

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2017-8395 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Asturiana de Zinc S.A.U., para el período 2017-2018.*

Código 39000121011981

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa "Asturiana de Zinc, S. A.U.", para el período 2017-2018, suscrito con fecha 24 de agosto de 2017 por la Comisión Negociadora del mismo integrada por la persona designada por la empresa en su representación y los delegados de personal en representación del personal incluido en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 20 de septiembre de 2017.

La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

CONCLUSIÓN DE LAS NEGOCIACIONES DEL CONVENIO COLECTIVO DE HINOJEDO

En Hinojedo, a 24 de agosto de 2017, se reúnen las personas que a continuación se citan

REPRESENTACION DE LA EMPRESA

D. Jesús Díez Baquero
D. José Manuel Menéndez Martínez
D. Juan Antonio Gil González

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

D. Jesús Revuelta Pérez
D. Valentín Torre Madrazo
D. Carlos Pechero Gómez

para tratar lo siguiente:

ÚNICO.- Finalización de las negociaciones del Convenio Colectivo

Después de las reuniones llevadas a cabo desde el día 17 de agosto de 2017, hasta el 24 de agosto de 2017, los asistentes, que representan la mayoría de cada una de las dos representaciones, acuerdan por unanimidad aprobar el texto del Convenio Colectivo que se acompaña, al presente acta, para su presentación ante la Autoridad Laboral, a los efectos de registro y publicación, tal como se estipula en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, en el lugar y fecha indicado en el encabezamiento, firmando en prueba de conformidad.

INDICE

CAPITULO I	Página
AMBITO DE APLICACION, DURACION Y REVISION	
Artículo 1º.- Ámbito territorial.....	6
Artículo 2º.- Ámbito personal.....	6
Artículo 3º.- Ámbito temporal.....	6
Artículo 4º.- Revisión salarial.....	6
CAPITULO II	
JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS	
Artículo 5º.- Jornada y horarios de trabajo.....	7
Artículo 6º.- Jornada Irregular.....	8
Artículo 7º.- Descanso durante la jornada continua.....	8
Artículo 8º.- Horas extraordinarias.....	8
Artículo 9º.- Vacaciones.....	9
Artículo 10º.- Vacaciones y parrilla. Época de disfrute.....	9
Artículo 11º.- Distribución de vacaciones y parrilla.....	9
Artículo 12º.- Vacaciones: casos especiales.....	10
Artículo 13º.- Permisos retribuidos.....	10
CAPITULO III	
ORGANIZACION DEL TRABAJO	
Artículo 14º.- Eficiencia y rendimiento.....	12
Artículo 15º.- Contratación de personal.....	12
Artículo 15BIS-Duración de los contratos temporales por circunstancias de la Producción.....	12
Artículo 16º.- Jubilación Parcial.....	12
Artículo 17º.- Vacantes y ascensos.....	13
Artículo 18º.- Cambios de puesto voluntario.....	13
Artículo 19º.- Movilidad del Personal.....	13
Artículo 20º.- Reservas de fabricación.....	14
Artículo 21º.- Cambio de turno o descanso.....	14
Artículo 22º.- Relevos.....	15
Artículo 23º.- Registro de personal.....	15
CAPITULO IV	
PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA	
Artículo 24º.- Definición.....	16
Artículo 25º.- Declaración de la capacidad disminuida.....	16
Artículo 26º.- Aptitud física.....	16
Artículo 27º.- Puestos de trabajo.....	16
Artículo 28º.- Formación y reconversión.....	17
Artículo 29º.- Recuperación de la capacidad laboral.....	17
Artículo 30º.- Reingreso de incapacitados.....	17

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

CAPITULO V

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 31º.- Principio General.....	18
Artículo 32º.- Delegados de Prevención.....	18
Artículo 33º.- Competencias y facultades del Delegado de Prevención.....	18
Artículo 34º.- Reconocimientos periódicos y especiales.....	19

CAPITULO VI

AYUDAS SOCIALES

Artículo 35º.- Ayuda de estudios y bolsas de viaje.....	20
Artículo 36º.- Ayuda de vivienda.....	20

CAPITULO VII

PARTICIPACION Y REPRESENTACION DEL PERSONAL

Artículo 37º.- Delegados de personal.....	21
Artículo 38º.- Competencias de los Delegados de personal.....	21
Artículo 39º.- Medios Materiales.....	23
Artículo 40º.- Convocatoria de Reuniones.....	23

CAPITULO VIII

RETRIBUCIONES

Artículo 41º.- Conceptos retributivos.....	24
Artículo 42º.- Salario de calificación.....	24
Artículo 43º.- Gratificaciones.....	24
Artículo 44º.- Antigüedad.....	25
Artículo 45º.- Horas Extraordinarias.....	25
Artículo 46º.- Plus de Turnicidad.....	25
Artículo 47º.- Plus de Nocturnidad.....	25
Artículo 48º.- Plus domingo.....	25
Artículo 49º.- Plus Festivo.....	25
Artículo 50º.- Plus Tóxico.....	26
Artículo 51º.- Prima de competitividad.....	26
Artículo 52º.- Prima Incentivo a la Productividad.....	27
Artículo 53º.- Vacaciones.....	27
Artículo 54º.- Descanso Compensatorio.....	27
Artículo 55º.- Primas y pluses especiales.....	27

CAPITULO IX

DIETAS Y SALIDAS

Artículo 56º.- Gastos de transporte.....	29
Artículo 57º.- Dietas.....	29
Artículo 58º.- Comidas, cenas y desayunos.....	29
Artículo 59º.- Descanso de 13 a 14 horas.....	30

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

CAPITULO X

PREVISIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL

Artículo 60º.- Ayuda a personas con discapacidad psíquica.....	31
Artículo 61º - Complemento en situación de incapacidad temporal.....	31
Artículo 62º.- Seguro Colectivo de Vida.....	31
Artículo 63º.- Préstamos.....	31

CAPITULO XI

Artículo 64º.- Comisión valoración puestos de trabajo.....	32
Artículo 65º - Privación de libertad de los trabajadores.....	32
Artículo 66º.- Normas subsidiarias.....	32
Artículo 67º.- Nuevo sistema de clasificación profesional.....	32

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Absorción y Compensaciones.....	33
---------------------------------	----

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Comisión de vigilancia.....	33
-----------------------------	----

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Resolución de conflictos.....	34
-------------------------------	----

ANEXOS

Nº 1.- Régimen de trabajo.....	35
Nº 2.- Tablas salariales.....	36

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

CAPÍTULO I

AMBITO DE APLICACIÓN, DURACIÓN, Y REVISIÓN

ARTÍCULO 1 - ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo entre ASTURIANA DE ZINC, S.A.U. y el personal de ésta sujeto al mismo, perteneciente al Centro de Trabajo de Hinojedo.

ARTÍCULO 2 - ÁMBITO PERSONAL

Se exceptúan de este Convenio aquellas personas que por sus cargos u otras condiciones sean considerados como personal fuera de Convenio. Ello no excluye que, si lo desean, puedan acogerse en cualquier momento al presente Convenio previa solicitud en tal sentido.

ARTÍCULO 3 - ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia de este Convenio se inicia el día 1 de enero de 2017, rigiéndose hasta el 31 de Diciembre de 2018.

Cualquiera de las partes queda facultada para denunciar el presente convenio a su vencimiento.

ARTÍCULO 4 - REVISION SALARIAL

Para 2017 el incremento será el 3 % sobre tablas salariales a 31 de diciembre de 2016.

Para 2018 el incremento será el 3 % sobre tablas salariales a 31 de diciembre de 2017.

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

CAPÍTULO II

JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

ARTÍCULO 5 - JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

La jornada laboral para este Convenio será de 40 horas de trabajo efectivo a la semana, de la siguiente forma:

Personal jornada ordinaria

Desde el 1 de enero al 14 de junio y desde el 16 de septiembre al 31 de diciembre:

Lunes a viernes de 8 a 13 y de 14 a 17 horas.

Desde el 15 de junio al 15 de septiembre:

Lunes a viernes de 8 a 16 horas, excepto cargue de SO₂

Personal a relevo

Realizará las 40 horas en cómputo de 28 días (4 semanas), según se detalla continuación:

Ciclo	Horario	Días de Trabajo	Días de Descanso
3º	22 a 6	7	2
2º	14 a 22	7	2
1º	6 a 14	7	3_
		<hr/>	<hr/>
		21	7

El personal de fábrica con este régimen de trabajo ajustará su jornada mediante los días de descanso compensatorios correspondientes, conforme lo que se recoge en el artículo 10 de este convenio.

El personal que trabaje esos días, en compensación percibirá la cantidad equivalente al plus festivo establecido en la tabla anexa nº 2 de este convenio.

Durante la vigencia del convenio el personal de fábrica, a relevo y jornada ordinaria, disfrutará de cuatro días de descanso. Dichos días se consideraran como presencia efectiva en el trabajo.

El descanso de las 40 horas tendrá la consideración de presencia efectiva en el trabajo.

Para el personal de jornada normal, las fiestas que coincidan en sábado, se disfrutarán el primer día laborable de la siguiente semana.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, el personal de jornada normal y de jornada partida finalizará su jornada a las 12 horas.

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

ARTICULO 6 – JORNADA IRREGULAR

Se establece el principio de ordenación irregular de la jornada, conforme lo recogido en el artículo 9 de la Ley 3/2012, a fin de optimizar el rendimiento y mejorar el aprovechamiento de los recursos humanos para lograr la mayor productividad.

Las normas reguladoras de esta jornada son:

- a. La jornada irregular no supondrá un incremento de la jornada ordinaria regular pactada en el presente convenio.
- b. Se aplicará a todo el personal.
- c. No se hará uso de la misma en los periodos de vacaciones planificadas. En todo caso se respetará el descanso diario y semanal legalmente establecido.
- d. Se podrá realizar un máximo por cada trabajador del 10% de la misma en cómputo anual.
- e. La empresa preavisará al menos con 5 días de antelación la realización de las horas flexibles en el periodo que corresponda.
- f. Para garantizar el cumplimiento efectivo de la jornada anual, se pone marcha un sistema de saldos gestionado por RRHH. Será posible regularizar el cierre del año hasta 28 de febrero del año siguiente.
- g. El trabajador descansará las horas acumuladas del año anterior como consecuencia de la jornada irregular antes del 28 de febrero del año siguiente en todos los casos y las que les queden por trabajar para llegar a la citada jornada anual se compensen por las que se realicen durante el año siguiente, según las necesidades productivas de la empresa.
- h. No podrán generar horas extraordinarias derivadas de este sistema
- i. Por este sistema el trabajador percibirá, en caso de trabajar la jornada anual completa, como mínimo todos pluses que le hubieran correspondido de trabajar su jornada anual planificada, en cómputo anual, sin por ello dejar de percibir los pluses que no estando planificados le correspondan como consecuencia de trabajar en jornada irregular. Este ajuste se realizará mediante retroactivo en los tres primeros meses del año siguiente.
- j. La empresa proporcionará a los delegados de personal información trimestral por trabajador sobre la realización de la jornada irregular, incluyendo fecha de realización, departamento y saldo.

ARTÍCULO 7 - DESCANSO DURANTE LA JORNADA CONTINUA

Los trabajadores que presten su jornada continua disfrutarán de 30 minutos de descanso para comer el bocadillo.

ARTÍCULO 8 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en cada uno de los distintos horarios y regímenes de trabajo en los que esté encuadrado el trabajador. El límite máximo será de 80 horas/año para cada trabajador.

No se tendrá en cuenta, a efectos de duración máxima de la jornada laboral ni para el cómputo del máximo de las extraordinarias señaladas en el párrafo anterior, el exceso de horas trabajadas para

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

prevenir o reparar siniestro u otros daños extraordinarios o urgentes, así como las estructurales conforme están definidas en las disposiciones legales correspondientes.

La Oficina de Personal enviará a los delegados de personal una relación mensual de las horas extraordinarias que se hayan realizado durante el mismo, indicando la causa, Departamento al que correspondan y el número de trabajadores que las haya realizado con indicación de las que corresponden a cada uno, sin especificación nominal.

ARTÍCULO 9 - VACACIONES

Las vacaciones serán de 27 días laborales.

ARTÍCULO 10 – VACACIONES Y PARRILLA. ÉPOCA DE DISFRUTE

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año, salvo causa de fuerza mayor, en la forma siguiente:

- a) 20 días de forma ininterrumpida en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 1 de noviembre, para lo cual se procederá a su programación.
- b) El resto de vacaciones y días de descanso recogidos en el artículo 5 del presente convenio, así como, los 13 descansos correspondientes a las 40 horas (para el personal a turnos), se disfrutarán en una parrilla establecida, durante los meses de enero a abril y de noviembre a diciembre.

Al personal a turnos se le concederá la posibilidad de disfrutar tres de estos días en cualquier fecha que lo solicite, siempre que éstos no sean consecutivos y sin que pueda haber más de dos peticiones por relevo y un máximo de tres para todos los departamentos de fabricación, pudiendo ampliarse si hay reservas disponibles.

ARTÍCULO 11 – DISTRIBUCIÓN DE VACACIONES Y PARRILLA

La distribución de las vacaciones a que se refiere el apartado a) y b) del artículo anterior se llevará a cabo con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su disfrute.

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

ARTÍCULO 12 - VACACIONES. CASOS ESPECIALES

En caso de que un trabajador debido a baja por enfermedad finalizara el año sin disfrutar vacaciones, tendrá derecho a las mismas en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado durante el año anterior, debiendo tomarlas necesariamente antes de incorporarse al trabajo.

Cuando por causas imputables al trabajador, éste deje transcurrir el año natural sin disfrutar sus vacaciones, perderá el derecho a las mismas, sin que quepa abono de ningún tipo.

La situación de baja por enfermedad o intervención quirúrgica grave que dé lugar a hospitalización, interrumpirá las vacaciones por el tiempo que dure aquélla, disfrutándose los días restantes dentro del año y en el mes que se fije, de mutuo acuerdo, entre el Jefe del Departamento y trabajador afectado.

En caso de matrimonio de un trabajador, avisando con una antelación de treinta días, éste tendrá derecho a disfrutar de su vacación anual en todo o en parte en la fecha inmediata a la celebración de su matrimonio, sin que ello pueda influir en el orden de vacaciones de su grupo.

ARTÍCULO 13 - PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) CINCO días naturales en caso de fallecimiento de cónyuges y TRES días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos. Si tal circunstancia se produce fuera de la provincia se concederá CINCO DIAS NATURALES.
- b) DOS DIAS naturales en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de padres, abuelos, hijos, cónyuge, hermanos y nietos, CUATRO DIAS NATURALES si ocurriese fuera de la provincia.
- c) DOS DIAS naturales en caso de fallecimiento de otros familiares o personas que vivan bajo su techo y dependencia.
- d) UN DIA natural en caso de fallecimiento de sobrinos consanguíneos y tíos.
- e) CUATRO DIAS naturales en caso de alumbramiento de esposa.
- f) UN DIA natural en caso de matrimonio de hermanos, hijos y nietos.
- g) UN DIA natural en caso de bautismo y primera comunión de hijos y nietos.
- h) UN DIA natural en caso de cambio de domicilio.
- i) QUINCE DIAS naturales en caso de matrimonio.

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

- j) UN DIA para renovar el D.N.I, el de conducir en los casos en que tal carné sea necesario para el trabajo dentro de fábrica, para comparecer ante los Tribunales cuando el trabajador sea parte interesada en el procedimiento; para comparecer ante Ayuntamientos o Delegaciones Ministeriales, siempre que sean citados por estos organismos.

Los familiares políticos tendrán la misma consideración que los consanguíneos.

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

CAPITULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 14 - EFICIENCIA Y RENDIMIENTO

La Dirección, Organización y control de la actividad laboral corresponde a la Empresa y el trabajador está obligado a realizar el trabajo bajo la dirección de aquélla. La Empresa podría adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control en el desarrollo de la actividad laboral.

Las retribuciones salariales que se pacten, están directamente relacionadas con un rendimiento y asistencia normales en los distintos puestos de trabajo y de forma eficiente durante toda la jornada laboral. La disminución del rendimiento y asistencia, repercutirá en igual proporción sobre los salarios, siempre que sea por causas imputables al trabajador.

ARTÍCULO 15 - CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Las exclusiones, reservas y preferencias para la contratación de personal, sólo se verán afectadas por lo que establezcan las leyes vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 15 BIS – DURACIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Durante la vigencia del presente Convenio la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción que pudieran celebrarse y el período dentro del cual se pueden realizar, se regirá por lo previsto en el artículo 15 b) del E.T. a dichos efectos y lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Química.

ARTICULO 16 – JUBILACION PARCIAL

En virtud del presente convenio se aplicará, según la legislación vigente, el programa de jubilación parcial, a los trabajadores nacidos en 1957 o con anterioridad, que soliciten acogerse al mismo.

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

ARTÍCULO 17 – VACANTES Y ASCENSOS

Se entiende por vacante el puesto de trabajo que se encuentre sin titular, y la Dirección de la Empresa no proceda a su amortización en el plazo de treinta días naturales, desde que se constate dicha circunstancia, lo que deberá notificarse por escrito a los representantes de los trabajadores

Para la provisión de vacantes en régimen de ascenso, de cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad, siempre que se acredite aptitud en el trabajador para el puesto de ascenso, y las dos siguientes por concurso-oposición, que habrá de ser eminentemente práctico, preferentemente entre los trabajadores de cada categoría inmediatamente inferior.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas, en razón de las facultades organizativas que se reconocen a la Empresa, se cubrirán por libre designación de la Dirección de la Empresa. Una vez producida la designación, ésta será comunicada a los delegados de personal y al personal afectado.

ARTÍCULO 18 - CAMBIOS DE PUESTO VOLUNTARIO

Siempre que se produzca una vacante o se cree una nueva plaza, en ambos casos que no signifique mando, deberá ser comunicado al personal en los tabloneros de anuncios, para que los interesados, en la vacante producida o creada, puedan solicitarla en el plazo de QUINCE DIAS, a contar del anuncio.

Tendrán preferencia para la adjudicación de la misma los trabajadores de puesto fijo del mismo departamento, teniendo en cuenta la antigüedad en éste, seguidamente los Reservas de éste departamento, por el orden establecido en la lista confeccionadas al efecto y, si no los hubiera o no lo solicitaran, tendrán preferencia los que sean más antiguos en la Fábrica, salvo que se acredite la carencia de aptitud del trabajador.

ARTICULO 19 - MOVILIDAD DE PERSONAL

Ningún trabajador podrá ser cambiado de puesto de trabajo con perjuicio de sus derechos económicos. La movilidad de personal del centro de trabajo o dependencia no tendrá más limitaciones que las exigidas por la idoneidad y la pertenencia al grupo profesional y régimen de jornada. No obstante, en caso de emergencia, podría tomarse personal de otro departamento de la fábrica, incorporándose éste a su punto de procedencia una vez desaparecidas las causas que motivaron el traslado. El trabajador que sea trasladado percibirá las remuneraciones que correspondan al puesto a que se va destinado, sin que, como queda dicho, pueda mermársele los emolumentos que hasta entonces venía percibiendo.

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

ARTÍCULO 20 - RESERVAS DE FABRICACION

Para los puestos de fabricación existentes en la Fábrica, existirán los reservas de fabricación necesarios para cubrir el absentismo de tostación, concentración y cargue de SO₂, los cuales estarán incorporados a un relevo, haciendo los descansos junto con el relevo que se le determine, debiendo conocer todos los puestos de fabricación. Dichos reservas tendrán las mismas retribuciones y complementos que los titulares de puesto fijo.

a) Normas incorporación reservas a fabricación:

Las ausencias de los titulares de fabricación por cualquier motivo, serán cubiertas por el Reserva del mismo relevo, y si esto no fuera posible, serán cubiertas por cualquiera de los restantes, siguiendo criterios de organización y reducción de costes.

Cuando un Reserva tenga que cubrir puesto en un relevo que no sea el suyo, una vez finalizada la suplencia, disfrutará del correspondiente descanso antes de incorporarse a su puesto, en el caso de que no hubiese podido disfrutarlo cuando le correspondía. Caso contrario se abonará el descanso como horas extras.

b) Incorporación al relevo por vacaciones de los titulares.

Cuando los titulares del puesto empiecen a disfrutar las vacaciones a continuación del descanso, el reserva que le sustituya se acoplará al relevo en el descanso que precede a las vacaciones del titular.

c) Exceso de descansos por acople relevo

El exceso mensual de descansos que puedan producirse por acoplamiento al relevo, se abonará como presencia efectiva en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 21 - CAMBIO DE TURNO O DESCANSO

Se permitirá el cambio de turno, así como el cambio del día de descanso, entre trabajadores que pertenezcan al mismo puesto de trabajo que ostente la misma profesión o especialidad íntimamente relacionadas, cuando quede cubierto el servicio y siempre con consentimiento previo del Jefe del Departamento

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

ARTÍCULO 22 - RELEVOS

Los relevos se realizarán siempre en el puesto de trabajo.

El titular de un turno no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que sea relevado.

Cuando por causas imprevistas no se presentase el operario de relevo, se procederá preferentemente por el siguiente orden:

1. Realizará el puesto el reserva.
2. Doblará el titular del puesto.
3. Doblará cualquiera de los compañeros que conozca el puesto y acepte voluntariamente.
4. Podrán realizar las labores del ausente los compañeros entrantes que voluntariamente acepten, en cuyo caso percibirán a prorrata el importe del doble.
5. Los operarios que voluntariamente acepten, estando libre o de descanso, se le abonará el doble correspondiente y se considerará el día de descanso.

Caso de no poder ser cubierto el relevo por alguno de los supuestos anteriores, doblará obligatoriamente el titular del puesto, sin que esté obligado a hacerlo dos días consecutivos.

El doble será compensado siempre con la cantidad que figura en la tabla anexo nº 2. Caso de que éste coincida en día festivo, percibirá además el plus festivo correspondiente.

ARTÍCULO 23 - REGISTRO DE PERSONAL

Los registros de personal totalizados al 31 de diciembre de cada año, se publicarán durante el mes de febrero siguiente, conteniendo los datos que a continuación se detallan:

Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la empresa y en la categoría, número de matrícula, cargo o puesto que ocupa, categoría profesional y departamento donde prestó sus servicios el último año.

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

CAPÍTULO IV

PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA

ARTÍCULO 24 - DEFINICIÓN

Integra el grupo de capacidad disminuida el personal cuya capacidad hubiera disminuido por razón de enfermedad común o profesional, accidente, sea o no laboral y a consecuencia de lo cual no pueda desarrollar de forma correcta y completa los cometidos de su puesto de trabajo con un rendimiento normal.

ARTÍCULO 25 - DECLARACIÓN DE LA CAPACIDAD DISMINUIDA

La declaración de personal de capacidad disminuida se efectuará por los Servicios Médicos de la Empresa, bien a solicitud del Jefe del Departamento, a instancia de los Delegados de personal, a petición de los propios interesados y a la vista de los reconocimientos periódicos e historial clínico, o dictámenes de otros médicos especialistas, cuando detecten una incompatibilidad manifiesta del trabajador con el puesto a desempeñar, conforme a la definición del artículo 22 del Convenio o que afecte claramente a la seguridad de las personas y/o instalaciones.

No obstante lo anterior, serán considerados de capacidad disminuida los trabajadores que tengan reconocida, o se les reconozca en el futuro, una incapacidad permanente que no dé lugar a la rescisión del vínculo laboral e impida desarrollar los cometidos de su puesto de trabajo habitual.

ARTÍCULO 26 - APTITUD FISICA

Será condición indispensable para ocupar un puesto determinado de capacidad disminuida, que el trabajador posea aptitud física suficiente para el desempeño del mismo, a juicio del médico de Empresa, previo informe de los delegados de personal.

La aptitud profesional, en su caso, será consecuencia de la actuación del trabajador durante el período necesario para su adiestramiento o adaptación al puesto de trabajo. Todo ello será determinado por la Empresa, oídos los Delegados de personal.

ARTÍCULO 27 - PUESTOS DE TRABAJO

La Empresa facilitará al personal de capacidad disminuida un puesto de trabajo de acuerdo con su incapacidad.

El número de puestos a cubrir por el personal de capacidad disminuida será como máximo el 7 por 100 de la plantilla de la Fábrica.

ARTÍCULO 28 - FORMACION Y RECONVERSION

Cuando la Empresa considere necesario someter al personal de capacidad disminuida a cursillo de formación profesional, perfeccionamiento o reconversión para la ocupación de determinados puestos de trabajo, será obligatoria la asistencia a tales cursillos durante la jornada de trabajo.

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

ARTÍCULO 29 - RECUPERACION DE LA CAPACIDAD LABORAL

Todo trabajador calificado como personal de capacidad disminuida, que por los Servicios Médicos de la Empresa se le declare haber recuperado su capacidad laboral para el puesto de procedencia, a la vista de los reconocimientos periódicos e historial clínico o dictámenes de otros médicos especialistas, bien a solicitud del Jefe del Departamento, a instancia de los Delegados de personal, o a petición de los propios interesados, deberá reintegrarse al mismo, de manera inmediata, salvo que la Dirección de la Empresa considere necesaria su continuidad en dicho puesto y ésta no suponga lesión para otro trabajador con mejor derecho.

ARTICULO 30 - REINGRESO DE INCAPACITADOS

Se establece el derecho preferente para ingresar en la Empresa a los trabajadores que cesaron en la misma por incapacidad reconocida oficialmente en el caso de que por revisión de la Comisión Técnica Calificadora se declare en resolución firme la recuperación de su capacidad.

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

CAPÍTULO V
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 31 - PRINCIPIO GENERAL

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, incumbiendo a la empresa el correlativo deber de protección frente a riesgos laborales, teniendo aquéllos y ésta las obligaciones establecidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones reglamentarias de desarrollo.

ARTÍCULO 32 - DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Dada la actual plantilla de la empresa, se designará un Delegado de Prevención por y entre los representantes de los trabajadores, que tendrá las competencias y facultades previstas en el artículo 36 de la citada Ley 31/1995, con el régimen de garantías y sigilo profesional ordenado en el artículo 37 de la misma Ley. La Empresa deberá proporcionar al Delegado de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesario para el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 33 - COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

El Delegado de prevención tendrá las siguientes competencias:

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. Será consultado, antes de su puesta en práctica y en lo que se refiere a la incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención, así como los proyectos y organización de la formación en materia preventiva.
2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
3. Controlar la suficiencia y el uso de los medios y equipos de prevención y protección de riesgos, participando también en la determinación de las prendas de trabajo o de abrigo requeridas en cada puesto, la periodicidad de entrega de las mismas y los supuestos de excepción a esa periodicidad.
4. Participar en la decisión sobre la entrega de gafas graduadas u otros medios especiales o específicos de seguridad a aquellos trabajadores que los necesiten.

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

5. Participar en la decisión sobre los casos de obligatoriedad para los trabajadores de realización de reconocimientos médicos, cuando los mismos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de esos trabajadores o para verificar si el estado de salud de alguno de ellos puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
6. Asegurar que las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se lleven a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
7. Cualquier otra que esté dispuesta o que se disponga por norma legal o reglamentaria.

ARTÍCULO 34 - RECONOCIMIENTOS PERIODICOS Y ESPECIALES

Los trabajadores realizarán un reconocimiento médico general cada año, practicado por los Servicios Médicos de la Empresa o Centro que éstos designen. Dichos servicios determinarán, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud o a iniciativa propia, igualmente los reconocimientos especiales que fueran necesarios y su periodicidad, ajustándose, como mínimo, a lo que determinen las disposiciones vigentes.

Cada trabajador podrá solicitar, cada dos años, la práctica de un chequeo. Esta solicitud será presentada a los Servicios Médicos de la Empresa, quien determinará sobre la procedencia del referido reconocimiento, informando, en todo caso, al Comité de Seguridad.

CAPÍTULO VI

AYUDAS SOCIALES

ARTÍCULO 35 - AYUDA DE ESTUDIOS Y BOLSAS DE VIAJE

Se establece una subvención de DIECINUEVE MIL CUATROCIENTOS EUROS CON DIECIOCHO CENTIMOS (#19.400,18€#) para el año 2017, que serán destinadas según determinen los delegados de personal, para ayuda de estudios de hijos de productores y bolsas de viaje, entre los productores del Convenio.

La cuantía que perciba cada trabajador se abonará por nómina.

ARTICULO 36 - AYUDA DE VIVIENDA

Para el año 2017 la Ayuda de Vivienda se establece en TREINTA Y DOS EUROS CON CINCUENTA CENTIMOS mensuales. Dicha cantidad se percibirá, igualmente, con cada una de las pagas extraordinarias.

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

CAPITULO VII

PARTICIPACION Y REPRESENTACION DEL PERSONAL

ARTICULO 37 – DELEGADOS DE PERSONAL

Los delegados de personal son la representación de los trabajadores en la Empresa o Centro de Trabajo para la defensa de sus intereses, ejerciendo la misma mancomunadamente y con las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal, para el ejercicio de sus funciones, dispondrán de un crédito de horas mensuales que en este momento, dado el número de trabajadores en plantilla es de 15 horas.

Estas horas serán acumulables mensualmente entre los miembros de cada Central Sindical o Asociación con representación dentro de los delegados de personal, los cuales las distribuirán de acuerdo con las necesidades propias de su representación.

Esta facultad, se ejercerá con el expreso asentimiento del cedente o cedentes, comunicándolo previamente al Jefe de Personal, haciendo constar el número de horas cedidas y el mes a que corresponden.

ARTICULO 38 - COMPETENCIAS DE LOS DELGADOS DE PERSONAL

1. Los delegados de personal tendrán las siguientes competencias.

1.1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones.

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la Empresa.

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la determinación de la relación laboral.
- 1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 1.7. Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- 1.8. Ejercer una labor:
- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en material laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley.
- 1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- 1.10. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.
- 1.11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directo o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
2. Los informes que deban emitir los delegados de personal, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

ARTICULO 39 - MEDIOS MATERIALES

La Empresa facilitará a los delegados de personal, equipos y material de oficina necesarios razonablemente para el desarrollo de sus actividades, así como tablones de anuncios en los diferentes departamentos para información a los trabajadores. Igualmente se resarcirá a los delegados de personal, de los gastos que se le originen en relación con las gestiones comunes a juicio de la Empresa.

ARTICULO 40 - CONVOCATORIA DE REUNIONES

Las convocatorias para las reuniones en las que participe la Dirección de la Sociedad, efectuada a instancia de ésta o de los delegados de personal, se realizarán con la suficiente antelación a la fecha de celebración de la reunión, con indicación del orden del día de los asuntos a tratar, salvo en los casos de que por su naturaleza y urgencia no admitan demora.

Deberá levantarse acta de la reunión con los acuerdos tomados, firmada por todos los asistentes.

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

CAPITULO VIII

RETRIBUCIONES

ARTICULO 41 - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Los conceptos retributivos que integran la política salarial regulada en el presente Convenio son los siguientes:

- Salario de calificación
- Gratificaciones
- Antigüedad
- Horas extraordinarias
- Plus de Turnicidad
- Plus de Nocturnidad
- Plus Festivo
- Plus Tóxico
- Prima incentivo a la producción
- Plus Domingo
- Prima de Competitividad

ARTICULO 42 - SALARIO DE CALIFICACION

La Cuantía del salario de calificación para cada categoría será la prevista en la Tabla salarial que figura como anexo nº 2 del presente Convenio.

ARTICULO 43 - GRATIFICACIONES

Todo el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio percibirá cuatro gratificaciones extraordinarias.

Se harán efectivas los días 20 de marzo, julio, septiembre y diciembre. Cada gratificación será equivalente a 30 días de salario de calificación, más antigüedad y ayuda de vivienda.

Todas las pagas serán prorrateables para el personal de nuevo ingreso o que cause baja durante el año, según el plazo de permanencia en ese período.

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

ARTICULO 44 - ANTIGÜEDAD

La antigüedad se devengará tomando como base el tiempo de servicio prestado a la Empresa, consistente en quinquenios, cuya cuantía será la que figura en la Tabla Anexo nº 2 de este Convenio, que se comenzará a percibir a partir del mes siguiente en que se cumpla.

El número de quinquenios será ilimitado.

ARTICULO 45 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Todas las horas extraordinarias que se realicen, se abonarán de conformidad con la tabla que figura como Anexo nº 2 de este Convenio.

ARTICULO 46 - PLUS DE TURNICIDAD

Los trabajadores que presten sus servicios en régimen de turnos continuados, percibirán por día de trabajo la cantidad establecida en el Anexo nº 2.

ARTICULO 47 - PLUS DE NOCTURNIDAD

Los trabajadores que hubieren de prestar sus servicios en régimen nocturno percibirán, por noche trabajada la cantidad establecida en el Anexo nº 2. El personal a relevo percibirá, durante las vacaciones, este plus de acuerdo con lo que corresponda al turno en el que esté incluido.

ARTICULO 48 - PLUS DOMINGO

Los trabajadores que por estar en régimen de turnos 3T4, presten sus servicios en domingo, percibirán por domingo trabajado la cantidad de 2,5 € durante la vigencia de este convenio.

ARTICULO 49 - PLUS FESTIVO

Los trabajadores que presten sus servicios en día festivo o de descanso, percibirán un plus de acuerdo con el tiempo trabajado y tomando como base la cuantía establecida en la Tabla Anexo nº 2 de este Convenio.

El personal a relevo percibirá igualmente el plus festivo, cuando la fiesta coincida con su descanso semanal y en vacaciones siempre que no origine horas extras. En este caso, el día se considerará como de vacaciones en lugar de festivo.

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

ARTICULO 50 - PLUS TOXICO

El plus tóxico lo percibirán en este centro únicamente los puestos de trabajo considerados como tales y relacionados en resoluciones de la Delegación Provincial de Trabajo de 17.3.75 y 12.9.77. La cuantía de este plus será el 10% del salario de calificación como figura en el Anexo nº 2 (Plus Tóxico 1).

Independientemente de lo anterior, se amplía la percepción de este plus a los siguientes departamentos y en la cuantía que figura en el Anexo nº 2 (Plus Tóxico 2):

Laboratorio
Cuartos de Aseo - Limpieza

La Empresa de acuerdo con lo dispuesto en las disposiciones legales en vigor, se reserva el derecho a practicar y/o solicitar cuantas nuevas mediciones considere oportunas, con el fin de revisar si los puestos de trabajo afectados continúan sujetos al abono del plus tóxico o por el contrario tal determinación de toxicidad ha desaparecido o disminuido en razón a las mejoras o reparaciones llevadas a cabo en las instalaciones u otros cualesquiera motivos, procediendo, en consecuencia, a la extinción del plus tóxico.

ARTICULO 51 – PRIMA DE COMPETITIVIDAD

Se establece una prima de competitividad de carácter anual de 1.250 €, con el objetivo de reducir el absentismo.

Para la consecución de la misma se aplicara el factor a las ausencias derivadas de contingencias comunes y faltas no justificadas, de tal forma que el valor que resulte de:

$$\text{Nº de días de ausencia} \times (\text{nº de veces})^2 = \text{valor}$$

Se retribuirá con las siguientes cuantías:

<u>Valor</u>	<u>importes 2017 y 2018</u>
Entre 0 y 4	1.250 euros
De 5 a 9	1.000 euros
De 10 a 20	750 euros
De 21 a 40	500 euros
De 41 a 64	250 euros
Mayor de 64	0 euros

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

ARTICULO 52 - PRIMA INCENTIVO A LA PRODUCCION

La prima para este concepto será de 19,42 euros para el año 2017, por día trabajado.

ARTICULO 53 – VACACIONES

Las vacaciones anuales serán retribuidas como presencia efectiva en el trabajo.

ARTICULO 54 - DESCANSO COMPENSATORIO

Cuando un trabajador por causas excepcionales no tenga un descanso entre la hora de finalización del trabajo y la de iniciación de la nueva jornada, mayor de 8 horas, tendrá derecho a descansar medio día y a percibir las retribuciones como presencia efectiva en el trabajo. En el supuesto de no interesarle al trabajador este descanso, podrá optar por percibir en compensación, una cantidad equivalente al importe de 4 horas extras.

ARTICULO 55 - PRIMAS Y PLUSES ESPECIALES

Trabajos de limpieza y reparación en el molino

El personal que realice trabajos de limpieza o reparación en el interior del molino percibirá una prima diaria de 21,33 euros para el año 2017.

Picado y limpieza llares Hornos y cambio de brazos calderín de hornos

El personal que realice estos trabajos percibirá una prima de 48,98 € /día para el año 2017.

Prima cargue calcine

El operario de báscula de mineral percibirá 0,01669 € / Tm calcine cargada para el año 2017.

Plus llamada

Todo productor que sea requerido para volver al trabajo a realizar horas extraordinarias, tendrá derecho a percibir un plus de 18,17 euros por llamada para el año 2017.

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

El personal que realice trabajos de limpieza y reparación en el interior de electrofiltros, hornos, calderas, tuberías de SO₂, tanque ácido sulfúrico, tanques depuradora, torres de absorción y desabsorción, tanques almacenamiento SO₂ y reparación de intercambiadores y refrigerantes, percibirá un plus de 12,17 euros para el año 2017.

Servicios de guardia y retén

Se establece una prima de 20,82 € /día de guardia para el año 2017, al personal de Talleres que voluntariamente acepte un servicio de guardia y retén para posibles averías de Fábrica.

Las condiciones de este servicio serán las siguientes:

1. El personal estará una semana de guardia y 3 semanas de retén.
2. El que esté de guardia tendrá la obligación de estar en su casa o lugar próximo donde pueda ser avisado.
3. La guardia empezará el lunes a las 8 horas, finalizando el lunes de la siguiente semana a la misma hora.

Gratificación por trabajar las noches de los días 24 y 31 de diciembre

Al personal que trabaje las noches de los días 24 y 31 de diciembre se le abonará una gratificación de 80 euros.

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

CAPITULO IX

DIETAS Y SALIDAS

ARTICULO 56 - GASTOS DE TRANSPORTE

Al personal que por orden de la Empresa tenga que efectuar desplazamientos, le serán abonados los gastos de transporte, salvo que se realice en vehículos propiedad de la Compañía

ARTICULO 57 - DIETAS

Cuando por necesidades de trabajo un productor sea destinado transitoriamente a lugar distinto del suyo habitual, tendrá derecho a percibir los gastos ocasionados.

ARTICULO 58 - COMIDAS, CENAS Y DESAYUNOS

En los casos de realizarse trabajos extraordinarios, si éstos tuvieran lugar en horas intempestivas, o representasen una jornada de larga duración, entre las trece y las catorce y entre las veintiuna y veintidós horas se le facilitará al trabajador un vale para comida o cena.

Análogo criterio se aplicará en el caso de tener que facilitarle desayuno y bocadillo.

Para los trabajadores de jornada ordinaria, cuando por circunstancias de fuerza mayor se prolongue su jornada, disfrutará de 30 minutos de descanso para comer el bocadillo, a partir de las 19 horas

Para el personal en horario de relevo y que se vea obligado a doblar su jornada laboral, le corresponderá:

Si tiene que continuar la jornada desde las 14 a las 22 horas vale para comida y bocadillo.

Si tiene que continuar la jornada desde las 22 a las 6 vale para cena y bocadillo.

Si tiene que continuar la jornada desde las 6 a las 14 vale para desayuno.

El importe del vale será de:

	<u>Año 2017</u>
Comida o cena	15,95 euros.
Desayunos	11,26 euros.
Bocadillo	8,45 euros.

Si los trabajadores lo prefieren, el importe de dichas consumiciones se les abonará en efectivo.

ARTICULO 59 - DESCANSO 13 A 14 HORAS

El tiempo de descanso para efectuar la comida, de 13 a 14, cuando por perentorias necesidades del trabajo no pudiera disfrutarse, se abonará como extraordinario, independientemente de conceder una hora para realizar el almuerzo.

Para efectuar el desayuno o cena del personal de mantenimiento y reparaciones, se concede una hora de descanso, la cual se abonará como extraordinaria.

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

CAPITULO X
PREVISION Y ASISTENCIA SOCIAL

ARTICULO 60 - AYUDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSIQUICA.

Los trabajadores con hijos con discapacidad psíquica, tendrán a efectos de su preparación en Centros Especializados, una asignación anual de 986,84 euros para el año 2017, que se hará efectivo en la primera quincena del año siguiente.

ARTICULO 61 – COMPLEMENTO EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

En la situación de incapacidad temporal, ya sea por enfermedad o por accidente, y hasta el final del noveno mes a partir de la fecha de inicio de esa situación, tendrán derecho el trabajador que se encuentre en ella a percibir un complemento empresarial por la diferencia entre las prestaciones del Sistema de Seguridad Social y el importe de su salario de calificación más el complemento por antigüedad.

Tal derecho se perderá o quedará en suspenso cuando el derecho al subsidio por incapacidad temporal sea denegado, anulado o suspendido.

ARTICULO 62 - SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Se establece un seguro de vida para cubrir los riesgos de muerte por cualquiera que sea la causa. La cuantía del capital asegurado será de 6.000 euros, corriendo el pago de la prima a cargo de la Empresa. La Empresa facilitará la gestión del cobro de la indemnización.

ARTICULO 63 - PRESTAMOS

En caso de necesidad debidamente justificada, la Dirección de la Empresa concederá préstamos en las condiciones siguientes.

- a) De hasta SEISCIENTOS EUROS, a devolver en doce meses.
- b) En casos especiales, hasta MIL QUINIENTOS EUROS, a devolver en las cuatro primeras pagas extraordinarias que perciba.

Para la concesión de estos préstamos está previsto un fondo máximo de ONCE MIL EUROS

Los delegados de personal estarán informados, puntualmente, de la concesión de los mismos.

CAPITULO XI

ARTICULO 64 - COMISION VALORACION PUESTOS DE TRABAJO

La comisión de valoración de puestos de trabajo, estará compuesta por cuatro miembros, dos designados por la Dirección de la Empresa y dos por los delegados de personal.

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

Esta comisión, que se reunirá todos los años en el mes de noviembre, será la encargada de estudiar las posibles reclamaciones que se formulen a lo largo del año; revisar aquellas valoraciones de puestos que hayan sufrido modificaciones, así como valorar los puestos de nueva creación.

Caso de no haber acuerdo en alguna o todas las valoraciones en que intervenga la Comisión, esta se someterá a la decisión que al efecto, dictamine la Empresa de valoración que se determine.

ARTICULO 65 – PRIVACIÓN DE LIBERTAD DE LOS TRABAJADORES

En aquellos supuestos de privación de libertad, en virtud de sentencia condenatoria de un trabajador, la Dirección de la Empresa, a instancia de los delegados de personal, considerará la posible concesión de excedencia, fijando, en su caso, las condiciones de reincorporación del trabajador afectado, siempre que la responsabilidad penal fuera imputada por hechos cometidos fuera de la Empresa y que no afectaran al tráfico de la misma, ni a personas con ella relacionadas.

La excedencia se concederá, en todo caso, en los supuestos en que el hecho imputado al trabajador fuera constitutivo de un delito por imprudencia o negligencia.

ARTICULO 66 - NORMAS SUBSIDIARIAS

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones vigentes que serán de aplicación.

ARTÍCULO 67 – NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se establecen dos divisiones funcionales:

- ✓ **Técnicos** (Contra maestres, Analista de laboratorio)
- ✓ **Operarios** (Oficiales de 1ª y de 2ª, Profesionales de 1ª, Almaceneros, Peón).

Estas divisiones funcionales se encuadran en 4 grupos profesionales:

<u>Grupo Profesional I:</u>	<u>Grupo Profesional II:</u>	<u>Grupo Profesional III:</u>	<u>Grupo Profesional IV:</u>
Contra maestres		Analista de laboratorio Oficiales de 1ª Oficiales de 2ª	Profesionales de 1ª Almacenero Peón

En resumen, el sistema de clasificación profesional, teniendo en cuenta ambas divisiones, queda de la siguiente manera:

División funcional: TÉCNICOS	División funcional: OPERARIOS	GRUPO PROFESIONAL
		Uno
Contra maestres		Dos

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

Analista de laboratorio	Oficial de Primera Oficial de Segunda	Tres
	Profesionales de 1º Almacenero Peón	Cuatro

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICION FINAL PRIMERA - ABSORCION Y COMPENSACIONES

Las remuneraciones establecidas en el presente Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial que viniera devengando el personal, ya lo fuera por aplicación del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes, Convenio Colectivo, normales anteriores al presente, Reglamento de Régimen Interior, pacto individual o concesión graciable de la Empresa, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución de la retribución global anual que disfrute.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA - COMISION DE VIGILANCIA

Para interpretar las cuestiones que suscite la aplicación del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria que estará integrada por dos representantes de cada una de las partes deliberadoras, designados por la Dirección de la Empresa y los Delegados de Personal, respectivamente, entre los miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio. Los vocales que componen dicha Comisión serán los siguientes.

En representación de los trabajadores:

D. JESUS REVUELTA PEREZ
D. VALENTIN TORRE MADRAZO

En representación de la Empresa:

D. JOSE MANUEL MENENDEZ MARTINEZ
D. JESUS DIEZ BAQUERO

Suplentes:

D. JUAN ANTONIO GIL GONZALEZ (Representación empresa)
D. CARLOS PECHERO GOMEZ (Representación trabajadores)

En los conflictos individuales o plurales que surjan podrán someter, la Empresa y los interesados de común acuerdo, su solución a la decisión de esa Comisión. En todo caso, cualquier conflicto

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

individual o plural por causa de la aplicación de las normas del Convenio, salvo en materia de sanciones y despido, deberá someterse, como trámite preceptivo previo al ejercicio de las acciones que quepan, a la consideración y dictamen de esa Comisión, la cual lo evacuará en el plazo máximo de un mes, sirviendo tal planteamiento para la interrupción de la prescripción de acciones.

En caso de que las partes en la Comisión de Vigilancia no lleguen a un acuerdo en relación a las cuestiones que se les planteen, someterán sus discrepancias a mediación y, en su caso, al arbitraje, al Órgano de Resolución Extrajudicial (ORECLA)

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA - RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Una vez sometidas a la Comisión Paritaria las materias establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativas a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o a la inaplicación salarial del Convenio Colectivo, de continuar el desacuerdo de las partes, sus discrepancias se resolverán conforme con los procedimientos establecidos por el acuerdo interprofesional de resolución de conflictos laborales de Cantabria o el que pudiera sustituirle durante la vigencia de este Convenio, incluyendo el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el mismo.

ANEXO Nº 1

	DEPARTAMENTOS	AREAS	PUESTOS	TIPO JORNADA
FABRICA DE HINOJEDO	PRODUCCION	CONTRAMAESTRES		3T4
		HORNO FLASH	Hornero	3T4
			Ayudante de Cruda	3T4
			Calderas	3T4
		CONCENTRACION	Panel	3T4
		BASCULA		Normal
	RESERVAS		3T4	
	SERVICIOS	LIMPIEZA	Limpiadora	Normal
	MANTENIMIENTO	TALLER MECANICO	Mecánico	Normal
		TALLER ELECTRICO	Eléctrico y aparatos de control	Normal

JUEVES, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 187

ANEXO 2
TABLAS SALARIALES AÑO 2017

ESCALON	Salario Calificación		Antigüedad	Hora Extra	Turno 3T4	Nocturno	Festivo	Plus Tóxico 1		Plus Tóxico 2		Dobles
	€/DÍA	€/MES						€/DÍA	€/DÍA	€/DÍA	€/DÍA	
1	37,88	1.148,24	1,55	46,98	5,44	9,43	141,74			2,47	173,71	
2	38,85	1.177,64	1,59	48,20	5,53	9,61	144,81	Horno Flash		2,51	177,32	
3	39,77	1.205,53	1,68	50,93	5,60	9,86	147,94			2,56	181,06	
4	40,75	1.235,23	1,72	52,14	5,65	10,12	151,11	Concentración		2,62	184,87	
5	41,77	1.266,15	1,76	53,35	5,73	10,36	154,42			2,75	188,73	
6	42,80	1.297,38	1,80	54,56	5,77	10,63	157,74	Laboratorio		2,82	192,68	
7	43,85	1.329,20	1,85	56,08	5,87	10,90	161,21			2,88	196,76	
8	44,93	1.361,94	1,90	57,59	5,96	11,15	164,67	Talleres		2,93	200,89	
9	46,05	1.395,89	1,93	58,50	6,04	11,41	168,26			3,00	205,09	
10	47,17	1.429,84	1,98	60,02	6,11	11,73	171,92	Reservas Fabricación		3,09	209,42	
11	48,35	1.465,61	2,03	61,53	6,18	12,01	175,64			3,17	213,85	
12	49,54	1.501,68	2,09	63,35	6,26	12,34	179,44	Cargue SO2		3,24	218,32	
13	50,76	1.538,66	2,16	65,48	6,31	12,66	183,38			3,29	222,89	
14	52,04	1.577,46	2,19	66,38	6,43	12,97	187,32	Jefes de Turno		3,38	227,55	
15	53,34	1.616,87	2,25	68,20	6,50	13,27	191,40			3,44	232,34	
16	54,61	1.655,37	2,31	70,02	6,58	13,62	195,58			3,55	237,20	
17	55,95	1.695,98	2,34	70,93	6,66	13,95	199,82			3,62	242,17	
18	57,33	1.737,82	2,41	73,05	6,71	14,28	204,16			3,72	247,30	

2017/8395

CVE-2017-8395