

Recibirán la información periódica en materias tales como: Ventas, evolución probable del empleo, nuevas contrataciones y evolución económica de la misma.

Serán informados, en un plazo no superior a cuarenta y ocho horas, de las sanciones impuestas por faltas graves, muy graves, incluidos los despidos.

Deberán emitir informe previo a la ejecución sobre las siguientes cuestiones:

- 1.^a Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- 2.^a Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- 3.^a Planes de formación profesional de la empresa.
- 4.^a Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- 5.^a Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 54. *Crédito de horas retribuidas.*

El crédito de las horas mensuales retribuidas que corresponda a cada miembro del Comité de Empresa y Delegados de Personal será el que la legislación establezca, de acuerdo con la plantilla del centro de trabajo que representa. Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo legal total.

Para la disposición del crédito, es necesaria la comunicación al Jefe correspondiente con antelación suficiente y la justificación ante la representación de la empresa a los efectos de habilitación de los tiempos, salvo que la urgencia del tema lo impidiera.

No se computarán dentro del máximo legal de horas las que utilicen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, como consecuencia de las reuniones bipartitas de negociación del mismo y el tiempo invertido en las reuniones del Comité con la representación de la empresa.

Artículo 55. *Convocatoria de asambleas.*

El Comité de Empresa tiene derecho a convocar asamblea de trabajadores, de acuerdo con lo legalmente establecido y notificándosele previamente a la Dirección de la empresa.

Excepcionalmente, la empresa autorizará la realización de hasta dos asambleas, en el transcurso comprendido entre la denuncia del Convenio y la consecución definitiva del mismo, dentro de las horas de trabajo y por el tiempo retribuido que en su momento se acuerde con el Comité de Empresa.

Artículo 56. *Secciones Sindicales.*

Ambas partes acuerdan estar a lo que la normativa legal (ET y LOLS) en cada momento establezca para las Secciones Sindicales y Delegados de las mismas.

Artículo 57. *Coordinadora de representantes de los trabajadores.*

Con la finalidad de potenciar los cauces de diálogo e información entre los representantes de los trabajadores y los de la Dirección, se crea una Coordinadora de Representantes, constituida por ocho miembros designados entre y por los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal afectados por este Convenio Colectivo.

Para la composición de esta Coordinadora se tendrá en cuenta el criterio de proporcionalidad de sus miembros en función de los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales.

La Coordinadora de representantes representará a los empleados de la compañía en las reuniones con la Dirección a celebrar, al menos, tres veces al año, y en las que se analizará la situación general de la empresa (posición en el mercado, situación financiera, evolución de la plantilla, con información específica sobre la que haya sido presupuestada, cambios en el organigrama). Corresponderá a la Dirección señalar el lugar y la fecha de las reuniones y los temas a tratar se fijarán por escrito con una antelación de, al menos, quince días.

Se levantará acta del contenido esencial de la reunión.

Asimismo, podrán celebrarse este tipo de reuniones a petición de la Coordinadora de Representantes cuando concurran circunstancias que afecten de manera importante a la situación de la compañía, y previa petición motivada.

CAPÍTULO X

Derecho supletorio

Artículo 58. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones complementarias de carácter general.

1527 *RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Fertiberia, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Fertiberia, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9009332), que fue suscrito, con fecha 15 de octubre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de UGT, CC. OO. y CTI en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de diciembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «FERTIBERIA, SOCIEDAD ANÓNIMA» 1999-2000

CAPÍTULO I

Ámbito-vigencia-unidad

Artículo 1. *Objeto y ámbito funcional.*

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El contenido de este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que «Fertiberia, Sociedad Anónima» tenga establecidos o establezca dentro del territorio nacional, durante su vigencia.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

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

El personal incluido en el «Sistema DT», así como el integrado en dicho sistema procedente de contrato individual, no estará afectado por el Convenio en materia salarial. No obstante, aquellos trabajadores incluidos en dicho sistema, que deseen acogerse a este Convenio a todos los efectos, incluso los salariales, podrán hacerlo mediante solicitud a la Dirección de la empresa, durante el mes de diciembre de cada año, para que surta efectos a partir del 1 de enero del año siguiente. Dicha solicitud implicará

la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se ajuste en sus conceptos a la estructura salarial del Convenio, sin que ello suponga ninguna variación en su remuneración por jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual. A estos efectos, se le facilitará previamente al trabajador la información correspondiente sobre su posible nueva situación. Igualmente, dicha solicitud significaría la renuncia a cualquier beneficio inherente al «status» del sistema DT.

Artículo 4. *Ámbito temporal-vigencia.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos salariales se retrotraerán al 1 de enero de 1999. Su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2000.

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

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

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

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

Para los supuestos de implantación de nuevos sistemas de trabajo, o nuevas tecnologías, se procederá siempre mediante el sistema de información previa a la representación de los trabajadores y sindical que, en caso de no estar de acuerdo y sin perjuicio de que la puesta en marcha no sufra retraso, acudirán al procedimiento voluntario de solución de conflictos regulado en este Convenio. En estos casos, se facilitará a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

Artículo 8. *Plantillas.*

Siendo los principios de gestión y desarrollo de la empresa de carácter evolutivo, la plantilla de cada centro o unidad organizativa será la derivada de los criterios de organización del trabajo.

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

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

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

Artículo 9. *Ingresos de personal.*

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

La Dirección de la empresa determinará las pruebas de acceso y la documentación requerida para el ingreso, informando a la representación de los trabajadores y sindical sobre el puesto o los puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Tanto la Dirección de la empresa como la representación de los trabajadores y sindical velarán por su aplicación objetiva y por el exacto cumplimiento de la legalidad en el ingreso de personal, incluida la contratación, pudiendo estar presentes dos miembros de la representación de los trabajadores y sindical del centro durante la realización de las pruebas teórico/prácticas de índole profesional a que puedan ser sometidos los candidatos. En todo caso, se mantendrá una especial atención por la no discriminación en general y en particular de la mujer en el ingreso en la plantilla.

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

Artículo 10. *Contratación y empleo.*

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

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

Caminar hacia la supresión de las horas extraordinarias.

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

Los aspectos anteriores serán objeto de estudio y análisis en la Comisión de Horas Extraordinarias, en su reunión bimensual. En los supuestos de nuevas contrataciones, se analizarán las modalidades y las características de las mismas.

En los supuestos de contratación a través de ETT, se estará a lo dispuesto en la Ley 29/1999, de 16 de julio. También se deberá tener en cuenta en dichas contrataciones el Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el ámbito de las ETT, en cuanto a actividades y puestos de trabajo que pueden operar, así como de la obligatoriedad de formación previa a la incorporación al puesto.

Artículo 11. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa:

Voluntaria:

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

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

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

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

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

Por otra parte, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo

uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El citado período será computado a efectos de antigüedad.

Durante el primer año, a partir del inicio de esta situación de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Forzosa:

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa del personal cualquiera de las siguientes causas:

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

b) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario, y la prestación social sustitutoria, por el tiempo mínimo de duración de éstos, reservándose el puesto de trabajo mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar o la prestación social sustitutoria podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización oficial para poder trabajar, siendo potestativo de la empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

Artículo 12. *Ocupación del personal.*

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

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

La Dirección informará de estas circunstancias y oírán previamente a la representación de los trabajadores y sindical.

Artículo 13. *Movilidad funcional.*

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

Divisiones orgánicas:

Se establecen las siguientes:

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

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

Grupos profesionales:

El establecimiento de los grupos profesionales está basado en:

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

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

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

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

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

Grupo Profesional 1. Comprende las siguientes categorías profesionales:

Oficial de tercera.

Vigilante.

Ordenanza.

Operario Ayudante.

Almacenero Ayudante.

Peón.

Grupo Profesional 2. Comprende las siguientes categorías profesionales:

Controlador de Proceso.

Especialista.

Analista.

Delineante.

Oficial de primera Administrativo.

Operario de primera y segunda.

Oficial de primera y segunda.

Operador de primera y segunda.

Operario Cualificado Almacén Red Comercial.

Conductor Recadista.

Oficial de segunda Administrativo.

Almacenero.

Basculero.

Auxiliar de Laboratorio.

Operario Almacén Red Comercial.

Auxiliar Administrativo.

Grupo Profesional 3. Comprende las siguientes categorías profesionales:

Ayudante Técnico.

Delineante Proyectista.

Jefe de primera Administrativo.

Contramaestre.

Supervisor.

Jefe de segunda Administrativo.

Polivalente Contramaestre.

Polivalente.

Electro Instrumentista.

Visitador Preparador.

Grupo Profesional 4. Comprende las siguientes categorías profesionales:

Técnico de Grado Superior.

Técnico de Grado Medio.

ATS.

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

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

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

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

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

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

Artículo 14. *Movilidad geográfica.*

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

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

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

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifique, y previa información a los representantes de los trabajadores, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, garantizando al trasladado su salario bruto anual por todos los conceptos en jornada ordinaria, fecha de antigüedad y categoría, así como los beneficios sociales de aplicación en el centro de destino. En este supuesto el trabajador percibirá una compensación económica y por una sola vez, equivalente al 40 por 100 de la indemnización que le hubiera correspondido por su baja definitiva en la empresa, calculada dicha compensación según los criterios vigentes para el tratamiento de las bajas en el momento del traslado, teniendo en cuenta que dicha cantidad en ningún caso será inferior a 2.300.000 pesetas. Asimismo, y antes de su traslado definitivo, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de cinco días laborales, percibiendo las dietas correspondientes.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 16. *Ascensos.*

Se sujetarán a lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

E) Elección de candidato.

Comisión de Concursos:

Estará formada por:

Presidente: El Director del centro de trabajo, o persona en quien delegue.

Secretario: El responsable de la unidad a la que esté adscrito el puesto a cubrir.

Vocales: El Jefe de Recursos Humanos del centro de trabajo y hasta dos representantes designados por el Comité de Empresa.

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

Artículo 17. *Formación.*

Las partes reconocen la importancia que tiene la formación para desarrollar permanentemente las aptitudes profesionales de los trabajadores, que les permitan una adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos, a la vez que potencia sus expectativas de promoción y desarrollo profesional, siendo de obligada recepción para el trabajador cuando la formación sea imprescindible para el correcto desempeño del puesto de trabajo y se imparta dentro de su jornada de trabajo.

Esta formación se referirá, entre otros, a programas relacionados con:

El entrenamiento y adaptación de los trabajadores de nuevo ingreso, o por cambio de puesto de trabajo, para lo cual, y al objeto de mejorar los resultados, se planificarán las correspondientes acciones formativas.

Dentro de esta planificación, en cada centro de trabajo se definirá el calendario previsto y el mando responsable de su desarrollo, que contará con la necesaria colaboración de los titulares del propio puesto y otros colaboradores, en caso necesario.

El perfeccionamiento y la potenciación profesional.

El mejor desarrollo profesional de los puestos de trabajo.

El mejor desempeño de la tarea, sin riesgo para la propia salud y la de los demás trabajadores, y la formación específica en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La adaptación del personal a las nuevas tecnologías.

La mejor incorporación a los planes estratégicos de la empresa.

Facilitar las posibilidades de promoción en la empresa.

Un mejor desarrollo de las tareas de mando.

La promoción cultural para facilitar el acceso a titulaciones oficiales.

El acceso al estudio de enseñanzas superiores, a través de acuerdos específicos con Universidades y otras instituciones.

El personal, a través de sus representantes, se compromete a colaborar en el mejor desarrollo de la formación y el perfeccionamiento profesional en la empresa.

Consecuentemente, las Direcciones de los centros realizarán un estudio y diagnóstico de las necesidades de formación de los trabajadores para adquirir los conocimientos y destreza necesarios que permitan mantener actualizada su competencia profesional.

En base a dicho estudio, se elaborará en cada centro, en el mes de septiembre, un plan de formación con la participación de la representación de los trabajadores y sindical, que será remitido al Departamento de Recursos Humanos de la sede central, para su valoración y elaboración del Plan General de Formación.

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

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

Las partes firmantes acuerdan solicitar y promover la obtención de cuantas ayudas oficiales o de instituciones públicas o privadas puedan conseguirse para cualquiera de los programas incluidos en el citado plan de formación y, en concreto, las ofrecidas por el Acuerdo Nacional de Formación Continua. Para ello, los sindicatos firmantes del presente Convenio se comprometen a informar favorablemente y apoyar a la empresa en sus solicitudes de ayudas y subvenciones de todo tipo a los programas y acciones de formación contemplados en este Convenio con cargo a fondos públicos o privados, nacionales o extranjeros.

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

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

- a) Por cada hora lectiva de presencia se percibirá una compensación de 1.300 pesetas.
- b) La empresa facilitará medios de transporte de ida y vuelta, desde el punto que más convenga hasta el lugar de impartición del curso y viceversa. De no poder facilitarse los medios de transporte, se abonará el correspondiente kilometraje al precio vigente en cada momento, recogido en la normativa de viajes por cuenta de la empresa.
- c) Cuando el inicio o la terminación de la acción formativa impida al trabajador desplazarse a su domicilio para efectuar la comida, aquélla será por cuenta de la empresa en los centros donde pueda facilitarse la misma. En caso contrario, se abonará al precio vigente en cada momento, recogido en la normativa de viajes por cuenta de la empresa.

La empresa reconoce el Permiso Individual de Formación (PIFE), recogido dentro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, como elemento de desarrollo personal y profesional de los trabajadores, y, en este sentido, procurará resolver favorablemente las solicitudes que se le presenten, siempre que el trabajador de que se trate pueda ser sustituido adecuadamente.

Para poder realizar el PIFE será necesario no estar incluido como alumno en el plan de formación de la empresa, así como que el PIFE sea para un curso no impartido dentro de dicho plan.

Artículo 18. *Acción positiva.*

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

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo

Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia del Convenio, la jornada anual será de mil setecientas cuarenta y cuatro horas efectivas reales de trabajo.

Artículo 20. *Condiciones de trabajo.*

I. Sistemas de coberturas de ausencias en producción.

1. Grupo de apoyo:

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

En todo caso, el grupo de apoyo no podrá ser utilizado para las ausencias que superen los treinta días, salvo que por acuerdo con la repre-

sentación sindical del centro de trabajo se pueda ampliar excepcionalmente dicho periodo.

Composición: La composición del grupo de apoyo en cada centro, en base a los puestos de estructura que debe cubrir, será la definida en cada fábrica.

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

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

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

La concesión de descansos compensatorios por exceso de jornadas, tanto en el turno de noche de los sábados como durante las veinticuatro horas de domingos o festivos, deberá obedecer a alguna de las causas tipificadas en el artículo 23 sobre «Licencias y permisos retribuidos» del Convenio Colectivo y, excepcionalmente, a razones muy justificadas no contempladas en el citado artículo.

Salvo por circunstancias debidamente justificadas, los trabajadores del grupo de apoyo descansarán a lo largo del año tantos sábados y domingos como tenga recogido por cuadrante el personal en régimen de turno rotativo continuo, y no trabajarán ininterrumpidamente más de catorce días.

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

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

2. Flexibilidad:

Definición: La flexibilidad es un sistema complementario al grupo de apoyo y tiene por objeto el aumento de la productividad, mediante una mayor cualificación del personal, que permite cubrir ausencias del personal de producción que, por cualquier causa, se produzcan en los cuadrantes de turnos, en puestos de superior o igual categoría, evitando o reduciendo la realización de horas extraordinarias.

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

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

Composición: La inclusión en el sistema de flexibilidad será voluntaria para el trabajador.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Orden de coberturas:

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

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

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

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

4.º Prolongando cuatro horas la jornada el trabajador saliente y ampliando y adelantando en cuatro horas la jornada el trabajador entrante, si éste último lo acepta.

5.º Si agotado el orden preferencial que antecede no se dispusiera de personal para la sustitución, el trabajador que está en el puesto de trabajo deberá doblar la jornada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Funcionamiento: La Dirección de cada centro de trabajo podrá disponer de una jornada irregular u horario flexible por el tiempo imprescindible para la realización de los trabajos requeridos y hasta un máximo de cien horas de la jornada anual, por cada trabajador afectado por este sistema.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IV. Retén de mantenimiento.

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

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

Composición: El retén de mantenimiento estará compuesto, orientativamente, entre cuatro y seis grupos, formados cada uno de ellos en cuanto a número y especialidades, según criterios de necesidad, eficacia y operatividad, definidos por la Dirección de cada centro.

Cada grupo así formado atenderá las emergencias o averías que se produzcan con la intervención del número de personas que las características de la situación requiera, atendiendo fundamentalmente a su especialidad laboral, si bien cada componente del grupo, en casos necesarios y excepcionales, realizará trabajos de otras especialidades de mantenimiento, con el límite de aquellos que por su complejidad y responsabilidad

puedan afectar a la calidad del trabajo y/o seguridad de los trabajadores, equipos e instalaciones.

Para asegurar la viabilidad y eficacia del sistema, es conveniente que se cumpla el número de grupos antes indicado, sujeto en todo caso a las necesidades de cada centro, lo que supone el compromiso de las partes de mantener dicho número.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La ausencia injustificada del trabajador de Retén cuando haya sido requerido supondrá la deducción del doble de la parte proporcional de un día de la prestación semanal. Si la ausencia se produjese por segunda vez en la misma semana o por primera vez si esto ocurriese en sábado, domingo o festivo, la falta de asistencia le supondrá la deducción de la mitad de la prestación semanal.

Con independencia de la compensación semanal establecida, se abonará el plus de llamada cuando el trabajador sea requerido para operar en servicio de retén.

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

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

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

Asimismo, si la permanencia en fábrica, cuando haya sido requerido para una reparación, coincidiera con los horarios habituales del desayuno,

almuerzo o cena, la empresa facilitará a su cargo la que corresponda, y de no ser posible compensará al trabajador con los importes fijados en cada momento para estos conceptos en la norma de viajes.

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

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

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

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

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

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

Dado que el sistema de retén de mantenimiento es incompatible con el de jornada flexible/irregular, si por una emergencia o el volumen de la avería no fuese suficiente con la presencia del trabajador de retén, la empresa requerirá la presencia de los necesarios, aunque no estén en su semana de guardia, entendiéndose que esto debe producirse exclusivamente en casos excepcionales y teniendo en cuenta que para estos trabajadores no existe la obligación de estar localizables, su incorporación tendrá carácter voluntario, aplicándose en este caso las compensaciones correspondientes y proporcionales del servicio de retén.

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

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

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

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

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

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

V. Disponibilidad en manutención.

Definición: Este sistema de disponibilidad tiene por objeto cubrir las necesidades que se produzcan, durante todos los días del año, en manutención, para atender la carga y descarga de productos en los periodos que no queden cubiertos por el régimen de trabajo, por el que en cada centro se rija el personal adscrito a esta área.

Composición: Las personas a incluir en este sistema serán propuestas por la empresa, con la conformidad expresa, voluntaria y por escrito de los interesados, quienes en el momento de asumir el compromiso formal

contraen la obligación de cumplir con las condiciones de trabajo recogidas en la presente normativa, de la que recibirán una copia para su conocimiento. Cuando se trate de nueva implantación, será analizado con la representación de los trabajadores y sindical en cada centro.

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

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

- a) Por prolongación de jornada.
- b) Por adelanto de la jornada.
- c) Por llamada en descanso.
- d) Si agotado el orden precedente no se dispusiera de la cobertura de todas las necesidades, el trabajador que esté en el puesto de trabajo deberá doblar la jornada.

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

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

VI. Trabajos pequeños de mantenimiento (TPM).

Definición: Son aquellos trabajos que, sin afectar al desempeño normal del puesto de trabajo, pueden ser realizados por los operarios sin un oficio específico, y son los determinados en el Acta número 14 de la Comisión Mixta, de fecha 20 de mayo de 1999.

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

Ámbito de aplicación: Afecta a todos los trabajadores que tengan a su cargo equipos susceptibles de requerir pequeñas intervenciones para mantener la operatividad, y concretamente a todo el personal encuadrado en producción y manutención, excepto el personal administrativo.

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

VII. Equipo de primera intervención.

Objeto: El equipo de primera intervención, en cumplimiento del Real Decreto 1254/1999 de prevención de accidentes graves y el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tiene como misión intervenir en toda emergencia que se produzca en fábrica, bajo la coordinación del Jefe de Emergencia, al objeto de lograr la mayor seguridad de las personas e instalaciones en caso de accidente.

Ámbito personal: Afecta a los titulares de los puestos de trabajo que para cada fábrica se definan como componentes del equipo de primera intervención.

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

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

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

Formación: Los componentes del equipo de primera intervención tienen la obligación de realizar las acciones formativas teórico/prácticas que determine la Dirección de la fábrica a través del Jefe de Emergencia y/o Servicio de Prevención en el seno del Comité de Seguridad y Salud, el cual fijará

los criterios para llevar a cabo las acciones formativas sobre lucha contra incendios, fugas, primeros auxilios, evacuación de personal, heridos, simulacros y todo tipo de pruebas que se organicen, para tener en todo momento el equipo de primera intervención en condiciones óptimas de actuación en caso de emergencia.

En función de las necesidades de cada fábrica, se fijan como horas de formación teórico/práctica por persona un mínimo de veinticuatro horas al año, que se realizarán dentro de la jornada de trabajo, que podrán ser ampliadas en doce horas más de conformidad con la programación de cada centro y con la condición de que éstas se realicen fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

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

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

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

Paradas no programadas de unidades de producción.

Las horas extraordinarias se compensarán o abonarán de mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador, y la decisión se tomará en el momento de su realización, mediante una de las siguientes fórmulas:

Compensación por descansos a razón de una hora y media por cada hora extraordinaria trabajada.

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

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

Los descansos se disfrutarán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, estableciendo la necesaria previsión y programación para su cumplimiento, y no se computarán las horas de descanso como horas extraordinarias a efectos del tope anual establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Artículo 22. Vacaciones.

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

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

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

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

Al personal sujeto a régimen de turnos se le reflejará en los cuadrantes anuales de trabajo las fechas de vacaciones.

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

Artículo 23. *Licencias y permisos retribuidos.*

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

1. Quince días en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento o adopción de hijos, que podrán ser prorrogados por dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto superior a 100 kilómetros.
3. Tres días en caso de grave enfermedad o fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o persona que conviva y dependa del trabajador, y dos días en el supuesto de abuelos, nietos o hermanos. En ambos casos, del trabajador o de su cónyuge. Estos días podrán ser alternos, si así lo solicita el trabajador, con la conformidad del Comité de Empresa.
- Estos días podrán ser prorrogados hasta cuatro cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto superior a 100 kilómetros.
4. Un día en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, primera comunión o bautizo de hijos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
7. Por exámenes para la obtención de un título profesional en centro oficial u oficialmente reconocido, con la obligación de presentar el correspondiente justificante de examen, los días necesarios para concurrir a los mismos en las oportunas convocatorias.
8. Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consulta médica ambulatoria en horas de trabajo, se concederá el permiso por el tiempo necesario, debiendo justificarse la ausencia con el correspondiente volante médico; asimismo, en el caso de que algún trabajador tuviera hijo o cónyuge disminuido físico, psíquico o sensorial, que conviva con él, y tenga que acudir a revisión médica se concederá el tiempo necesario para ello.

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

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

Artículo 24. *Calendario laboral.*

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

Artículo 25. *Regímenes de trabajo.*

Los regímenes de trabajo en la empresa son los siguientes:

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

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

1. Tres turnos continuos rotativos durante los trescientos sesenta y cinco días del año en turnos de: Mañana, de seis a catorce horas; tarde, de catorce a veintidós horas, y noche, de veintidós a seis horas (3TX).
2. Tres turnos continuos rotativos con descansos en sábados, domingos y festivos en turnos de: Mañana, de seis a catorce horas; tarde, de catorce a veintidós horas, y noche, de veintidós a seis horas (3TD).
3. Dos turnos continuos rotativos durante los trescientos sesenta y cinco días del año en turnos de: Mañana, de seis a catorce horas, y tarde, de catorce a veintidós horas (2TX).

4. Dos turnos continuos rotativos con descansos en sábados, domingos y festivos en turnos de: Mañana, de seis a catorce horas, y tarde, de catorce a veintidós horas (2TD).

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

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

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

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

En las ausencias de más de treinta días de duración que no pudieran ser cubiertas con el personal de plantilla de la empresa, para evitar desajustes en el sistema de coberturas, salvo que por acuerdo con la representación sindical se pueda ampliar excepcionalmente dicho periodo, la Dirección podrá utilizar cuantas modalidades de contratación prevea la legislación vigente, siempre que exista para ello personal suficientemente capacitado e idóneo en el mercado laboral para el puesto que se pretenda cubrir.

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

B) Régimen de trabajo a jornada normal:

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

CAPÍTULO IV

Sistema retributivo

Artículo 26. *Estructura salarial.*

I. Criterios generales.

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

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

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

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

II. Conceptos salariales.

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

Salario de nivel.

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

Sistemas de coberturas de ausencias en producción.

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

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

Retén de mantenimiento.
Disponibilidad en manutención.
Trabajos pequeños de mantenimiento (TPM).
Equipo de primera intervención.

La denominación de estos conceptos salariales es la siguiente:

Plus grupo de apoyo.
Plus flexibilidad I.
Plus flexibilidad II.
Plus cobertura A.
Plus cobertura B2.
Plus cobertura B3.
Plus cobertura C2.
Plus cobertura C3.
Plus llamada.
Plus jornada irregular.
Plus retén mantenimiento.
Plus disponibilidad en manutención.
Plus TPM.
Plus equipo de primera intervención.
Plus de nocturnidad.

3. Conceptos salariales derivados del régimen de trabajo a turnos: Son los conceptos derivados de estar adscrito el trabajador a un régimen de trabajo a turnos.

Plus de turnidad.
Plus noches 24 y 31 de diciembre.

4. Complementos personales: Son los conceptos salariales derivados de una situación estrictamente personal del trabajador.

Antigüedad.
Ad personam.
5. Concepto salarial de vencimiento superior al mes.
Paga extraordinaria.
6. Horas extraordinarias.

III. Definición de los conceptos salariales.

1. Concepto salarial de nivel:

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

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

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

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

2. Conceptos salariales derivados de las condiciones de trabajo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Plus cobertura B2: Es el plus de carácter no consolidable que se percibe por estar incluido en el sistema de cobertura de ausencias en los distintos servicios a turno excepto producción, y por extenderse dicha cobertura a dos puestos de una sección o servicio cuyo contenido es el mismo o de la misma especialidad que el suyo y en régimen de trabajo de dos turnos rotativos, de conformidad con la regulación establecida para este sistema de trabajo.

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

Plus cobertura B3: Es el plus de carácter no consolidable que se percibe por estar incluido en el sistema de coberturas de ausencias en los distintos servicios a turno excepto producción, y por extenderse dicha cobertura a dos puestos de una sección o servicio cuyo contenido es el mismo o de la misma especialidad que el suyo y en régimen de trabajo de tres turnos rotativos, de conformidad con la regulación establecida para este sistema de trabajo.

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

Plus cobertura C2: Es el plus de carácter no consolidable que se percibe por estar incluido en el sistema de coberturas de ausencias en los distintos servicios a turno excepto producción, y por extenderse dicha cobertura a un puesto de una sección o servicio cuyo contenido es el mismo o de la misma especialidad que el suyo y en régimen de trabajo de dos turnos rotativos, de conformidad con la regulación establecida para este sistema de trabajo.

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

Plus cobertura C3: Es el plus de carácter no consolidable que se percibe por estar incluido en el sistema de coberturas de ausencias en los distintos servicios a turno excepto producción, y por extenderse dicha cobertura a un puesto de una sección o servicio cuyo contenido es el mismo o de la misma especialidad que el suyo y en régimen de trabajo de tres turnos rotativos, de conformidad con la regulación establecida para este sistema de trabajo.

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

Plus llamada: Es el plus de carácter no consolidable que se percibe de conformidad con lo establecido en las condiciones de trabajo.

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

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

Plus jornada irregular: Es el plus de carácter no consolidable que se percibe por cada hora trabajada en los sistemas de jornada flexible/irregular, retén de mantenimiento y disponibilidad en manutención, de conformidad con la regulación establecida para este concepto en los mencionados sistemas de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El importe anual de este plus será el de la tabla de valores establecida al efecto y se abonará en 12 pagas, coincidiendo con los meses naturales del año, y comenzará a abonarse, en cada fábrica, una vez que quede definida su composición.

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

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

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

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

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

Plus de turnidad: Es el plus de carácter no consolidable que se percibe por realizar el trabajo en régimen de turnos rotativos, que cubran dieciséis o veinticuatro horas del día, con modificación periódica del horario de trabajo, según los horarios y cuadrantes pactados en cada centro.

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

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

Plus noches 24 y 31 de diciembre: Es el plus de carácter no consolidable que se percibe por trabajar en turno de noche los días 24 y 31 de diciembre.

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

4. Complementos personales:

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

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

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

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

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

Este concepto se revisará en el futuro con los incrementos que se pacten en Convenio, y será absorbible en caso de futuros ascensos hasta un máximo del 50 por 100 del importe que suponga al trabajador el incremento por cada ascenso.

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

5. Concepto salarial de vencimiento superior al mes:

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

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

Salario de nivel.

Antigüedad.

Ad personam.

6. Horas extraordinarias:

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

En la línea de establecer una compensación adecuada de las mismas, en el presente Convenio, y como primer paso, se fijan valores homogeneizados para cada nivel salarial, cuyos importes serán los de la tabla establecida al efecto.

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

Para el año 1999 los valores establecidos entrarán en vigor a partir del 1 de octubre de dicho año.

Artículo 27. Incremento salarial.

1. El incremento para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio a aplicar a los conceptos salariales será el siguiente:

Año 1999: 2,5 por 100.

Año 2000: IPC previsto + 0,4 por 100.

Al final del año 2000, si el IPC real superara al previsto se practicará la correspondiente regularización.

2. Adicionalmente, y por reducción del índice de absentismo, podrán efectuarse pagos no consolidables, según se detalla a continuación:

Año 1999: Si el índice de absentismo a 31 de diciembre de 1999, a nivel empresa, se sitúa en/o por debajo del 5 por 100, cada trabajador percibirá por una sola vez el 0,6 por 100 de su salario bruto anual por todos los conceptos en jornada ordinaria.

Año 2000: Si el índice de absentismo del año 2000, a nivel empresa, se sitúa en/o por debajo del 4,5 por 100, cada trabajador percibirá por una sola vez el 0,40 por 100 de su salario bruto anual por todos los conceptos en jornada ordinaria.

Si por el contrario, dicho índice de absentismo, a nivel empresa, se sitúa en/o por debajo del 4 por 100, cada trabajador percibirá por una sola vez el 0,85 por 100 de su salario bruto anual por todos los conceptos en jornada ordinaria.

A los efectos contemplados en este punto, no computarán como absentismo, únicamente, las licencias sindicales.

3. Permanecerán en sus valores actuales los conceptos correspondientes a beneficios extrasalariales y mejoras sociales, hasta tanto se determine su tratamiento por vía de homogeneización. Una vez homogeneizados, les será de aplicación el incremento fijado para los conceptos salariales en el año 2000.

4. Se adjuntan al presente Convenio como anexos I y II, respectivamente, la parrilla de niveles salariales y categorías, y las tablas de valores salariales por conceptos, de aplicación en 1999.

Artículo 28. Homogeneización.

Dado que para finalizar el proceso de homogeneización iniciado en el Convenio anterior queda pendiente el tratamiento a dar a las mejoras sociales, se mantiene para este fin la Comisión de Homogeneización com-

puesta por ocho miembros de la representación sindical firmante de este Convenio, respetando la proporcionalidad de representación de cada sindicato, y otros ocho en representación de la Dirección, que, en función de las materias a tratar, podrán no ser siempre las mismas personas.

La homogeneización de las «Mejoras sociales» se realizará sobre la base de que los conceptos que hayan de permanecer en el futuro en ningún caso podrán suponer coste adicional alguno respecto del coste global fijado en el anterior Convenio para este concepto, salvo que su importe fuera atípico, en cuyo caso dicho coste global sería fijado por la Comisión Mixta.

La Comisión de Homogeneización determinará el calendario y metodología, con el objetivo que su finalización se lleve a cabo en el primer año de vigencia de este Convenio.

La entrada en vigor de esta materia homogeneizada derogará automáticamente aquellos artículos del Convenio o pactos de procedencia relativos a dicha materia.

Los acuerdos que se alcancen en la Comisión de Homogeneización, una vez ratificados por la Comisión Mixta, serán incorporados como anexos al presente Convenio Colectivo, formando parte integrante e indivisible de su cuerpo a todos los efectos.

Artículo 29. Complementos salariales en IT (absentismo).

En caso de incapacidad temporal por accidente, enfermedad común o maternidad, salvo que las prestaciones que el trabajador perciba de la Seguridad Social fueran superiores, la empresa complementará aquéllas desde el primer día hasta el 100 por 100 del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria.

Los servicios médicos de la empresa comprobarán en cualquier momento estas situaciones y, el trabajador en IT, para trasladarse de residencia, precisará de su autorización o la de la Seguridad Social, siguiendo, en cualquier caso, bajo aquella comprobación.

En caso de informes desfavorables de los servicios médicos, la Dirección podrá acordar la suspensión del complemento anteriormente señalado, previa información y oyendo expresamente las alegaciones de la representación de los trabajadores y sindical.

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

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el grave problema que para la empresa supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

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

En base a incidir en la reducción del absentismo, ambas partes se comprometen, durante la vigencia del presente Convenio, a constituir una Comisión Paritaria de Centro, que elabore las campañas necesarias de sensibilización, así como efectuar un seguimiento puntual que permita sugerir y poner en práctica medidas complementarias que ayuden a reducir los índices de absentismo.

Dicha Comisión estará compuesta por tres representantes de la Dirección y tres de la representación sindical firmante del Convenio, reuniéndose, al menos, una vez al mes.

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

CAPÍTULO V

Mejoras sociales y beneficios extrasalariales

Artículo 30. Mejoras sociales.

Se mantienen las mejoras sociales vigentes en cada centro de trabajo, en sus cuantías y condiciones de aplicación actuales, hasta tanto se determine su tratamiento por vía de homogeneización.

Artículo 31. Beneficios extrasalariales.

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

Comedores: La empresa mantendrá el comedor en los centros en los que actualmente exista.

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

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

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

Transporte del personal: La empresa mantendrá los medios establecidos para el transporte de personal a fábrica en los centros en los que actualmente los tiene contratados.

Asimismo, abonará el plus de autobús a los trabajadores que lo vengán percibiendo como sustitutivo del transporte contratado por la empresa.

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

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

Artículo 32. Seguro de fallecimiento e incapacidad.

Para el personal en plantilla se mantienen hasta 31 de diciembre de 1999 los capitales asegurados en el Convenio anterior para cada una de las contingencias, así como la cuota mensual de 250 pesetas a cargo del trabajador.

A partir de 1 de enero del año 2000, los capitales asegurados serán los siguientes:

	Pesetas
Fallecimiento	3.500.000
Fallecimiento por accidente	6.000.000
Incapacidad Permanente Absoluta/Gran Invalidez ..	2.500.000
Incapacidad Permanente Total:	
Mayores de 55 años	4.500.000
Entre 50 y 55 años	5.000.000
Menores de 50 años	6.000.000

Los nuevos capitales establecidos para Incapacidad Permanente Total no serán de aplicación a los expedientes iniciados durante 1999, ni a los que pudieran resolverse con efectos económicos del citado año.

La cuota mensual a cargo del trabajador, a partir de enero del año 2000, quedará fijada en 300 pesetas.

Los capitales para ambos años se entienden brutos, siéndoles de aplicación el tratamiento fiscal que corresponda en cada momento.

Artículo 33. Seguro de responsabilidad civil.

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

CAPÍTULO VI

Premios y régimen disciplinario

Artículo 34. Premios.

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

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

Los representantes de los trabajadores elevarán a la Dirección del centro los supuestos que, por las diferentes causas mencionadas en este ar-

título, sean susceptibles de aplicación. Asimismo siempre que se considere por la Dirección cualquier comportamiento de este tipo, se le comunicará a los representantes de los trabajadores.

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

Artículo 35. *Premio estímulo a la prevención de accidentes.*

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

Este premio se otorgará con independencia de los que se puedan aplicar en las Campañas de Seguridad anuales que se vienen realizando.

Será de aplicación en aquellas fábricas que, durante el año 1999, no se haya producido ningún accidente laboral con baja, o como mínimo se reduzca en un 25 por 100 el número de aquéllos establecido por la empresa en los objetivos POA para cada año, excluidos, en todo caso, los denominados «in itinere».

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

A partir del año 2000, las condiciones de devengo de este premio serán las siguientes:

a) Se establecerá un índice de frecuencia igual para todas las fábricas, que se calculará teniendo en cuenta la media de los tres años anteriores (1997, 1998 y 1999), reduciéndose la cifra obtenida en un 20 por 100.

b) Teniendo en cuenta este índice de frecuencia y el número total de horas a trabajar por cada fábrica (según POA para ese año), se obtendrá el número de accidentes con baja (aproximando decimales a enteros según sea mayor o menor de 0,5), variable para cada fábrica. Este número será el objetivo a conseguir en el período de un año.

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

d) En cada fábrica, una vez conseguido el objetivo y obtenido el premio, se reducirá el número de accidentes en una unidad (salvo que este ya fuera «0») para el siguiente período anual.

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

El importe del premio para cada trabajador será de 30.000 pesetas brutas, que se harán efectivas en la nómina del mes de enero del año 2000, si el premio se consigue en 1999, y en el mes posterior que corresponda una vez alcanzado el premio por el nuevo sistema. Este premio se abonará proporcionalmente en función de los días realmente trabajados.

Artículo 36. *Régimen de faltas y sanciones.*

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

Artículo 37. *Graduación de las faltas.*

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

Artículo 38. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus com-

pañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

Artículo 39. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juego o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

13. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 40. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.
15. El acoso sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
16. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 41. Régimen de sanciones.

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

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

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

Artículo 42. Sanciones máximas.

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

- A. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- B. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- C. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 43. Prescripción.

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

Artículo 44. Graduación de faltas.

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

- Faltas leves: Tres meses.
- Faltas graves: Seis meses.
- Faltas muy graves: Un año.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud laboral y medio ambiente

Artículo 45. Seguridad, salud laboral y prevención de riesgos

En todas aquellas materias que afecten a la prevención de riesgos laborales, será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención

de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias así como lo establecido en el presente Convenio y los acuerdos que resulten de su aplicación. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en la citada Ley así como en sus normas reglamentarias, serán de plena aplicación, con independencia de lo previsto en este Convenio.

La Dirección de Fertilberia y los Sindicatos firmantes del presente Convenio consideran que la prevención de los riesgos para la salud de los trabajadores, su promoción y la de su seguridad, encaminadas a la mejora de las condiciones de trabajo, constituyen objetivos fundamentales en la actividad de la empresa.

A tal fin, ambas partes acuerdan que la Dirección establecerá un Plan Marco de Prevención de ámbito de empresa que será elevado al Comité Intercentros de Seguridad y Salud, al objeto de que dicho órgano pueda realizar funciones de orientación, propuestas y emisión de informe.

Dicho Plan, será presentado en cada centro de trabajo, y establecerá anualmente unos objetivos que se analizarán y podrán ser complementados antes de su implantación por los Comités de Seguridad y Salud; contendrá los criterios y acciones que en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales contribuyan a mejorar la calidad de vida y del medio ambiente en el trabajo, estableciendo objetivos de promoción y defensa de la salud de los trabajadores, mejora de las condiciones de trabajo y potenciación de las acciones preventivas. Todo ello con objeto de eliminar los riesgos en su origen, o mantener controlados y en límites adecuados aquellos que no sea posible eliminar.

Servicio de Prevención: En cada centro de trabajo se mantiene un servicio de prevención propio. De acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, estará dotado de los recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo las actividades preventivas que garanticen la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Estos servicios están regulados de acuerdo con los objetivos y funciones que se establecen en la propia Ley.

Evaluación de los riesgos: Una vez realizada la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo en cada centro, la Dirección, con el asesoramiento del Servicio de Prevención y la participación del Comité de Seguridad y Salud, establecerá el Plan General de Prevención, el programa anual de actividades y sus mecanismos de seguimiento.

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

Ambas partes se comprometen a actualizar la evaluación de los riesgos cuando cambien las condiciones de trabajo, y en todo caso se revisará, si fuese necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido, así como en los supuestos de introducción de nuevas tecnologías o cambios sustanciales en los equipos de trabajo, en cuyo caso se facilitará la formación previa y necesaria a los trabajadores afectados.

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

En los centros de 50 a 100 trabajadores, dos Delegados de Prevención.

En los Centros de 101 a 400 trabajadores, cuatro Delegados de Prevención.

En los Centros de 401 a 1.000 trabajadores, cinco Delegados de Prevención.

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

En los centros de menos de 50 trabajadores, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.

Los Delegados de Prevención tendrán las competencias, facultades y garantías que se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados de Prevención recibirán la formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales. Estos programas de formación se consultarán en el seno de los Comités de Seguridad y Salud, pudiéndose incluir dentro de los mismos, si se juzga conveniente, las acciones formativas promovidas directamente por las organizaciones sindicales para sus Delegados.

Comités de Seguridad y Salud: El Comité de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica en la empresa en materia de prevención de riesgos.

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

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

Las reuniones de este Comité serán trimestrales, salvo que alguna de las partes solicite la celebración de reunión extraordinaria cuando lo considere necesario. A las reuniones de dicho Comité serán convocados para participar con voz pero sin voto los Delegados Sindicales y los componentes de los Servicios de Prevención. Técnicos o asesores en materia de prevención o trabajadores del centro de trabajo, con especiales conocimientos sobre los temas a tratar, podrán asistir cuando así lo solicite cualquiera de las partes.

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

Comité Intercentros de Seguridad y Salud: Dada la importancia de estos temas, se constituye un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, único para todo el ámbito de la empresa y compuesto por ocho miembros de la representación sindical firmante de este Convenio, respetando la proporcionalidad de la representación de cada Sindicato, y otros ocho en representación de la Dirección, que, en función de las materias a tratar, podrán no ser siempre las mismas personas.

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

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

Artículo 46. *Medio ambiente.*

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

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

1. En cada centro de trabajo, a través de la representación de los trabajadores y sindical, se facilitará información:

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Práctica sindical

Artículo 47. *Acción sindical.*

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

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

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

A nivel estatal, y por cada Central Sindical, se podrá acumular en una o varias personas, sean o no representantes de los trabajadores, hasta un 10 por 100 del total de horas sindicales disponibles por dicha Central, poniendo previamente en conocimiento de la Dirección de la empresa esta circunstancia.

2.º Secciones Sindicales de Centro: Se reconocen las Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en la LOLS.

La empresa facilitará para utilización de cada una de las Secciones Sindicales más representativas de conformidad con la LOLS un local adecuado donde puedan desarrollar actividades, así como tablones de anuncios que posibiliten fácil y adecuada comunicación con sus afiliados. No obstante, el local podrá ser único y de utilización conjunta cuando razones de disponibilidad así lo justifiquen.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, cuando lo solicite el Sindicato del trabajador afiliado, siempre con la conformidad del interesado. En caso de desafiliación, se usará el mismo procedimiento.

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

3.º Sección Sindical Intercentros: Se reconoce la Sección Sindical Intercentros de las Secciones Sindicales a los Sindicatos más representativos en la empresa, de conformidad con lo establecido en la LOLS, con los mismos derechos, garantías y competencias que las Secciones Sindicales de Centro, pero extensivo a nivel de empresa.

4.º Delegado Sindical de Centro: Se reconoce un Delegado Sindical a nivel de Centro por cada Sección Sindical del Sindicato reconocido como más representativo en la empresa, de conformidad con lo establecido en la LOLS, en aquellos centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. Cuando el número de trabajadores exceda de 500 serán dos los Delegados Sindicales.

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

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

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

6.º Funciones y derechos de los Delegados Sindicales: Los Delegados Sindicales, Intercentros o de Centro, tendrán las siguientes funciones y derechos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1) Previsiones sobre celebración de nuevos contratos laborales, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación laboral.

2) Recibir trimestralmente información sobre la marcha general del centro.

3) Recibir semestralmente información sobre la marcha general de la sociedad.

4) Información mensual sobre la realización de horas extraordinarias en cada centro para que las comisiones paritarias creadas al efecto traten las causas y planteen soluciones.

5) Información mensual de los índices de absentismo que se hayan producido en los centros, con expresión de sus causas.

6) Información anual acerca de la situación de la empresa, en cuanto al POA, producciones, ventas, situación financiera, recursos humanos, inversiones, etc.

7) Información anual de la masa salarial desglosada.

8) Información sobre cambio de titularidad en la empresa.

9) Información sobre rescisión o suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o derivadas de fuerza mayor.

Artículo 48. *Seguimiento e información en materia de contratación laboral.*

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

Tipo y objeto del contrato.

Duración.

Período de prueba.

Grupo/categoría profesional.

Salario, jornada y vacaciones.

Fecha de formalización.

Normativa específica de aplicación.

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

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

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

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

Artículo 49. *Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.*

Definición: El presente artículo regula los procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos surgidos entre la Dirección de Fertilizantes y sus trabajadores o sus respectivas organizaciones sindicales, siendo de obligado cumplimiento para ambas partes.

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

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

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

a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.

b) Mediación.

c) Arbitraje.

Interpretación en Comisión Mixta: El sometimiento de los conflictos incluidos en el ámbito de aplicación de este procedimiento a la interpretación de la Comisión Mixta es un trámite obligatorio.

El trámite se entenderá cumplido en cualquiera de los siguientes casos:

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

2) Cuando se haya levantado acta de desacuerdo.

3) En todo caso, transcurridos veinte días laborables desde la comunicación fehaciente del asunto a las dos representaciones integrantes de la Comisión Mixta, sin haberse levantado acta de acuerdo o desacuerdo.

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

Mediación:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda.

Con independencia de lo establecido en este Convenio y hasta el 31 de diciembre del año 2001, será de aplicación el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del POIRF sobre «Cobertura de Vacantes/Movilidad», de fecha 25 de noviembre de 1998.

Este Acuerdo, previo análisis de cada situación concreta en el centro de trabajo entre la representación de los trabajadores y la Dirección, y oído el Servicio Médico, podrá aplicarse en los supuestos de bajas por IT que hayan iniciado el expediente de incapacidad y que previsiblemente puedan derivar en Incapacidad Permanente. En el supuesto de que la Incapacidad fuera denegada, el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo o a otro adecuado a sus condiciones personales y profesionales.

Disposición adicional tercera.

Se constituye una Comisión Mixta, de carácter paritario, para decidir, en el ámbito de su competencia, las cuestiones que se deriven de la aplicación o interpretación del presente Convenio.

Formarán parte de esta Comisión nueve representantes de la Dirección de la empresa y otros nueve de la representación sindical firmante del Convenio, respetando la proporcionalidad de la representación de cada Sindicato que, en función de la materia a tratar, podrán no ser siempre las mismas personas.

Disposición adicional cuarta.

A efectos de aplicación de categoría profesional regirá el Manual de Clasificación, aprobado por la Comisión Mixta en su acta número 14, de fecha 20 de mayo de 1999.

Disposición adicional quinta.

En el supuesto de que el desarrollo normativo del Real Decreto 1254/1999, sobre Accidentes Graves, modificara la regulación establecida en este Convenio sobre el Equipo de Primera Intervención, se analizará en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud para su adaptación, con posterior remisión a la Comisión Mixta para su ratificación.

Disposición adicional sexta.

Durante la vigencia de este Convenio, se iniciará un estudio sobre la viabilidad de las bolsas de empleo como medio de facilitar la cobertura de bajas temporales e incidencias que rebasen el campo de actuación del sistema de coberturas en vigor.

Disposición transitoria única.

En el centro de Avilés seguirá vigente, de forma transitoria, el sistema actual de Grupo de Apoyo, hasta que pueda desarrollarse y aplicarse el sistema general.

Disposición derogatoria única.

De conformidad con lo establecido en el artículo 86, punto 4, del Estatuto de los Trabajadores, este Convenio deroga en su integridad el Convenio hasta ahora vigente, salvo aquellos aspectos que expresamente se plantean como excepciones transitorias hasta su homogeneización.

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

ANEXO I

Nivel	Departamentos/Servicios							
	Producción	Mantenimiento	Manutención	Laboratorio	Ingeniería	Seguridad	Red Comercial	Conjunto
12								Directivo.
11								Tco. Superior.
10								Tco. G. Medio. A.T.S.

Nivel	Departamentos/Servicios							
	Producción	Mantenimiento	Manutención	Laboratorio	Ingeniería	Seguridad	Red Comercial	Conjunto
9	Ayte. Técnico.	Ayte. Técnico.			Delineante-Proy.			Jefe 1.ª Advo.
8	Contraamaestre.	Contraamaestre.	Contraamaestre.	Contraamaestre.		Supervisor.		Jefe 2.ª Advo.
7	Polivalente.	Electro-Instrumentista. Visitador-Preparador.						
6	Control-Proceso.	Especialista.		Analista.	Delineante.			Ofic. 1.ª Advo.
5	Operario 1.ª	Oficial 1.ª	Operador 1.ª			Operario 1.ª	Op. Cualif. A.R.C.	Conductor Rec. Ofic. 2.ª Advo. Almacenero.
4	Operario 2.ª	Oficial 2.ª	Operador 2.ª Basculero.	Aux. Laborat.			Op. Alm. Red Cial.	Aux. Advo.
3		Oficial 3.ª						Vigilante. Ordenanza.
2	Operario Ayte.							Almacenero Ayte.
1								Peón.

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

ANEXO II

Tabla de valores salariales por conceptos año 1999

Nivel	Salario de nivel Importe bruto anual — Pesetas	Horas extraordinarias Valor hora — Pesetas
1	1.793.750	1.800
2	1.906.500	1.913
3	2.019.250	2.026
4	2.138.150	2.147
5	2.261.150	2.269
6	2.403.625	2.412
7	2.536.875	2.546
8	2.782.875	2.793
9	3.072.950	3.084
10	3.418.375	3.430
11	3.833.500	3.847
12	4.305.000	4.320
	Se distribuye en 14 pagas año	A partir de 1 de octubre de 1999

Antigüedad

Importe bruto anual del trienio
61.500 pesetas (máximo 11 trienios)
Se distribuye en 14 pagas año

Nocturnidad

Importe bruto
257 pesetas por hora nocturna
Sólo cuando se percibe de forma independiente

Conceptos salariales derivados de las condiciones de trabajo

Conceptos	Importe bruto anual — Pesetas
Plus grupo de apoyo	179.375
Plus flexibilidad 1	56.580

Conceptos	Importe bruto anual — Pesetas
Plus flexibilidad 2	79.950
Plus cobertura A	123.000
Plus cobertura B-2	67.650
Plus cobertura B-3	79.950
Plus cobertura C-2	49.200
Plus cobertura C-3	56.580
Plus disponibilidad	104.550
Plus TPM	30.750
Plus Equipo primera intervención	42.000

Se distribuye en 12 pagas año

Otros conceptos salariales derivados de las condiciones de trabajo

Conceptos	Importe bruto unitario — Pesetas
Plus reten mantenimiento	32.800 por semana retén.
Plus de llamada	3.280 por llamada.
Plus jornada irregular	1.640 por hora.
Plus equipo primera intervención	200 por día.
Plus noches 24 y 31 diciembre	10.250 por noche.

Plus de turnidad

Tipo de turno	Importe bruto anual — Pesetas
2TD	123.000
2TX	287.000
3TD	246.000
3TX	471.500

Se distribuye en 12 pagas año