

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALUCOAT CONVERSIÓN, S.A. CENTRO DE LINARES. AÑOS 2005/2009

Capítulo I Ámbitos de aplicación

Artículo 1. Ámbito territorial.

Afectará a la empresa Alucoat Conversión, S.A., en su centro de trabajo de Linares (Jaén).

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio afectará a la totalidad de los puestos de trabajo de Alucoat Conversión, S.A., en su centro de trabajo de Linares, con la expresa salvedad y a todos los efectos de los Puestos de Función Directiva, Mandos y Técnicos.

Artículo 3. Ámbito personal.

Se extenderá a los trabajadores de Alucoat Conversión, S.A. en su centro de trabajo en Linares, con la excepción de:

1. Los que ocupen puestos de Función Directa, Mandos y Técnicos.
2. Quienes aún no ocupando un puesto de Función Directiva, Mandos y Técnicos suscriban un contrato individual que haya previsto la exclusión.

No obstante, se reconoce a éstos últimos el derecho a regirse por el presente Convenio si así lo desearan y lo manifestasen expresamente por escrito.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá vigencia entre el 1 de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2009.

Capítulo II Organización del trabajo

Artículo 5. Principio general.

La Dirección de la Empresa ejercerá las facultades de organización del trabajo que le corresponde de acuerdo con la normativa vigente y con el presente Convenio Colectivo.

Correlativamente, la Representación de los Trabajadores tendrá, en esta materia, las competencias que por estas mismas vías normativas le vengán atribuidas.



Artículo 6. Clasificación profesional.

1. El personal será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

2. Clasificación organizativa.

Todo trabajador integrado en esta estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado Grupo Profesional y un Nivel de Calificación. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

Es contenido primario de la relación contractual laboral, el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo, en consecuencia, ocupar cualquier puesto de la misma habiendo recibido previamente por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

3. Grupos Profesionales.

Todos los trabajadores estarán incluidos en uno de los grupos de Técnicos, Empleados y Operarios.

3.1. Técnicos.

Es el personal con alto grado de calificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores a medias, realizando tareas de alta calificación y complejidad.

3.2. Empleados.

Es el personal que por sus conocimientos y experiencia puede realizar tareas administrativas, comerciales, de organización, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina informatizados o no, que permiten informar de la gestión de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas.

3.3. Operarios.

Es el personal que por sus conocimientos y experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras



operaciones auxiliares, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión o coordinación.

4. Niveles de Calificación.

Todo trabajador será calificado teniendo en cuenta su categoría profesional y nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de la empresa.

4.1. Nivel I.

Son trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y calificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

4.2. Nivel II.

Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

4.3. Nivel III.

Son aquellos trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional.

Con categoría profesional de encargados y oficiales de 1.^ª y formación profesional de segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.



4.4. Nivel IV.

Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas, o exigencias de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución aunque bajo algún tipo de supervisión.

Con categoría profesional de oficiales de 2.ª, especialista y oficiales de 3.ª y formación profesional de primer grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo, o calificación específica con amplia experiencia y formación.

4.5. Nivel V.

Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente, aquellas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con categoría profesional de peón y contratados de inserción y formación al nivel de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalente.

En el Anexo I se recoge la relación de categorías profesionales en el ámbito del presente Convenio, clasificados dentro del Grupo Profesional de Técnicos, Empleados y Operarios por niveles de calificación.

Artículo 7. Movilidad funcional.

1. Se entiende como movilidad funcional, dentro del mismo centro de trabajo:

1.1. Cambio de nivel dentro del mismo grupo profesional.

1.2. Cambio de grupo profesional dentro de su nivel.

2. Cambio de nivel dentro del mismo Grupo Profesional.

La Dirección de la empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas, podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven cambio de nivel, dentro del mismo grupo profesional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

2.1. Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a 6 meses, (salvo en los casos de sustitución por I.T, servicio militar y excedencia) los trabajadores podrán ser destinados a la realización de diferente nivel dentro de su grupo profesional. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.





Dicho traslado se notificará simultáneamente al interesado y a los representantes de los trabajadores.

La notificación a los representantes de los trabajadores incluirá:

- Causas que motivan el cambio.
- Nombre de los trabajadores afectados y destino.
- Duración estimada de los traslados.

El trabajador consolidará su encuadramiento en el nivel superior si realizase dichas funciones durante más de 6 meses en 1 año o 9 meses en 2 años, excepto en los supuestos por I.T, servicio militar y excedencia.

Una vez concluida la duración del traslado se reintegrará al trabajador a su nivel de origen.

2.2. Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel superior dentro de su grupo profesional, de acuerdo con las normas de ascenso y promoción que existan o que se pacten en el seno de la empresa.

2.3. Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previa comunicación en cada caso a los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel inferior dentro de su grupo profesional. En todo caso, se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

3. Cambios de Grupo Profesional.

Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos de un determinado grupo profesional y de excedentes en otro, la Dirección de la empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores, podrá modificar el grupo profesional de los trabajadores, sin cambio de nivel, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

Se garantizarán, a título personal, las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador, aplicándose las normas de compensación y absorción que existan en el Convenio Colectivo.

4. Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el art. 41.1. del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con el presente apartado.

Artículo 8. Contratación.





1. Ingresos.

En cumplimiento de cuanto dispone el Estatuto de los Trabajadores, en el proceso de selección para el ingreso en la Empresa se tendrá en cuenta la capacidad, general y específica, para el puesto, así como las aptitudes y circunstancias de todo orden, que ponderadas debidamente, determinarán la lista definitiva de candidatos elegidos.

El Comité será informado previamente de los ingresos a realizar, necesidades de los mismos y procedimientos de selección previstos para que puedan expresar su opinión al particular.

Los períodos de prueba del personal de nuevo ingreso serán los establecidos en la legislación vigente, durante el cual el contrato podrá ser rescindido por cualquiera de las partes con un preaviso de 15 días.

La incapacidad temporal, que afecte al trabajador, interrumpirá el cómputo del período de prueba.

2. Contratos iniciales.

La retribución será durante el primer semestre de vigencia del contrato la correspondiente a la zona 8 de inserción 1 de las tablas salariales del anexo III y durante la vigencia del siguiente 2.º semestre la de la zona 7 de inserción 2.

Para la contratación de personal con la categoría de Peón se aplicará directamente las tablas salariales de la zona 6 correspondiente a la categoría de Peón.

Artículo 9. Régimen de ascensos y promociones.

1. Ascensos.

La cobertura de vacantes en régimen de ascenso se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

Se considerará ascenso la cobertura, con carácter indefinido, de un puesto de trabajo que suponga la adjudicación de un nivel de calificación, según lo establecido en la clasificación profesional.

El ascenso se producirá a través de una selección de candidatos que tenga en cuenta sucesivamente los criterios siguientes:

1.1. La capacidad teórica y práctica para el puesto de que se trate.

1.2. La experiencia en el puesto o especialidad.



1.3. La antigüedad en la Empresa, solo a efectos de resolver situaciones no diferenciadas por los criterios anteriores.

La cobertura de puestos de la línea de mando, o cuyo desempeño suponga custodia, vigilancia o cierto grado de adaptación personal de regímenes de trabajo, aunque implique cambio de nivel de calificación, seguirá el procedimiento establecido para las promociones.

2. Promociones.

Se considerará promoción el acceso a la titularidad de un puesto de trabajo de mayor zona retributiva, sin que ello suponga variación del nivel de calificación.

La cobertura de vacantes en régimen de promoción se efectuará por libre designación de la Dirección o Jefatura de Servicio en que delegue.

La negativa del trabajador a promocionar a un puesto de nivel superior, dará lugar a la pérdida automática de la garantía personal que pudiera tener adquirida, salvo que dicha promoción llevara aparejada una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La designación, sin perjuicio de agotar previamente las posibilidades de la movilidad funcional en cuanto a la acomodación de excedentes, adaptación de trabajadores disminuidos, reducción de garantías personales, será orientada por los criterios siguientes:

2.1. Aprovechar la formación y experiencia existente, procurando la promoción de trabajadores con prácticas acreditadas en el puesto vacante.

2.2. Tener en cuenta la funcionalidad de la promoción, valorando positivamente las circunstancias siguientes:

- Identidad o analogía de la especialidad de los candidatos con respecto a la de la vacante.

- Inmediatividad de la zona de valoración.

2.3. Evitar situaciones transitorias (destinos temporales a trabajos de superior zona) siempre que pueda asegurarse la existencia de vacante.

2.4. Recurrir, para resolver situaciones no diferenciadas por los criterios anteriores, a la antigüedad en el grupo de trabajo donde la vacante se produzca, en el Servicio y en la Empresa, sucesivamente.

2.5. El Comité de empresa será informado de las vacantes a cubrir por promoción y será oído en cada uno de los casos.



Artículo10. Jornada.

La jornada, en cómputo anual será:

1. Año 2005.

La jornada laboral será de 1.750 horas efectivas de trabajo.

2. Año 2006.

La jornada laboral será de 1.750 horas efectivas de trabajo.

3. Año 2007.

La jornada laboral será de 1.750 horas efectivas de trabajo.

4. Año 2008.

La jornada laboral será de 1.750 horas efectivas de trabajo.

5. Año 2009.

La jornada laboral será de 1.750 horas efectivas de trabajo.

Artículo11. Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales.

Los períodos de disfrute se precisarán en el correspondiente Calendario Laboral, considerándose laborables a todos los efectos los 12 meses del año.

Artículo 12. Horarios.

Los horarios de trabajo se especificarán en el correspondiente Calendario Laboral.

Los horarios señalan el momento de iniciación y finalización de las tareas en el propio puesto de trabajo.

Los mandos directivos podrán autorizar, en el supuesto de trabajo a turnos, el relevo en el propio puesto, con un margen de diferencia sobre el horario teórico no superior a 30 minutos condicionado al acuerdo de los trabajadores afectados y a que no se generen variaciones del salario entre ellos por esta causa.

En las instalaciones y máquinas de trabajo a turnos, el relevo en el propio puesto de trabajo obligará al trabajador saliente, en el supuesto de ausencia del trabajador que inicia el siguiente turno, a permanecer en el mismo, con un máximo de 4 horas, hasta cubrir la vacante.



El régimen de trabajo a jornada continuada, en turnos rotativos o no, seguirá el siguiente horario:

1. Turno 1.º: de 06 h. a 14 h.
2. Turno 2.º: de 14 h. a 22 h.
3. Turno 3.º: de 22 h. a 06 h.

En cada turno se descansará 20 minutos y no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

El régimen de jornada fraccionada continuará aplicándose en las áreas de trabajo donde viene estando implantada. Para su observancia se tendrá en cuenta que la entrada al trabajo se situará entre las 8 y 9 horas, y la salida final no se producirá antes de las 18 horas.

Artículo 13. Descansos.

El descanso en las jornadas continuadas cuya duración sea de 8 h., será de 20 minutos y no se considerará tiempo efectivo de trabajo.

En las máquinas básicas y los servicios mínimos indispensables, los descansos podrán no ser simultáneos no mediando más de hora y media entre el comienzo del primer descanso y el comienzo del último.

El ajuste del período de descanso rotativo en la jornada de trabajo se acordará entre la Dirección y el Comité.

Artículo 14. Calendarios laborales.

Los Calendarios Laborales se acordarán entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Se fijará un calendario específico para Mantenimiento, que habilitará los días de parada o cierre de Fábrica como laborables.

Artículo 15. Plantillas.

La Dirección de la Empresa fijará la plantilla objetivo en función del régimen de turnos.

Artículo 16. Permisos y licencias.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguna de las causas siguientes y con la duración que en cada uno de ellos se cita.



Causa:

Nacimiento hijo.

Duración:

4 días naturales.

Si hay desplazamiento, (fuera de la localidad de residencias) se aumentará el permiso:

Entre 100 y 200 Km: 1 día natural más. Superior a 200 km: 2 días naturales más.

Causa:

Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos:

Duración:

4 días naturales.

Si hay desplazamiento, (fuera de la localidad de residencias) se aumentará el permiso:

Entre 100 y 200 Km: 1 día natural más. Superior a 200 km: 2 días naturales más.

Causa:

Fallecimiento de padres políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos y hermanos del cónyuge.

Duración:

2 días naturales.

Si hay desplazamiento, (fuera de la localidad de residencias) se aumentará el permiso:

Dos días naturales más.

Causa:

Enfermedad grave de cónyuge, padres, hijos y hermanos.

Duración:

3 días naturales.





Si hay desplazamiento, (fuera de la localidad de residencias) se aumentará el permiso:

Entre 100 y 200 Km: 1 día natural más. Superior a 200 km: 2 días naturales más.

Causa:

Enfermedad grave padres políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos y hermanos del cónyuge:

Duración:

2 días naturales.

Si hay desplazamiento, (fuera de la localidad de residencias) se aumentará el permiso:

Dos días naturales más.

Causa.

Matrimonio:

Duración:

15 días naturales. A petición del trabajador, la cuenta de estos días se iniciará el día laborable inmediato siguiente al festivo o descanso.

A ellos se podrá acumular el período de vacaciones si ello no entorpeciera gravemente el Servicio.

Causa.

Adopción hijo:

Duración:

Tiempo necesario para realizar la inscripción reglamentaria.

Causa.

Operación quirúrgica leve de cónyuge, hijos o padres:

Duración:

Tiempo necesario, max. 1 día natural.

Causa.





Ingreso urgente en Hospital de esposa, hijo o familiar que conviva con el interesado:

Duración:

Tiempo necesario, máx. 1 día natural.

Causa.

Bautizo, Primera Comunión o Matrimonio de padres, hijos o hermanos y hermanos políticos:

Duración:

1 día natural.

Cuando la jornada anterior al acto el trabajador afectado preste servicio en turno de 22 a 6 h. se le adelantará a dicha jornada el permiso correspondiente.

Causa.

Descanso de la mujer trabajadora. Se estará a lo establecido en el art.37.4

Duración:

Se estará a lo establecido en el art. 37.4 del E.T.

Causa.

Pausa por lactancia de un hijo menor de 9 meses de la madre trabajadora.

Duración:

Pausa de 1 hora divisible en dos fracciones de 1/2 hora.

Causa:

Traslado domicilio habitual.

Duración:

1 día natural.

Causa:

Renovación DNI.

Duración:





Se concederá permiso por el tiempo indispensable para acudir a la citación oficial.

Causa:

Consulta médico cabecera:

Duración:

Se abonará previa justificación y por un máx. de 16 horas anuales.

Se concederá cambio de turno por este motivo cuando, siendo la consulta por la mañana se trabajara en turno de 22 a 6 h.

Causa:

Consulta médico especialista:

Duración:

Para asistir a la consulta de médico especialista de la S.S. se concederá permiso por tiempo necesario, previa justificación con volante del médico de cabecera de la S.S. que le prescriba.

De acuerdo con lo indicado en los artículos 915 al 918 del Código Civil, a continuación se reflejan los familiares que dan derecho al permiso retribuido:

Por consanguinidad:

Padres e hijos.

De Primer Grado:

Por afinidad: Cónyuge y suegros.

Por consanguinidad:

Abuelos, nietos y hermanos.

De Segundo Grado:

Por afinidad: Abuelos y hermanos del cónyuge.

2. Otros.

- Examen en Centro Oficial: El tiempo preciso para participar en los exámenes.

- Para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y requerimiento o citación en Organismos e Instituciones de carácter oficial: El tiempo preciso



para el cumplimiento.

- Asistencia a entierro de un compañero: El tiempo preciso para acudir a las ceremonias. Se concederá a un máximo de dos personas por Taller. Al resto del personal que desee asistir, sin que ello entorpezca la marcha de los trabajos, se le concederá permiso sin retribución.

3. Permisos no retribuidos.

Se podrán conceder por algunas de las siguientes causas:

3.1. Fallecimiento de parientes o amigos íntimos.

3.2. Matrimonio de familiares (no comprendidos entre los ya especificados).

3.3. Gestiones particulares, para asuntos propios que requieran la presencia del interesado.

4. Excedencias voluntarias.

Para su concesión se seguirá la regulación general del Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III Productividad

Artículo 17. Objetivo prioritario.

Ambas representaciones establecen como objetivo prioritario el de colaborar en todos los aspectos y decisiones operativas mediante el esfuerzo individual y colectivo, para conseguir incrementar la productividad y una mejora drástica de los índices de calidad, sobre la base de la responsabilidad individual de cada una de las personas en su puesto de trabajo.

1. Saturación de instalaciones.

1.1. Se considera un principio prioritario el conseguir la mayor utilización de las instalaciones en función de la cartera de pedidos, por lo que se tenderá a la saturación de las instalaciones siempre que fuere necesario.

1.2. Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el aumento del número de horas de funcionamiento de las mismas, se obtenga bien a través de un incremento del número de días/año (modificación de períodos vacacionales, etc.), bien a través del incremento del número de horas/día.

1.3. Cualquier propuesta de la Dirección de la empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá negociarse previamente con los representantes de



los trabajadores, para lo cual la empresa facilitará, al menos, la siguiente información:

- Medidas concretas que se proponen.
- Causas en que las mismas se apoyen.
- Personal afectado.

1.4. La negociación de tales medidas se llevará a cabo en el seno de la empresa en el plazo de 15 días de acuerdo con el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

1.5. Con independencia de lo anteriormente indicado, en materia de saturación de instalaciones mediante la modificación del régimen de turnos, se estará a lo dispuesto en el apartado 3 del presente artículo sobre «Flexibilidad de turnos».

2. Saturación individual del tiempo de trabajo.

2.1. A efectos de conseguir una adecuada saturación individual la Dirección de la empresa definirá la plantilla adecuada y facilitará la cualificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo.

2.2. El tiempo de prestación de trabajo comienza y finaliza en el propio puesto, y debe situarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual, no inferior al normal.

2.3. Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán, a requerimiento de sus mandos, aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

3. Flexibilidad de turnos.

3.1. Por aumento de turnos.

A los efectos de una mayor flexibilidad laboral para hacer frente a aquellas situaciones de alta demanda, pedidos urgentes, averías, etc., la Dirección podrá modificar el régimen de turnos durante el período que considere necesario.

A tales efectos, se establece la flexibilidad de turnos en las condiciones siguientes:

- Se considera flexibilidad de turnos el incremento del número de horas de funcionamiento de las instalaciones del Centro de Trabajo, a través de un aumento del número de turnos semanales.

La referencia a tener en cuenta para que exista esa flexibilidad por aumento de turnos será la que en ese momento tenga la instalación de que se trate.





- Cualquier propuesta de la Dirección de la empresa de aumento de turnos se comunicará al Comité de Empresa y a los interesados con el tiempo suficiente y con un plazo mínimo de 7 días naturales, dándose por cumplimentado lo dispuesto en el art. 41 del E.T.

Dicha comunicación informará de las instalaciones y trabajadores afectados y del tiempo previsto que estarán en la nueva situación.

- Con la observancia de las indicadas condiciones se da por cumplimentado

el procedimiento y por alcanzado el acuerdo previsto en

el artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores,

a efectos de proceder a la modificación del régimen de turnos.

- La nueva situación requerirá que se abonen los pluses correspondientes y a que se establezca nuevo calendario si corresponde.

3.2. Disminución de turnos.

A los efectos de una mayor flexibilidad laboral para hacer frente a aquellas situaciones de baja demanda, falta de pedidos, averías, etc., la Dirección podrá modificar el régimen de turnos durante el período que considere necesario.

A tales efectos, se establece la flexibilidad por disminución de turnos en las condiciones siguientes:

- Se considera flexibilidad de turnos la disminución del número de horas de funcionamiento de cualquiera de las instalaciones del Centro de Trabajo, a través de una disminución del número de turnos semanales.

La referencia a tener en cuenta para que exista esa flexibilidad por disminución de turnos será la que en ese momento tenga la instalación de que se trate.

- Cualquier propuesta de la Dirección de la empresa de reducción de turnos se comunicará al Comité de Empresa y a los interesados con el tiempo suficiente y con un plazo mínimo de 7 días naturales, dándose por cumplimentado lo dispuesto en el art. 41 del E.T.

Dicha comunicación informará de las instalaciones y trabajadores afectados y del tiempo previsto que estarán en la nueva situación.

- Con la observancia de las indicadas condiciones se da por cumplimentado el procedimiento y por alcanzado el acuerdo previsto en el artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de proceder a la modificación del régimen de turnos.





5.3. Sábados.

A los efectos de una mayor flexibilidad laboral para hacer frente a aquellas situaciones puntuales que requieran aumentar el número de horas de trabajo de una semana concreta por alta demanda, pedidos urgentes, averías, etc., la Dirección podrá establecer que se trabajen los sábados en las condiciones siguientes:

- La Dirección comunicará al Comité de Empresa y a los trabajadores de las instalaciones afectadas con una antelación mínima de 4 días, dándose por cumplimentado el procedimiento y por alcanzado el acuerdo previsto en el artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- El máximo de sábados a trabajar durante un año será de 10 y 3 en un mes para un régimen menor o igual a 15 turnos. Sobre el aumento del número de horas por flexibilidad de turnos se podrá optar, en función de las necesidades de la empresa, entre descansar el tiempo equivalente al trabajado o percibir el importe de las horas extraordinarias. La Dirección decidirá sobre el 50% del tiempo trabajado y el trabajador por el otro 50%.

Artículo 18. Absentismo.

Ambas partes establecen como necesidad permanente la de colaborar activamente, en todo momento, para la reducción del absentismo por todos los medios que cada una de ellas tenga a su alcance y con el propósito de reducir su incidencia, tendiendo hacia el mejor de los índices hasta conseguir valores considerados normales para empresa de estas características.

A tal efecto, se fija como objetivo específico el alcanzar un índice absoluto de absentismo igual o inferior al 4%.

A su vez, se tendrán en cuenta los índices concretos de absentismo por enfermedad en orden a regular las incapacidades laborales transitorias por este concepto.

Artículo 19. Incentivos.

El sistema de incentivo responderá a los siguientes criterios:

1. El margen económico de las percepciones por prima, oscilará sobre la prima a rendimiento 100%, cuyos valores figuran en las tablas salariales del Anexo III, y afectará a todos los trabajadores encuadrados en las categorías salariales definidas en el convenio desde la zona 1 a la 8.
2. Si llegara a darse la circunstancia de falta de trabajo por carencia de pedidos, con la excepción de situación y medidas de regulación que pudieran adoptarse





por dichas circunstancias, existirá una garantía global mínima del 60% de la prima respectiva correspondiente a su rendimiento 100%.

Artículo 20 .Prima.

El sistema de Prima siguiente se establece durante la vigencia del convenio colectivo, siendo dicha prima variable en función del rendimiento.

Se regirá de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior de incentivos, y se instrumentará sobre las siguientes bases:

1. Tabla rendimientos.

Se establecerá la referencia de la tabla de rendimientos en función de la determinación de kgs./día del POA de facturación aprobado y los días laborables del año.

A tales efectos la tabla de rendimientos se establecerá:

1.1. Rendimiento 100: Kgs./día resultantes de dividir los kgs. De POA de facturación aprobado entre los días laborables del año.

1.2. Rendimiento mínimo: 60% del rendimiento 100.

1.3. Otros rendimientos: Se determinarán con referencia al rendimiento 100.

2. Liquidación.

2.1. La liquidación de la prima se efectuará mensualmente conforme a los datos de cierre de la facturación mensual.

2.2. A estos efectos se computarán:

- Kgs. de Facturación
- Menos penalizaciones
- Mas bonificaciones

2.3. Penalizaciones:

- Por calidad: 5% si los kgs mensuales abonados a clientes por reclamaciones más los rechazos internos son superiores al índice objetivo del POA de Facturación aprobado para el año de referencia.

- Por accidentes: 5% por cada accidente con baja que se produzca en el mes.





- Recovery: 5% si el recovery mensual es inferior al índice objetivo del POA de facturación aprobado para el año de referencia.
- Productividad: 5% si la productividad mensual es inferior a los kgs. / hora objetivo del POA de Facturación aprobado para el año de referencia.
- Absentismo: 5% si el absentismo mensual es superior al índice objetivo establecido en convenio. No se computará cualquier baja por enfermedad considerada de larga duración, a partir de los 21 días naturales.

2.4. Bonificaciones:

- Por calidad: 5% si los kgs. mensuales abonados a clientes por reclamaciones más los rechazos internos son iguales o inferiores al índice objetivo del POA de facturación aprobado para el año de referencia.
- Por accidentes: 5% de bonificación si no se produce ningún accidente con baja en el mes.
- Recovery: 5% si el recovery mensual es igual o superior al índice objetivo del POA de facturación aprobado para el año de referencia.
- Productividad: 5% si la productividad mensual es igual o superior a los kgs. / hora objetivo del POA de facturación aprobado para el año de referencia.
- Absentismo: 5% si el absentismo mensual es igual o inferior al índice objetivo establecido en convenio. No se computará cualquier baja por enfermedad considerada de larga duración, a partir de los 21 días naturales.

2.5. Pago: Euros/Prima:

- Rendimiento 100: En respectivas tablas salariales.
- Rendimiento mínimo: 60% del rendimiento 100.
- Otros rend.: Se determinarán los valores que correspondan teniendo como referencia el valor 100, que se ajustará a Kgs./día bajo la fórmula:

$FM - PE + BO \cdot N.^{\circ} \text{ Días Lab. mes}$

Siendo: FM = Facturación mes.

PE = Penalizaciones mes.

BO = Bonificaciones mes.

3. Revisión.





Serán causas de revisión:

3.1. Las inversiones o modificaciones tecnológicas que modifiquen las capacidades de producción.

3.2. Una vez finalizado el año que corresponda, para el siguiente año los valores de la prima serán revisados nuevamente de acuerdo con lo establecido en el apartado 5 de este mismo artículo y con los datos del apartado 4 fijados para el año de referencia.

3.3. El valor de la prima que se tendrá en cuenta para el cálculo del complemento de enfermedad de los trabajadores que inicien una I.T. por enfermedad, en toda la duración de la baja, será la de la garantía mínima.

4. Datos 2005.

Los datos fijados en el POA 2005, a tener en cuenta en el cálculo de la prima son:

POA facturación 2005: 6.092 Tn.

Días laborables año 2005: 228.

Índice de reclamaciones: 1%.

Índice recovery: 93%.

Índice productividad: 1.113 kgs./hora.

Índice absentismo convenio: 4%.

5. Prima años vigencia Convenio Colectivo.

El sistema de Prima se regirá durante la vigencia del convenio de acuerdo con lo dispuesto en el art. 19 de Incentivos y con el art. 20 de Prima establecidos, y se instrumentará en base a las siguientes modificaciones:

- Rendimiento 100: Kg./día y Tm. año, según POA de facturación aprobado para el año de referencia.

- Rendimiento mínimo: 60% del valor a rendimiento 100.

- Rendimientos. intermedios: En función de la referencia del valor a rendimiento 100.

-Penalizaciones /Bonificaciones: En función de los datos fijados en el POA del año que corresponda según el apartado 4 de este mismo artículo.



Capítulo IV Retribución

Artículo 21. Estructura retributiva.

1. Pacto de retribución global.

La presente estructura retributiva se configura con el carácter de pacto de retribución global.

2. Conceptos que la integran.

Estará integrada por los conceptos únicos que a continuación se expresan, y por el número de pagas que se indican:

2.1. Salario o Sueldo Base.

2.2. Complementos personales.

- Antigüedad.
- Garantía personal.
- Plus convenio.

2.3. Complementos de Puesto.

- Turnicidad.
- Nocturnidad.
- Sábados.
- Domingos y Festivos.

2.4. Complementos de Cantidad/Calidad.

- Incentivos o Primas.

2.5. Complementos Periódicos.

- Gratificaciones extraordinarias.

3. Pagos:

La prestación de servicios en la jornada laboral completa da lugar, en un año natural, a los siguientes devengos:

3.1. Pagos ordinarios.

Doce mensualidades correspondientes a los doce meses naturales del año. Estarán integradas por las cuantías que, en su caso, procedan de los siguientes conceptos:

- Salario o Sueldo base.

Complementos personales:

- Antigüedad.

- Garantía personal.

- Plus convenio.

Complementos de Puesto:

- Turnicidad.

- Nocturnidad.

- Sábados.

- Domingos y Festivos.

Complementos de Cantidad/Calidad:

- Incentivos o Primas.

Complementos Periódicos:

- Gratificaciones extraordinarias.

Su número será de dos en el año.

Serán de una mensualidad cada una de ella y estarán integradas exclusivamente por los siguientes conceptos:

- Salario o Sueldo Base.

- Complementos Personales.

Se abonarán en las siguientes fechas:

- 15 de Julio.

- 15 de Diciembre.

4. Tablas salariales.

4.1. Las cuantías anuales, para jornadas completas y para cada una de las categorías y zonas retributivas, serán las que aparecen en las tablas del Anexo III. Su entrada en vigor será del 01-01-2005.

5. Regulación y devengo de los distintos conceptos.

5.1. Antigüedad.

Se computará por quinquenios, abonándose a partir del mes siguiente de cubrir el período de 5 años. Su remuneración será el resultado de multiplicar el número de quinquenios por el valor del mismo para cada categoría y zona de valoración fijadas en las tablas salariales.

Se establece el límite de antigüedad en ocho quinquenios.

Durante la vigencia del presente convenio la cuantía será la que aparece en las tablas salariales sin que sufra ninguna modificación ni revisión.

En las tablas salariales aparecen los valores anuales correspondientes a un quinquenio.

5.2. Pluses de Turnicidad, Nocturnidad, Sábados y de Domingos y Festivos.

Las tablas del Anexo III recogen los valores anuales para los distintos regímenes/tipo. Aparecen desglosados en valores/año por Turnicidad, Nocturnidad, Sábados y Domingos y Festivos.

Dichos valores anuales se calculan en función de los valores unitarios que aparecen en las tablas y que servirán a efectos de devengo y descuento. Para regímenes de trabajo no recogidos expresamente en las mismas, se calcularán los valores anuales correspondientes aplicando dichos valores diarios.

Los pluses de Turnicidad y Nocturnidad se podrán percibir mensualizados en los doce pagos ordinarios del año.

El complemento de Sábados, Domingos y Festivos se devengará por cada uno de estos días trabajado, o equivalente, en los regímenes que dan lugar a estas percepciones.

5.3. Complementos de Cantidad/Calidad.

Las tablas del Anexo III recogen los valores correspondientes al 100% de las primas directas.

5.4. Gratificaciones Extraordinarias. Serán concedidas en proporción al tiempo en plantilla activa, prorrateándose cada una de ellas en la forma siguiente:



- La de Julio en proporción al tiempo en plantilla activa en el primer semestre natural del año.
- La de Diciembre en proporción al tiempo en plantilla activa en el segundo semestre natural del año.

6. Fórmulas de prorrateo.

A efectos de jornadas personales inferiores a la general de la respectiva modalidad de trabajo, se aplicarán las siguientes normas de prorrateo:

6.1. La percepción anual del afectado será directamente proporcional, en función de las respectivas jornadas, a la percepción anual correspondiente a la zona de valoración del puesto que ocupe.

6.2. Los valores mensuales, diarios u horarios, guardarán para cada concepto la misma norma de proporcionalidad del punto anterior.

6.3. En el supuesto de ausencias no retribuidas, cualquiera que sea la causa, no se devengarán las cuantías salariales correspondientes a tales períodos.

6.4. Al margen de ello, las ausencias no retribuidas no se considerarán como tiempo de permanencia a efectos de devengo de gratificaciones extraordinarias, de acuerdo con los períodos fijados para cada una de ellas.

Artículo 22. Cuantía retributiva.

Los incrementos salariales durante la vigencia de este convenio serán los siguientes:

1. Año 2005:

IPC Real.

Inicialmente se abonará el IPC previsto. La diferencia en su caso entre el IPC previsto y el IPC real se regularizará al mes siguiente de la publicación oficial de este último, con efectos retroactivos desde el 1 de Enero del 2005.

2. Año 2006:

IPC Real.

Inicialmente se abonará el IPC previsto. La diferencia en su caso entre el IPC previsto y el IPC real se regularizará al mes siguiente de la publicación oficial de este último, con efectos retroactivos desde el 1 de Enero del 2006.

3. Año 2007:





IPC Real.

Inicialmente se abonará el IPC previsto. La diferencia en su caso entre el IPC previsto y el IPC real se regularizará al mes siguiente de la publicación oficial de este último, con efectos retroactivos desde el 1 de Enero del 2007.

4. Año 2008:

IPC Real.

Inicialmente se abonará el IPC previsto. La diferencia en su caso entre el IPC previsto y el IPC real se regularizará al mes siguiente de la publicación oficial de este último, con efectos retroactivos desde el 1 de Enero del 2008.

5. Año 2009:

IPC Real.

Inicialmente se abonará el IPC previsto. La diferencia en su caso entre el IPC previsto y el IPC real se regularizará al mes siguiente de la publicación oficial de este último, con efectos retroactivos desde el 1 de enero del 2009.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los valores de las horas extraordinarias, en función de la zona de valoración son los que aparecen en las tablas del Anexo III.

El trabajador podrá optar entre descansar el tiempo equivalente al trabajado, salvo necesidad importante del Servicio, o percibir el importe de las horas extraordinarias.

Capítulo V Acción Social

Artículo 24. Seguridad Social complementaria.

La empresa concertará una póliza de seguros exclusivamente para los trabajadores no incluidos en el Plan de Pensiones. La inclusión en la póliza de seguros supone la no inclusión en el Plan de

Pensiones y viceversa, siendo incompatible la inclusión en la póliza de seguros con la inclusión en el Plan de Pensiones, optando el trabajador acogido a convenio no perteneciente al Plan de Pensiones por su inclusión en la póliza de seguros y su no inclusión en el Plan de Pensiones.

La empresa tiene concertada una póliza de seguros que cubre las siguientes



indemnizaciones, durante las 24 horas del día, por accidente:

1.36.060,73 euros, por fallecimiento del trabajador derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, o accidente no laboral.

2.6.010,12 euros, si se reconoce al trabajador en situación de Invalidez Permanente Parcial, tanto por accidente laboral como no laboral.

3.27.045,54 euros, si se reconoce al trabajador en situación de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual, y derivada de accidente laboral o no laboral, así como por enfermedad profesional.

4.33.055,67 euros, si se reconoce al trabajador en situación de Invalidez Permanente Absoluta para la profesión habitual, y derivada de accidente laboral o no laboral, así como por enfermedad profesional.

5. 36.060,73 euros, si se reconoce al trabajador una Gran Invalidez derivada de accidente laboral, no laboral o enfermedad profesional.

La obligación de la empresa no es otra que concertar la póliza de seguros correspondiente y abonar la prima, sin que tenga ninguna obligación de abonar las indemnizaciones en el supuesto de insolvencia de la compañía aseguradora.

Artículo 25. Incapacidad temporal.

1. Accidente.

La Empresa complementará las prestaciones oficiales que el Trabajador perciba, de forma que alcance el 100% de la retribución neta, como si estuviera en activo.

2. Enfermedad.

Al objeto de regular las situaciones de incapacidad temporal y complementar las prestaciones que por este concepto abona la Seguridad Social, se establece un Fondo con las siguientes características:

2.1. Se nutrirá con las aportaciones paritarias de los trabajadores afectados por el Convenio y la propia Empresa. La aportación será del 0'5% del salario bruto respectivo.

2.2. La cuantía de la prestación a percibir por los trabajadores en situación de I.T. se ajustará al baremo de Absentismo Individual de cada trabajador, calculado sobre los doce últimos meses anteriores a la percepción mensual del complemento, de acuerdo con la siguiente escala:

Índice de Absentismo Cuantía Pres.



Hasta 4% 96%

Del 4,1 al 4,6 92%

Del 4,7 al 5,2 88%

Del 5,3 al 5,8 84%

Superior al 5,8 80%

2.3. En caso de hospitalización y durante los días que dure la misma, el trabajador percibirá el 100% de su salario. En estos supuestos la Empresa complementará la cuantía que le corresponde por aplicación del baremo establecido en el punto anterior, hasta alcanzar el 100%.

En cualquier caso, los días de hospitalización se computarán tanto a efectos del índice de Absentismo individual como colectivo.

2.4. En el supuesto de que el índice de Absentismo colectivo, calculado sobre la totalidad de los trabajadores afectados por el convenio, no alcanzase a final de cada año el índice del 4,3%, la Empresa retornará a los trabajadores, individualmente las cantidades aportadas por éstos en el año natural correspondiente.

Si el índice de Absentismo colectivo se situase entre el 4,4% y el 5% no habrá lugar al retorno de aportaciones efectuadas por los trabajadores. En este caso, y en el supuesto de que al final del ejercicio quedare algún remanente se utilizará para aminorar la cuota de aportación del ejercicio siguiente. Si por el contrario al final del ejercicio se hubiera producido déficit, la Empresa lo asumirá en su integridad.

Si el índice de Absentismo colectivo se situase por encima del 5% la Comisión Paritaria de control se reunirá para adoptar obligatoriamente las medidas necesarias con el fin de mantener la autosuficiencia del Fondo, en los términos que más adelante se establecen.

2.5. Se establece, a su vez, una Comisión Paritaria de Control, integrada por los miembros del comité de Empresa y los que la Dirección de la Empresa designe al efecto.

Esta Comisión tiene por objetivo procurar el control del Absentismo por Enfermedad. A tal efecto, concederá o denegará con cargo al Fondo constituido, las prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social previstas en el punto 2.2 del presente artículo.

Se reunirá trimestralmente para controlar el funcionamiento del Fondo y adoptar





las medidas que estime oportunas. Sus decisiones se tomarán por mayoría de ambas representaciones y tendrán carácter de definitiva.

En el supuesto previsto en el apartado 2.4.c) del presente artículo, la decisión que obligatoriamente se adopte podrá ser cualquiera de las tres siguientes:

- Incremento de las aportaciones.
- Reducción de las prestaciones.
- Solución mixta.

Artículo 26. Personal de capacidad disminuida.

El trabajador que sea declarado incapacitado para desempeñar el puesto que ocupe, será retirado del mismo y destinado a otro compatible con su capacidad, si lo hubiere.

La existencia o no de puesto, compatible con su disminución de capacidad será determinada por la Dirección y el Comité del Centro de Trabajo.

Cuando la limitación padecida se haya producido por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador afectado conservará su zona a todos los efectos. En otro caso, se fijará la zona de destino.

La Dirección, de acuerdo con el Comité, procederá:

1. A destinar a puestos de producción a personas que, estando en la actualidad ocupando puestos de trabajo de los indicados en el párrafo anterior, tengan aptitud física suficiente para ocupar aquellos puestos. Se respetará, en todo caso, la categoría profesional del trabajador afectado.
2. La Dirección instrumentará las medidas de formación y, en su caso, adaptación, precisas para que tales cambios de puestos se realicen.

Capítulo VI Derechos sindicales

Artículo 27. Comités de Centro de Trabajo.

Ambas partes se comprometen en la consecución del objetivo prioritario de iniciar y mantener una etapa continuada de paz social interna y de mutua colaboración, con el fin de optimizar los recursos y concentrar todos los esfuerzos en las mejoras operativas de la planta y en evitar todos los temas y cuestiones que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.

1. Composición:





El número de miembros del Comité de empresa, se determinará en cada momento, en función de la plantilla del Centro, de acuerdo con lo regulado en el Artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Tiempo sindical:

Cada uno de los miembros del Comité dispondrá del crédito mensual de tiempo sindical retribuido que establece el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y de acuerdo con la dimensión de la plantilla del Centro, que será:

2.1. De 51 a 250 trabajadores: 20 horas mensuales.

3. Medios para el Comité:

La Dirección facilitará los medios necesarios para el correcto funcionamiento del Comité de Empresa y dispondrá de tablón de anuncios situado en un lugar estratégico.

4. Asesoramiento al Comité:

El Comité, a su cargo, podrá utilizar la asesoría externa que estime oportuna para el desarrollo de sus funciones, en el interior del Centro y en reuniones con la Dirección, previa y adecuada notificación a ésta.

5. Otras facultades:

La asistencia a las reuniones del Comité se ajustará a las normas establecidas en el Centro de trabajo.

6. Normas que regulan la asistencia a reuniones del Comité de Empresa:

Las reuniones que celebren los miembros del Comité de Empresa se ajustarán a las siguientes normas:

6.1. Deberán comunicar a la Dirección la convocatoria de la reunión con un plazo mínimo de 48 horas de antelación, para las reuniones Ordinarias; para las reuniones Extraordinarias, en el momento en que se tenga algún tema para mantener la reunión.

6.2. El tiempo empleado se computará con cargo al crédito mensual de horas sindicales de cada uno de los miembros asistentes, podrá computarse mensual y globalmente, y, excepcionalmente (como puede ser la negociación del Convenio Colectivo) bimensualmente, entre los miembros del Comité.

6.3. La jornada laboral de ese día se reducirá, para cada uno de los miembros asistentes, en el tiempo empleado en la reunión.





6.4. Dicha reducción se efectuará al final de la jornada laboral de cada turno de trabajo, a excepción del turno con el que coincida la reunión. Si las horas de reunión superan las horas de dicha jornada, el exceso se reducirá de la jornada laboral del día siguiente.

6.5. La reducción de la jornada, por necesidades del servicio, se podrá acordar en otro momento entre el miembro del comité y su jefe directo.

6.6. No se computará como tiempo sindical el empleado en reuniones en las que esté presente la Dirección.

6.7. Si la reunión termina con el inicio de la jornada laboral, se tendrá un descanso intermedio de 30 minutos para bocadillo.

Artículo 28. Cuota Sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de cada uno de ellos, la cuota sindical correspondiente.

Artículo 29. Asambleas de Centro.

El derecho de reunión y la celebración de asambleas se regirán por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las asambleas, con un máximo de cuatro al año, comenzarán media hora antes del relevo de turnos y terminarán media hora después.

Durante su celebración, se garantizará el funcionamiento de los servicios o instalaciones de marcha continua y de aquéllas cuya parada pueda ocasionar perjuicios a las instalaciones.

Capítulo VII Régimen disciplinario

Artículo 30. Régimen de faltas y sanciones.

1. Faltas.

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

Cuando la Dirección considere que algún trabajador hubiere realizado actos o acciones que pudieran constituir motivo de sanción grave o muy grave, deberán ser informados, de inmediato, los órganos representativos del trabajador o trabajadores, en su caso. Simultáneamente, la Dirección lo hará saber al trabajador de que se trate, el cual, para la posible mayor garantía de defensa en la vista de su causa, podrá estar asistido por el miembro del Comité de Empresa





que designe.

La sanción de faltas graves o muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

2. Graduación de faltas.

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

3. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

3.1. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.

3.2. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3.3. El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se organizase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como Grave o Muy Grave, según los casos.

3.4. Pequeños descuidos en la conservación de material.

3.5. Falta de aseo o limpieza personal.

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

3.7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

3.8. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

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

4. Faltas graves.

4.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.

4.2. Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.





4.3. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

4.4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como Falta Muy Grave.

4.5. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

4.6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

4.7. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

4.8. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.

4.9. La reincidencia en Falta Leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

5. Faltas muy graves.

5.1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometida en un período de seis meses o veinte en un año.

5.2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

5.4. La simulación de enfermedad o accidente. se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en Baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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





5.6. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

5.7. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

5.8. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

5.9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

5.10. Causar accidentes por imprudencia o negligencia.

5.11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.

5.12. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

5.13. La reincidencia en Falta Grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionados.

6. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

6.1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito

6.2. Por faltas graves:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

6.3. Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días.
- Despido.

7. Prescripción.

7.1. Faltas Leves: Díez días.



7.2. Faltas Graves: Veinte días.

7.3. Faltas Muy Graves: Sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

8. Abuso de autoridad.

La Empresa considerará como Falta Muy Grave y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.

En este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o las Secciones Sindicales. Posteriormente se procederá por art. De Vía de Reclamaciones fijándose un plazo de 15 días para la contestación al respecto.

Capítulo VIII Disposiciones varias

Artículo 31. Seguridad en el trabajo.

La organización actual de Seguridad y Salud en el trabajo se ajustará a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria.

Artículo 32. Formación continua.

Ambas partes se comprometen como objetivo prioritario en fomentar la formación continua de todos los trabajadores como medio principal para conseguir la mayor eficacia en cada uno de los puestos de trabajo, y compromiso de todos los trabajadores con mayor cualificación y experiencia en la formación y transmisión de conocimientos a las nuevas incorporaciones, de manera que se garantice su rápida integración y un grado de conocimientos que aseguren la marcha regular y continuada de las máquinas y todos los servicios en cualquier situación.

La Dirección establecerá anualmente un Plan de Formación que recoja las necesidades formativas de cada servicio.

El Comité de Empresa emitirá informe con carácter previo a la implantación del mismo.

Artículo 33. Becarios.

Con el objetivo de facilitar a jóvenes con titulación en formación profesional o



universitaria, sin experiencia profesional, el acceso al mundo laboral, la empresa colaborará en programas de becas proporcionando los conocimientos prácticos necesarios para la obtención del primer empleo y su incorporación a la vida profesional.

A tales efectos la empresa ha de:

1. Asignar un tutor identificado que se responsabilice del proceso formativo de cada becario.
2. Orientar la estancia del becario a la formación práctica y a la realización de un trabajo útil para la empresa, sin desfigurar el objetivo básico de los aspectos formativos.
3. Informar a los representantes de los trabajadores de las condiciones de cada programa.

Artículo 34. Disposiciones legales futuras.

Las Disposiciones Legales Futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente operarán si, globalmente considerados y sumados a los reglamentarios vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de éste.

Capítulo IX Reclamaciones y comisiones de vigilancia

Artículo 35. Vía de reclamaciones.

1. Toda reclamación, alegación, petición o queja que pueda plantear un trabajador, lo hará ante su mando inmediato quién, a ser posible, dará respuesta en el plazo de dos días laborables.

En caso contrario, se iniciará la Vía de Reclamación formal, que será resuelta por la Dirección del Centro en el plazo improrrogable de 15 días laborables, a partir de la fecha de presentación de la Vía de Reclamación.

2. El procedimiento de la Vía de Reclamación será el siguiente:

2.1. El formulario será suministrado por el mando inmediato ante el que deberá ser presentado, quedando en poder de la solicitante copia del mismo con fecha de acuse de recibo.

2.2. El Servicio correspondiente, tras informe de forma razonada en el propio impreso, remitirá al Servicio de Personal, de forma inmediata, original y la copia para el Comité de Empresa.

2.3. El Comité de Empresa podrá emitir su informe, si lo considera necesario, en





el plazo de tres días.

2.4. La Dirección, a la vista de los informes recibidos, emitirá su Resolución en los plazos previstos en el apartado I.

Artículo 36. Comisión de vigilancia e interpretación del Convenio.

Se constituirá una Comisión de Vigilancia e Interpretación para conocimiento y resolución de cuantas dudas puedan surgir de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, que se constituirá con representación paritaria de las partes y actuarán con carácter previo a cualquier decisión que pueda adoptar la Autoridad Laboral y Judicial, en defecto de acuerdo de las partes.

Se compondrá de:

1. Dos representantes de los trabajadores, designados por el Comité, de entre sus miembros.
2. Dos representantes de la Dirección.

La Comisión se reunirá a petición de una de las partes. Cada una de las partes tendrá, a efectos de acuerdo, un solo voto.

Cualquier duda o conflicto se formalizará por escrito ante la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio; para su resolución deberá contar con el acuerdo de la mayoría de los integrantes.

El acuerdo será notificado a los interesados. En el caso de desacuerdo en el seno de la Comisión, ambas partes deciden que la resolución definitiva sea adoptada por medio de los procedimientos establecidos en el SERCLA.

Disposiciones finales

Primera. Denuncia del Convenio.

La denuncia del presente Convenio se producirá automáticamente,

2 meses antes del final de su vigencia.

Anexo I

Clasificación Profesional

Grupo Profesional y niveles de Calificación.

Grupo Profesional de Técnicos.





Nivel I: Técnicos.

Grupo Profesional de Empleados.

Nivel II: Empleados.

Grupo Profesional de Operarios.

Nivel III: Encargados.

Oficiales de 1.ª.

Nivel IV Oficiales de 2.ª.

Oficiales de 3.ª.

Especialistas.

Nivel V: Peones.

Inserción 2.

Inserción 1.

Anexo II

Zonas de valoración, Categorías y Puestos de Trabajo

Zona Categoría Puesto de trabajo

1 Encargado

Encargado

Jefe de Equipo

Zona Categoría Puesto de trabajo

2 Oficial 1.ª

Primer Operador Impresora «A»

Primer Operador Laqueadora «A»

Mantenedor Electromecánico «A»

3 Oficial 2.ª





Primer Operador Impresora «B»

Primer Operador Laqueadora «B»

Mantenedor Electromecánico «B»

Operador Control De Calidad «A»

4 Oficial 3.ª

Segundo Operador Impresora

Segundo Operador Laqueadora

Mantenedor Electro/Mecánico «C»

Operador-Cortadoras Finos y Gruesos

Operador Control De Calidad «B»

Zona Categoría Puesto de trabajo

5 Especialista

Operador Cortadora de Finos

Operador Cortadora de Gruesos

Operador Prep.Lacas/Tintas+Alm.M.P.

Oper. Embalado+Exped.+A.M.+Carret.»A»

6 Peón

Limpieza de útiles+Prensa Chatarra

Oper. Embalado+Exped.+A.M.+Carret.»B»

Peón

7 Inserción 2

Continuación de Contratados con más de

6 meses cuyo destino final sea ocupar

Puestos de Oficiales.





8 Inserción 1

Contratados durante 6 meses cuyo destino final sea ocupar Puestos de Oficiales.

Anexo III

Alucoat Conversión, S.A. Linares

Tablas salariales año 2005.

Valores anuales/euros

Tablas iniciales con IPC previsto (2% S/Tablas de 2004) 1

Zona Categoría Salario base Plus convenio Prima 100 directa Antigüedad

1 quinquenio

1 Encargado 14.766,91 1.060,19 2.920,93 615,29

2 Oficial 1.ª 13.441,69 833,01 2.596,38 560,07

3 Oficial 2.ª 13.100,91 795,14 2.434,11 545,87

4 Oficial 3.ª 12.911,59 757,28 2.304,29 537,98

5 Especialista 12.873,73 719,41 2.142,01 536,40

6 Peón 11.737,81 681,55 1.947,28 489,07

7 Inserción 2 10.284,81 547,13 1.103,46 428,53

8 Inserción 1 9.074,84 482,77 973,65 378,12

Tablas salariales año 2005.

Valores anuales/euros

Tablas iniciales con IPC previsto (2% S/Tablas de 2004) 2

Zona Categoría Turnicidad Nocturnidad Sábados Domingos

1 Encargado 454,37 941,19 1.395,56 1.979,74

2 Oficial 1.ª 389,45 714,01 1.200,83 1.785,01

3 Oficial 2.ª 357,00 681,55 1.071,00 1.655,20





4 Oficial 3.ª	324,55	649,09	876,28	1.363,10
5 Especialista	292,10	616,64	778,92	1.135,92
6 Peón	259,64	584,19	681,55	973,65
7 Inserción 2	220,69	496,55	616,64	843,82
8 Inserción 1	194,73	438,14	551,74	778,92

Tablas salariales año 2005.

Valores mensuales/euros

Tablas iniciales con IPC previsto (2% S/Tablas de 2004) 3

Zona Categoría Turnicidad Nocturnidad Sábados Domingos

1 Encargado	37,86	78,43	116,30	164,98
2 Oficial 1.ª	32,45	59,50	100,07	148,75
3 Oficial 2.ª	29,75	56,80	89,25	137,93
4 Oficial 3.ª	27,05	54,09	73,02	113,59
5 Especialista	24,34	51,39	64,91	94,66
6 Peón	21,64	48,68	56,80	81,14
7 Inserción 2	18,39	41,38	51,39	70,32
8 Inserción 1	16,23	36,51	45,98	64,91

Núm. 274 / 29 de Noviembre de 2005 BOLETÍN OFICIAL Pág. 7725

Tablas salariales año 2005.

Valores unitarios/euros

Tablas iniciales con IPC previsto (2% S/Tablas de 2004) 4

Zona Categoría Turnicidad Nocturnidad Sábados Domingos

1 Encargado	1,82	11,34	38,77	43,04
2 Oficial 1.ª	1,56	8,60	33,36	38,80





3 Oficial 2.ª 1,43 8,21 29,75 35,98

4 Oficial 3.ª 1,30 7,82 24,34 29,63

5 Especialista 1,17 7,43 21,64 24,69

6 Peón 1,04 7,04 18,93 21,17

7 Inserción 2 0,89 5,98 17,13 18,34

8 Inserción 1 0,78 5,28 15,33 16,93

Tablas salariales año 2005.

Valores unitarios/euros

Tablas iniciales con IPC previsto (2% S/Tablas de 2004 + 10%) 5

Importe Importe hora Importe hora

Zona Categoría hora extra de nocturnidad extra con
nocturnidad

1 Encargado 14,33 1,42 15,75

2 Oficial 1.ª 13,58 1,08 14,65

3 Oficial 2.ª 13,06 1,03 14,09

4 Oficial 3.ª 12,54 0,98 13,52

5 Especialista 12,04 0,93 12,97

6 Peón 11,52 0,88 12,40

7 Inserción 2 9,39 0,75 10,14

8 Inserción 1 8,36 0,66 9,02

Tablas salariales año 2004.

Valores mensuales/euros

Tablas iniciales con IPC previsto (2% S/Tablas de 2004) 6

Prima





Valor Zona 1 Zona 2 Zona 3 Zona 4 Zona 5 Zona 6 Zona 7 Zona 8

Rdto. %

60 146,05 129,82 121,70 115,21 107,10 97,36 55,17 48,68

70 170,39 151,46 141,99 134,41 124,95 113,59 64,37 56,80

80 194,73 173,10 162,27 153,62 142,80 129,82 73,56 64,91

90 219,07 194,73 182,56 172,82 160,65 146,04 82,76 73,03

100 243,41 216,37 202,84 192,02 178,50 162,27 91,95 81,14

110 267,75 238,01 223,12 211,22 196,35 178,50 101,15 89,25

120 292,09 259,64 243,41 230,42 214,20 194,72 110,34 97,37

130 316,43 281,28 263,69 249,63 232,05 210,95 119,54 105,48

- 9644

