indican en el acta de liquidación, siendo el importe total de la liquidación de tres mil setecientos setenta y seis euros con cincuenta y nueve céntimos (3.776,59 €), coordinada con acta de infracción a normas de Seguridad Social número I242010000010027, por importe de seiscientos veintiséis euros (626,00 €).