CONVENIO DE OLEÍCOLA EL TEJAR N S ARACELI, S.C.A. EN SU CENTRO DE TRABAJO

El presente convenio colectivo encuentra su fundamentación jurídica en el 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, así como en las demás normativas laborales que le sean de aplicación y regula la totalidad de las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza de los trabajadores de la empresa OLEÍCOLA EL TEJAR N S ARACELI ,S.C.A., con razón social en EL TEJAR(Córdoba) ,Ctra.Córdoba-Málaga Km. 98.

Artículo 1. Ámbito de Aplicación.

El presente convenio es de ámbito empresarial y afecta únicamente a los trabajadores del Centro de trabajo dedicado a la operación y mantenimiento de una Central Térmica de Producción de Energía Eléctrica, con una potencia de 5,7 Mw , así como una Central Térmica de Producción de Energía Eléctrica, con una potencia de 5,00 Mw situadas en la localidad de PALENCIANA provincia de Córdoba.

Artículo 2. Ámbito Temporal y Retributivo.

El período de aplicación del presente convenio colectivo será de CUATRO AÑOS, comenzando su vigencia el día 1 de Enero de 2006, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P., y su finalización será el 31 de Diciembre de 2009.

Las tablas saláriales que se adjuntan al presente texto y demás conceptos retributivos son las correspondientes al año 2005 incrementadas en el IPC real del año 2005 (3,7%) + 1,00% y tendrán efecto con carácter retroactivo a 1 de enero de 2006.

El incremento de las tablas salariales para los años 2007, 2008 y 2009 se establece sobre la base del siguiente criterio:

A partir del año 2007 y con efectos del primero de enero de cada año los conceptos retributivos vigentes a 31 de diciembre del año anterior se actualizarán en lo que resulte de aplicar el IPC real del año anterior, más un 1,00 %

Artículo 3. Denuncia del Convenio.

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, con exposición

razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

Ambas partes se comprometen a iniciar las reuniones, correspondientes a la renegociación del convenio denunciado, durante el mes de noviembre del año en curso.

De no existir denuncia, el convenio se prorrogará de forma automática, ajustándose a la subida oficial del I.P.C.

Artículo 4. Compensación y Absorción.

Las condiciones que se establecen en el presente convenio son compensables y absorbibles, en cómputo anual, conforme a la legislación vigente, respetándose las situaciones «ad personam» en igual forma.

Artículo 5. Derecho supletorio.

Para todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Artículo 6. Organización en el Trabajo y Productividad.

Organización del trabajo.

La organización del trabajo, de acuerdo con el presente convenio y la legislación vigente, corresponde de forma exclusiva a la dirección de la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización técnica y económica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de actividades laborales correspondientes.

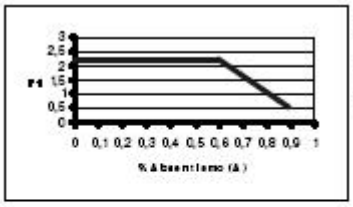
La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa el máximo nivel de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores. En este marco, la dirección adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, así como la reestructuración de departamentos, variación de puestos de trabajo y revisión de tiempos por mejora de método, y en general cuanto pueda suponer un progreso técnico y económico de la empresa, siempre que no contravenga lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia; la representación legal de los trabajadores participará, en este ámbito, en labores de asesoramiento, orientación y propuesta y velará porque en el ejercicio de estas facultades no se conculque la legislación vigente.

Los trabajadores realizarán su trabajo siguiendo las directrices de sus jefes. En caso de fuerza mayor, peligro o emergencia y en ausencia de su superior obrará

por propia iniciativa y con la máxima diligencia y profesionalidad según las circunstancias.

Absentismo.

Las partes, empresa y trabajadores, consideran necesaria la adopción de medidas tendentes a reducir el absentismo injustificado, entendiendo como tal, tanto el debido a causas injustificadas, como los supuestos fraudulentos. En consecuencia, las partes acuerdan fijar un factor de absentismo (F1) con el objeto de motivar la reducción de los porcentajes de absentismo en la planta, de acuerdo con lo siguiente:



$F1 = 2$ siempre que $A \leq (B*2)$

$2 > F1 > 0$, siempre que $A \geq (B*2)$

$F1 = 0$ siempre que $A \geq (B*3)$

F1= Factor por reducción de absentismo

A = Absentismo del ejercicio objeto de liquidación en %

B = Valor de referencia en %, = 0,3

Para los supuestos en que A tenga valores entre 0,6 y 0,9, se realizará el correspondiente cálculo proporcional para determinar el valor de F1.

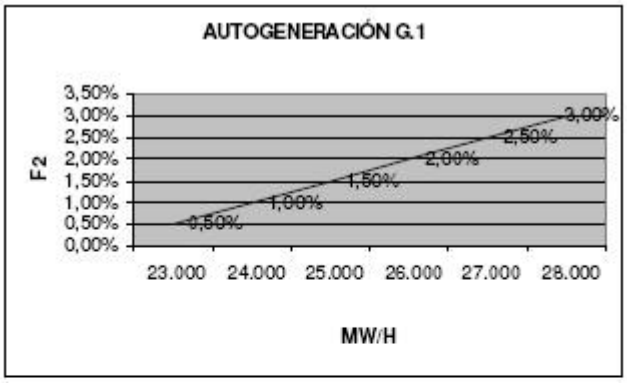
Se computarán dentro del apartado absentismo las faltas injustificadas, de cualquier naturaleza y las bajas por enfermedad común o accidente no laboral de duración inferior a 4 días.

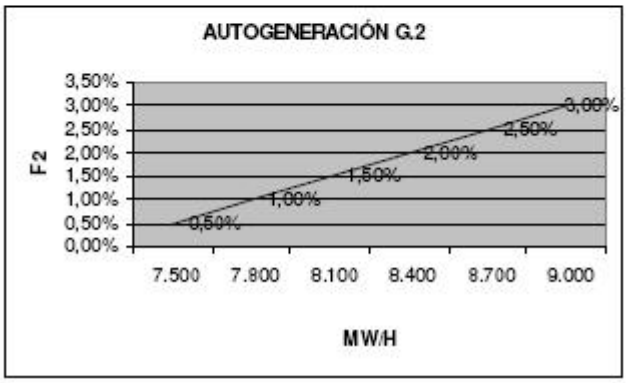
Productividad.

El personal afectado al presente convenio cuidará que la productividad y el rendimiento en su trabajo sean acordes con los mínimos exigidos y normalizados en la clasificación y descripción de los puestos de trabajo establecidos y los objetivos fijados por la empresa.

Siendo ambas partes conscientes de la importancia que la productividad tiene para garantizar la viabilidad de la empresa, convienen definir un factor de productividad (F2) de acuerdo con lo siguiente:

	PRODUCCION NETA ANUAL	
PR. G1 (75%)	PR. G2 (25%)	F2 %
23.000	7.500	0,50%
24.000	7.800	1,00%
25.000	8.100	1,50%
26.000	8.400	2,00%
27.000	8.700	2,50%
28.000	9.000	3,00%





En el caso de que por decisión de la empresa se decida mantener inactivo alguno de los dos Turbo-Alternadores (GI o GII), las tablas se aplicarán de forma individual para cada uno de los mismos, realizándose un cálculo proporcional de acuerdo a las potencias de cada uno de ellos y a la horas de funcionamiento, reduciéndose el factor de productividad (F2) en la misma proporción de acuerdo a la siguiente fórmula:

F2= 0,75 F2GI X (DGI/365) + 0,25 F2GII X (DGII/365)

Donde:

F2 = Factor de productividad total (GI+GII).

Pr = Producción neta real obtenida (Mwh año)

Producción neta objetivo = 37.000 Mwh año.

D= Días en los que el grupo no esté parado por decisión de la empresa.

Para los supuestos en que Pr tenga valores superiores a 37.000 (AUTOG.), 28.000 (AUTOG.I) y 9.000 (AUTOG.II) se realizará el correspondiente cálculo proporcional para determinar el valor de F2.

El pago de la prima de productividad se retribuirá linealmente para todas las categorías y será el coeficiente resultante de la masa salarial bruta anual.

Se abonará en la nómina correspondiente al mes de Febrero del año siguiente en que se devengue.

Artículo 7. Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo, en computo anual, para los años de vigencia del presente convenio quedará fijada en lo siguiente:

Año 2006 1.765 horas de trabajo efectivo.

Año 2007 1.760 horas de trabajo efectivo.

Año 2008 1.755 horas de trabajo efectivo.

Año 2009 1.750 horas de trabajo efectivo.

La jornada máxima semanal será de 40 horas.

Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en la jornada continuada como descanso (el bocadillo, que se fija en 15 minutos diarios), u otras interrupciones, cuando por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria, ya sea continuada o no, entendiéndose consideradas en dichos casos las horas de formación, las licencias retribuidas y la enfermedad o accidente.

Artículo 8. Calendario Laboral.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales, será facultad de la dirección de la empresa que, con anterioridad a la fecha del primero de enero de cada año, establecerá de acuerdo con los representantes de los trabajadores, el cuadro horario y el calendario laboral para todo el año, debiendo exponerse un ejemplar de los mismos en un lugar visible del centro de trabajo.

En el calendario laboral se fijará el horario de trabajo, con las horas de comienzo y

terminación de la jornada, los tiempos de descanso y las diversas modalidades de jornada que existan en la empresa.

En el calendario laboral se harán constar las fiestas nacionales, locales y de la comunidad autónoma.

Artículo 9. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de un período de vacaciones retribuidas de 30 días naturales o de 25 días laborables en el caso de no disfrutarlas de forma ininterrumpida. Dichas vacaciones serán disfrutadas de forma rotatoria entre todo el personal de la empresa.

Las vacaciones serán comunicadas por escrito a los trabajadores con una antelación mínima de dos meses a su disfrute, y no podrán comenzar, en ningún caso, en festivo ni en día anterior a uno no laboral o festivo oficial o pactado.

Los días de vacaciones serán retribuidos a razón del promedio de las retribuciones obtenidas durante los meses de Marzo, Abril y Mayo.

A efectos de cómputo del derecho a las mismas, serán consideradas como periodos trabajados las ausencias por enfermedad, accidente y maternidad.

Si a la fecha en que deba comenzar sus vacaciones el trabajador se encontrase en situación de I.T., éste no perderá el derecho a su disfrute en fecha posterior.

Artículo 10. Licencias retribuidas.

El trabajador integrado en el presente convenio, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y por el tiempo señalado por alguno de los siguientes motivos:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio

b) 2 días naturales en caso de nacimiento de un hijo. En caso de que el parto sea por cesárea se ampliará a 1 días más.

Asimismo si alguno de los días es festivo, se compensará con un día laborable más.

c) 7 días en caso de Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho.

d) 4 días naturales en caso de fallecimiento de parientes de 1er grado de consanguinidad o afinidad.

e) 2 días naturales en caso de fallecimiento De parientes de 2º grado de consanguinidad.

f) 3 días por Enfermedad grave, accidente y hospitalización del cónyuge o pareja de hecho.(será necesario aportar certificado médico con indicación expresa de que se trata de una enfermedad o accidente grave)

g) 2 días naturales en caso de hospitalización por accidente o enfermedad graves de padres e hijos (será necesario aportar certificado médico con indicación expresa de que se trata de una enfermedad o accidente grave.)

h) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.

i) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.

j) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o judicial.

k) Por el tiempo necesario en casos de asistencia a consulta médica de especialista en la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica.

l) 3 días de asuntos propios.

En los casos a los que se refieren los apartados d), e) f) y g), producidos en otras Comunidades Autónomas, el tiempo de permiso podrá ampliarse a dos días naturales más; cuando la distancia sea superior a 100 km podrá ampliarse a un día más, no acumulable con los dos días anteriormente citados.

En el resto de los demás casos no contemplados en este artículo, se estará a lo preceptuado legalmente. Todas las licencias retribuidas se considerarán como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, incluido en el cómputo anual de la jornada de trabajo.

Artículo 11. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal integrado en el presente convenio se encuadran necesariamente en alguno de los apartados o epígrafes siguientes:

1. Retribución de Convenio

2. Complemento de Antigüedad

3. Pagas extraordinarias

4. Plus de turno

5. Plus de nocturnidad

6. Plus de disponibilidad

7. Plus de mantenimiento

8. Plus de Limpieza

9. Prima de producción

10. Horas Extraordinarias en los casos que procedan

11. Complementos personales si procediesen

Artículo 12. Retribución de Convenio.

Se considera Retribución de Convenio el que figura como tal en la tabla de retribuciones anexa para cada una de las categorías profesionales.

Artículo 13. Complemento de Antigüedad.

El complemento de antigüedad queda fijado en trienios fijándose en un máximo de 6, respetándose las situaciones de aquellos trabajadores que, a la entrada en vigor del presente convenio, tengan un número superior.

La cuantía del trienio se establece para las distintas categorías profesionales en el 5% sobre la retribución de convenio por cada trienio de permanencia en la empresa, devengándose a partir del mes siguiente al que se cumpla cada trienio.

El devengo de este complemento se producirá, por lo tanto, a partir de la fecha en que se cumplan los 3 años del ingreso en la empresa.

Artículo 14. Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán dos pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de Julio y Diciembre a razón de 30 días de Retribución de Convenio más antigüedad cada una de ellas, abonándose proporcionalmente desde la fecha de alta del trabajador. Asimismo y durante la vigencia del presente Convenio irán consolidando una tercera paga extra abonable en el mes de Abril, a razón del 40% el primer año, el 70% el segundo y el 100% de su importe a partir del tercer año de vigencia.

Artículo 15. Pago de la Nómina.

El salario bruto anual percibido será distribuido en 14 pagas anuales compuestas por la retribución de convenio más antigüedad, abonadas en 12 mensualidades más 2 extraordinarias en Julio y Diciembre y una tercera paga abonable en el mes de Abril, en las cuantías indicadas en el punto anterior.

El pago de sueldos y salarios se efectuará, normalmente, mediante transferencia bancaria en la cuenta que cada trabajador designe al efecto, y siempre antes del último día de cada mes.

Artículo 16. Plus de turno.

Se percibirá la cantidad fijada por cada día de turno efectivamente realizado, cuando se trabaje en el turno cerrado, de acuerdo con lo que establece la tabla de pluses adjunta.

Artículo 17. Plus de nocturnidad.

Ver tabla de pluses adjunta. Horario (22h a 6,00 h).

Artículo 18. Plus de disponibilidad.

Por cada día en que el trabajador esté efectivamente localizable se percibirán de forma única las cantidades indicadas en la tabla de pluses adjunta.

Así mismo, por cada día en el cual alguna llamada se transforme en presencia efectiva del trabajador en la planta y dentro del período localizable se percibirá, de forma única, la cantidad indicada en la tabla de pluses adjunta.

Artículo 19. Plus de mantenimiento, administración y laboratorio.

El personal adscrito al departamento de mantenimiento de la empresa, administración y laboratorio, percibirá por su específica actividad y puesto de trabajo, por cada día de trabajo efectivo realizado, con independencia de que la jornada sea partida o continuada, un complemento económico en la cuantía especificada en la Tabla de pluses adjunta.

En caso de que el personal de mantenimiento sea llamado a trabajar en sábados, domingos o festivos, percibirán el plus de mantenimiento correspondiente.

Artículo 20. Plus de Limpieza.

Los trabajadores afectados por el cuadrante de limpieza percibirán un plus por la realización de este servicio, especificado en la tabla de pluses adjunta.

Artículo 21. Prima de producción.

La prima de producción (F) se determinará cada año, durante el mes de Enero, en función de los factores de absentismo (F1) y productividad (F2) correspondientes al periodo, de doce meses, comprendido entre 1 de enero del año en curso y 31 de diciembre del mismo año, de acuerdo con lo siguiente:

F = (F1 + F2) x R

F: Prima de Producción expresada en %

F1: Factor de absentismo expresado en %

F2: Factor de productividad expresado en %

R: Retribución de convenio anual + Complemento anual de

Antigüedad.

Para el año 2006, esta prima se fijará de acuerdo con los datos obtenidos en el periodo 1 de Enero de 2005 y 31 de diciembre de 2005 y así sucesivamente. El abono de esta prima a los trabajadores se realizará anualmente coincidiendo con el pago de la nómina de Febrero del año siguiente en que se devenguen.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan su propósito de que no se realicen horas extraordinarias con carácter sistemático, excepto aquellas que sean necesarias para cubrir ausencias imprevistas o bajas laborales y para completar y solapar turnos. Estas horas serán las únicas que tengan carácter obligatorio para el personal de guardia.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias para cubrir ausencias imprevistas y cambios de turnos. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidos por las contrataciones temporales previstas en la ley.

Los trabajadores se comprometen a realizar las horas extraordinarias necesarias sobre la base de lo indicado anteriormente, así como las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes (horas extraordinarias de fuerza mayor).

Para que la prolongación de jornada dé lugar a horas extraordinarias será necesaria la previa autorización del responsable correspondiente. Quien hubiese realizado dichas horas extraordinarias podrá optar por el cobro de su importe o por disfrutar del correspondiente descanso compensatorio, siempre que las circunstancias de la producción lo permitan, dentro de las cuatro semanas siguientes a aquélla en que se hubiesen realizado las horas extraordinarias y acumulando en un solo descanso todas las horas extraordinarias que el trabajador tuviese pendientes.

El valor de la hora extraordinaria será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

Valor de la hora extraordinaria = (Retribución de Convenio + Antigüedad / N° de horas de trabajo efectivo anual) x 1,50

Si los trabajadores de mantenimiento son llamados para realizar trabajos en sábados, domingos o festivos, en el turno de guardia tendrán derecho al cobro del plus de mantenimiento.

Si por razones de avería el personal de mantenimiento realizase trabajos que excedan de las 3 de la madrugada, la jornada del día siguiente será de descanso retribuido.

Artículo 23. Incapacidad laboral.

Por las contingencias de I.T. derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa pagará desde el segundo día un complemento equivalente a la diferencia entre lo que el trabajador perciba de la empresa, Seguridad Social o Entidades Colaboradoras y su correspondiente Retribución de convenio más la Antigüedad.

Por las contingencias de I.T. derivadas de accidente ocurrido durante la jornada laboral y de enfermedad profesional, la Empresa pagará desde el primer día un complemento equivalente a la diferencia entre lo que el trabajador perciba de la empresa, Seguridad Social o Entidades Colaboradoras y su correspondiente Retribución de convenio más la Antigüedad (base cotización por contingencias profesionales del mes anterior a la baja).

El resto de ausencias del trabajo no retribuidas se podrán recuperar como horas ordinarias a petición del trabajador y de conformidad con la empresa.

Artículo 24. Seguro de Invalidez o Muerte.

La empresa concertará directamente la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores. Dicho seguro entrará en vigor el día de la firma del presente convenio y cubrirá los riesgos de muerte o invalidez permanente derivados de accidente laboral, y por una cuantía de 30.000 €. Que serán abonados a los herederos o al trabajador, en su caso.

Artículo 25. Ropa de Trabajo.

La empresa dotará a sus trabajadores de la ropa adecuada y necesaria para el desarrollo de su trabajo, en razón del tipo de actividad, con la obligación de su uso por los interesados.

Así mismo, y en razón de cada tipo de actividad, se les proveerá del resto del equipo de vestuario, calzado y elementos de seguridad necesarios para el ejercicio de dicha actividad.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores dentro del recinto de trabajo.

Artículo 26. Vigilancia de la Salud.

Las empresas y trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio estarán obligados/as a solicitar de la Mutuas Patronales o Servicios de Prevención acreditados, una revisión médica anual.

Le corresponde a las empresas organizar la distribución del personal en los días fijados por el Centro o Mutua para dicho reconocimiento, facilitándole la empresa los medios adecuados.

Las empresas que se encuentren fuera de la localidad de Córdoba podrán pactar con cualquier facultativo con los medios necesarios o entidad acreditada para dicho reconocimiento.

El empresario garantizará a los/as trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia tiene carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento del trabajador, excepto en aquellos supuestos en que sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede ser un peligro para el mismo, los demás trabajadores o para otras personas relacionada con la empresa o cuando esté establecido por una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud, se desarrollarán con el máximo respeto a la intimidad y dignidad del trabajador la confidencialidad de la información relacionada con la salud.

En materia de vigilancia de la salud,, la actividad sanitaria deberá abarcar:

- Una evaluación de la salud de los/a trabajadores/as inicial, después de la incorporación al trabajo.

- Una evaluación de la salud de los/as trabajadores/as que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

- Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

Los exámenes de salud incluirán en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riegos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios

existentes con respecto a los factores de riesgos a los que esté expuesto el/la trabajador/a. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, establecerán la periodicidad y contenidos específicos en cada caso.

En lo referente a la regularidad con la que deben realizarse los exámenes de salud, se deben llevar a cabo con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo a juicio del médico responsable y cuando aparezcan factores que pudieran deberse al tipo de trabajo que se está realizando.

Las medidas de vigilancia y control de la salud, se desarrollarán con el máximo respeto a la intimidad y dignidad del trabajador la confidencialidad de la información relacionada con la salud.

En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar:

- Una evaluación de la salud de los/a trabajadores/as inicial, después de la incorporación al trabajo.

- Una evaluación de la salud de los/as trabajadores/as que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

- Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

Los exámenes de salud incluirán en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riegos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgos a los que esté expuesto el/la trabajador/a. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, establecerán la periodicidad y contenidos específicos en cada caso.

En lo referente a la regularidad con la que deben realizarse los exámenes de salud, se deben llevar a cabo con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo a juicio del médico responsable y cuando aparezcan factores que pudieran deberse al tipo de trabajo que se está realizando.

Artículo 27. Seguridad y Salud Laboral.

1. La normativa sobre prevención de riesgos laborales estará constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas

preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación, teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzca cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos o a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

3. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo impartido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores/as.

4. Con independencia de los cursos que están obligados a impartir las empresas en materia de salud laboral, los delegados/as de prevención tendrán derecho a asistir a un curso al año de salud laboral impartido por las organizaciones firmantes del Convenio, dentro de la jornada laboral (retribuida a todos los efectos y sin que afecte al cómputo horario de los Delegados/as de Personal y Miembros de Comités de Empresa).

5. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en este convenio. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en la letra a) y c) del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El empresario deberá proporcionar a los delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

El tiempo dedicado a la formación será dedicado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de

Prevención.

6. Las empresas deberán de dotarse de un Plan de Prevención en materia de Salud y Seguridad, así como los servicios legalmente previstos para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos por la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio de la eliminación de riesgos en su origen y la participación de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo.

Los representantes de los trabajadores y los empresarios participarán en su elaboración y velarán por el cumplimiento de lo señalado en el marco de la empresa.

La planificación y organización de las acciones preventivas deberán formar parte de la organización del trabajo de forma integrada en todos los niveles de gestión de las empresas.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cuantas normas al respecto se establezcan.

Artículo 28. Medio ambiente.

La contaminación del medio ambiente derivada de las instalaciones industriales afecta por igual a trabajadores/as y empleadores/as. Por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, las empresas deberán dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

Además de cumplir la legislación vigente en todo momento se profundizará en lo referente a la Seguridad Medio Ambiental teniendo participación e información los Delegados de Prevención.

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y trabajadores/as adscritos al presente convenio.

En materia de Medio Ambiente la creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra comunidad lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa.

Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la Dirección y de los trabajadores en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

La cooperación en materia de medio ambiente entre la dirección y los trabajadores tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- Promover el ahorro energético y la utilización de energético y la utilización de energías renovables.

- Aumentar la eficiencia en el uso del papel.

- Utilizar productos y materiales más respetuosos con el entorno.

- Reducir el uso del resto de recursos naturales.

- Reducir la producción de residuos y gestionarlos de manera correcta.

- Colaborar en la sensibilización ciudadana.

- Cambio de actitudes en el uso de la electricidad (luz, equipos informáticos, aires acondicionado…) y sustitución de los equipos poco eficientes en términos energéticos.

- Implantación de la recogida selectiva de residuos (papel, vidrio, pilas y tubos fluorescentes, plástico, materia orgánica).

- Utilización de productos menos agresivos con el medio ambiente.

- Difusión de temas medioambientales dentro de las actividades propias de la empresa.

Artículo 29. Faltas y sanciones.

Principio general.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección en los supuestos de incumplimiento de sus deberes y obligaciones laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes, sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias vigentes.

Clasificación de faltas.

Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

Faltas leves.- Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante un período de un mes.

- El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo; salvo que, como consecuencia del mismo, se causase perjuicio de cualquier consideración a la Empresa o a los/as compañeros/as de trabajo o fuera causa de accidente, en cuyo caso tendrán la consideración de graves o muy graves, según los casos.

- La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus deberes y en la conservación del material, equipos y herramientas asignadas, salvo que causen un perjuicio grave, en cuyo caso tendrán la consideración de graves o muy graves, respectivamente.

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

- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

- Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Faltas graves.- Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de un mes.

- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de un mes, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a o cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

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

- Abandonar el puesto de trabajo, aunque haya terminado su turno, si no se hubiese presentado el que ha de sustituirle. Esta falta podrá ser considerada muy grave si causare daño a la Empresa o trastornos a los/as compañeros/as de trabajo.

- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos o modernización de maquinaria, así como negarse a cumplimentar debidamente las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebrando manifiesto de disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.

- Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

- La imprudencia en la prestación del trabajo. Si implicase riesgos de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y medios de protección colectiva o individual de carácter obligatorio.

- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto de los superiores, compañeros/as o subordinados, que no merezcan la clasificación de muy graves.

- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el uso a fines propios de herramientas de la Empresa.

- La comisión de tres o más faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Faltas muy graves.- Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- Más de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o más de veinte en un año.

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

- La negativa a realizar horas extraordinarias de carácter estructural o de fuerza mayor.

- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a su compañeros/as o cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista esta falta cuando un/a trabajador/as en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

- La embriaguez durante el trabajo.

- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa, de compañeros/as o de subordinados.

- Revelar sin autorización expresa datos de reserva obligatoria.

- Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto o consideración a

los jefes o sus familiares, así como los/as compañeros/as y subordinados.

- Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

- La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan en un trimestre y hayan sido sancionadas.

Sanciones.

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

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.

- Traslado de puesto dentro del mismo centro de trabajo.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta veinte días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

- Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.

- Despido.

Competencias.

Para la imposición de sanciones muy graves será competente la dirección General de la Empresa.

La Dirección del Centro y por delegación el Responsable del Centro serán competentes para la imposición de sanciones por faltas graves o leves.

Prescripción y cancelación de faltas y sanciones.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 30. De los Sindicatos.

La Empresa respetará los derechos de todos/as los/as trabajadores/as a sindicarse libremente. Admitirá que los/as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

No podrá condicional el empleo de un/a trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncia a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un operario o perjudicarle de alguna forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los/as delegados/as sindicales disfrutarán, entre otros, de los siguientes derechos:

- Representar y defender los intereses del sindicato a quienes representen y a los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de la Empresa.

- Tendrán un crédito de 180 horas anuales para desarrollar las labores propias de su cargo, sin perjuicio económico alguno.

El uso del crédito horario se hará de forma que no se perjudique el funcionamiento de la Empresa.

Artículo 31. Derechos de los representantes de los/as trabajadores/as.

a) Ser informados por la Dirección de la Empresa trimestralmente, sobre la evolución general del sector a la que ella pertenece, así como de la situación de producción, ventas y evolución probables de empleo en la Empresa.

b) Conocer anualmente el balance, cuenta de resultados, y memoria anual de la sociedad.

Cuando la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones tendrán acceso a la misma información a que tengan derecho los socios.

c) Serán informados, con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre planes de reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducción de jornada, traslados total o parcial de las instalaciones de la Empresa y sobre los planes de formación profesional de la misma.

d) Serán informados sobre la implantación o revisión de los sistemas de organización de trabajo y sus consecuencias, así como sobre estudios de tiempos,

establecimientos de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

e) Se informará a los representantes de los/as trabajadores/as sobre la absorción, fusión o modificación de estatus jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia sobre la seguridad jurídica de sus derechos o el volumen de empleo.

f) Se les facilitará por parte del Empresario el modelo o modelos de contratos y documentos relativos a la extinción de relaciones laborales, así como tendrán acceso a los que efectivamente se cumplimente, estando legitimado el Comité o Delegados/as de personal para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa o, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

g) Serán informados trimestralmente, al menos en lo referente a las estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias y velarán no sólo para que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa legal vigente o pactada, sino también por los principios de no-discriminación.

h) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órganos colegiados para ejercer cuantas acciones administrativas o judiciales estimen convenientes, en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

i) El Comité de Empresa dispondrá de un local dentro de las instalaciones de la Empresa, donde poder celebrar reuniones, el cual está dotado de los elementos mínimos para su funcionamiento.

j) La información descrita en los apartados b), d), e), f) y h), deberá ser entregada a los representantes de los/as trabajadores/as con antelación suficiente y siempre que haya reunión.

k) La Empresa entregará anualmente a los representantes de los/as trabajadores/as una relación de trabajadores/as especificando el grupo y categoría profesional de cada uno.

Los derechos sindicales de los/as trabajadores/as, así como las garantías de sus representantes, se ajustarán en cada momento a la normativa legal vigente sobre estas materias.

La Empresa autoriza acumulación trimestral de las horas sindicales, con preaviso de un mes, en una o dos personas por cada Central Sindical con representación en la misma.

No podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador/as en el ejercicio legal de su representación. Si el

despido obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los/as delegados/as de personal y el delegado/a del sindicato al que pertenezca, para el supuesto en que se hallare reconocido como tal en la Empresa.

Tendrán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de sus contratos por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción.

No podrán ser discriminados en la promoción económica o profesional por causa o desempeño de su representación.

Expresarán con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

Artículo 32. Tablón de anuncios.

La empresa pondrá un tablón de anuncios en el centro de trabajo, en un lugar visible, a disposición de los/as representantes de los/as trabajadores/as, cuya finalidad será la información de carácter sindical y profesional.

Toda información que se efectúe por este medio deberá ser puesta simultáneamente en conocimiento de la Empresa y estar identificada como pertenecientes al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 33. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas en su conjunto, y en cómputo anual; por lo que si la Autoridad Laboral no admitiera alguno de los artículos del presente convenio, quedará sin efecto el texto íntegro del mismo.

Artículo 34. Comisión Paritaria.

Para todas aquellas dudas que puedan surgir en la interpretación de este convenio, se constituye una comisión paritaria de vigilancia compuesta por el representante legal de los/as trabajadores/as y su suplente junto con dos representantes por parte de la Empresa.

Las funciones de esta comisión serán las de velar por la correcta interpretación del presente convenio, así como por el adecuado cumplimiento del mismo.

Teniendo en cuenta que la Central de 5 Mw es de nueva implantación, y por tanto no se dispone de datos de producción históricos, la Prima de productividad será

fijada por la Comisión Paritaria, una vez la Central alcance un régimen estable de funcionamiento, y siempre antes de final de 2006.

Durante la negociación del presente convenio la plataforma presentada queda abierta para posibles incorporaciones de nuevos puntos.

En El Tejar, a 31 de Mayo de 2006

Por la Empresa: Hay varias firmas.

Por los Trabajadores: Hay varias firmas.

TABLA SALARIAL-RETRIBUCION CONVENIO

CATEGORÍA	2005	IPC (3,70%)	Increm. 1,00%	2006
Jefe de Turno	1.520,57	56,26	15,21	1.592,04
Oficial 1ª Mecánico	1.213,74	44,91	12,14	1.270,79
Oficial 1ª Electricista	1.213,74	44,91	12,14	1.270,79
Analista Laboratorio	-	-	-	1.270,79
Oficial 1ª Resp.Almacén	1.253,94	46,40	12,54	1.312,88
Oficial 1ª Administrativo	1.227,32	45,41	12,27	1.285,00
Oficial 2ª Mecánico	1.073,36	39,71	10,73	1.123,81
Oficial 2ª Electricista	1.073,36	39,71	10,73	1.123,81
Operador de Planta 1ª	1.073,36	39,71	10,73	1.123,81
Operador de Planta 2ª	981,05	36,30	9,81	1.027,16
Administrativo	1.046,14	38,71	10,46	1.095,31
Auxiliar Administrativo	976,79	36,14	9,77	1.022,70
Auxiliar Laboratorio	-	-	-	1.012,93
Operador de Parque	-	-	-	1.012,93
Oficial 3ª Ayudante	-	-	-	934,42

TABLA DE PLUSES

	Carácter	2005	Incremento	PLUS 2006
			4,70%	
Plus Mantenimiento	Diario	4,58	0,22	4,80
Plus Nocturnidad	Hora	1,4	0,07	1,47
Disponibilidad laboral	Diario	10,61	0,50	11,11
Disponibilidad festivo	Diario	21,21	1,00	22,21
Presencia	Diario	17,67	0,83	18,50
Turnicidad laboral	Diario	5,29	0,25	5,54
Turnicidad sábado	Diario	6,6	0,31	6,91
Turnicidad festivo	Diario	9,91	0,47	10,38
Plus Transporte (1)	Mensual	42		10,50

(1) El Plus de Transporte se abonará a razón del 25% cada año durante la vigencia del Convenio.