



CENTROS DE TRABAJO DE HUELVA Y PALOS DE LA FRONTERA XX

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS AÑOS 2006, 2007 Y 2008

RESOLUCIÓN de 20 de octubre de 2006, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa FMC-Foret, S.A. Expte. núm.: 1.591.

Código de Convenio: 2100431.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa FMC- Foret, S.A., que fue suscrito con fecha 5 de julio de 2006 por los representantes de la empresa y de sus trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en los Decretos 11/2004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO. Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

SEGUNDO Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

TERCERO Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 20 de octubre de 2006. El Delegado Provincial, Fdo.: Juan Márquez Contreras.

XIX CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FMC FORET, S.A.

Capítulo I. Concepto objeto partes ámbitos y garantías.

Artículo 1. Concepto.

El presente Convenio Colectivo es el resultado de la negociación desarrollada por los Representantes Legales de los Trabajadores y los de la Empresa, constituyendo la expresión de un acuerdo libremente adoptado por ellos, en virtud de la autonomía colectiva que para este acto les viene reconocida por la legislación vigente.





Artículo 2. Objeto.

Este Convenio tiene por objeto, regular y mejorar las condiciones de trabajo, salariales y otras que afecten al marco de relaciones laborales, entre la Empresa y sus Trabajadores, todo ello como contrapartida al más eficaz desarrollo del trabajo y su productividad.

Artículo 3. Determinación de las partes.

Las partes que intervienen en la negociación de este Convenio, previamente, han acreditado su condición de Representantes Legales de los Trabajadores y de la Empresa, respectivamente, y se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos y legitimados para llevarla a cabo, siendo los que se idéntica mediante su rúbrica al final del presente texto.

Artículo 4. Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo y demás aspectos del marco de relaciones laborales, entre la Empresa FMC Foret, S.A. y sus Trabajadores, específicamente delimitados en los ámbitos territorial y personal de este mismo texto.

Artículo 5. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación territorial en el Centro de Trabajo que la empresa FMC Foret, S.A. tiene en Avda. Francisco Montenegro, s/nº de. Huelva y en el Polígono Nuevo Puerto de Palos de la Frontera.

Artículo 6. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de esta Provincia y, en cualquier caso, en el plazo de 15 días desde la fecha de la firma del mismo, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2.006, siendo su duración por tres años, finalizando por tanto el día 31 de Diciembre de 2.008.

Artículo 7. Ámbito personal.

Se regirá por el presente Convenio Colectivo todo el personal comprendido en su ámbito territorial en los grupos profesionales 1 al 6. Así mismo, se regirá por el presente Convenio el personal de dichos grupos profesionales que se encuentre en el Centro de Palos de la Frontera.

Respecto a personal del Grupo Profesional 6 solo están regidos por este Convenio dos Ayudantes Técnicos de Expediciones, un Ayudante Técnico Sanitario y cinco Jefes de Turno.





Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, deberán ser consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 9. Garantías personales.

Se respetarán a título individual aquellas condiciones que vengán disfrutando los trabajadores y sean superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 10. Denuncia por vencimiento.

Este Convenio solo podrá ser denunciado por expiración del tiempo de duración convenido y, la facultad de denuncia por vencimiento para la negociación de uno nuevo podrá ser ejercitada, indistintamente, por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de, su finalización.

La denuncia se formalizará mediante escrito dirigido a la Autoridad Laboral competente, del que se pasará copia a la otra parte, a los efectos de información oportunos.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio a partir de la finalización de la vigencia de éste, si bien, hasta tanto no se logre el acuerdo sobre el nuevo se entenderá prorrogado, tácita e íntegramente, el contenido del texto del actual.

Capítulo II. Ingresos contratación plantilla ascensos y ceses.

Artículo 11. Ingresos.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, jóvenes, minusválidos, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa bajo algún tipo de contrato temporal, siempre que lo hayan hecho en puesto similar o de igual nivel profesional y hayan demostrado su aptitud, y así mismo los hijos de los trabajadores.

La Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar por los aspirantes.

La Empresa comunicará a los Representantes de los Trabajadores el puesto o los puestos que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, velando éstos por su aplicación objetiva.





Los trabajadores a partir de su ingreso y mientras dure su proceso de formación y entrenamiento, percibirán las retribuciones salariales brutas correspondientes al grupo profesional, nivel y categoría que corresponda al puesto para el que están siendo formados, excepto el concepto salarial denominado Complemento Puesto de Trabajo, (C.P.T.), el cual comenzará a percibirlo solo cuando haya finalizado su formación y pase a ocupar el puesto autónomamente y de forma plena.

Artículo 12. Periodo de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la complejidad del puesto a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupo Profesional 6: cuatro meses.
- Grupo Profesional 5: tres meses.
- Grupo Profesional 4: dos meses.
- Grupo Profesional 3: dos meses.
- Grupo Profesional 2: un mes.
- Grupo Profesional 1: quince días.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito en su respectivo contrato de trabajo.

Durante el periodo de prueba, por la Empresa y el Trabajador, podrá resolverse libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el periodo de prueba no lo supere, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo a los Representantes de los Trabajadores.

Transcurrido el periodo de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de formación dados por la Empresa será considerado, a todos los efectos, como tiempo del periodo de prueba.

Artículo 13. Contratación

Por razón de las características del servicio y permanencia, la Empresa podrá celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente.





Respecto a los contratos de relevo, se estará a lo establecido para los mismos por el Convenio General de la Industria Química.

Artículo 14. Plantilla.

A petición de los Representantes de los Trabajadores, la Empresa confeccionará cada año la plantilla de personal del Centro de Trabajo, relacionando sus trabajadores por grupo profesional, nivel, división orgánica, departamento, puesto de trabajo, modalidad contractual y fecha vencimiento del contrato de trabajo. Así mismo, en base de esta plantilla confeccionará los organigramas de las diferentes secciones, de forma que todo el personal conozca su posición y línea directa de supervisión.

Una vez publicados, el trabajador dispondrá de un plazo de quince días para efectuar / las reclamaciones que estime oportunas.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente, por la vía del ascenso, el volumen y la composición de la plantilla de personal estarán en función de las necesidades reales del Centro de Trabajo.

Asimismo, la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, analizarán y examinarán anualmente, la evolución de la plantilla en el año anterior, las previsiones para el año siguiente en relación a la misma, así como a la utilización de las diversas modalidades de contratación.

Artículo 15. Ascensos.

Los ascensos del personal por este convenio se regirán por lo siguiente:

1) El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, entendiéndose por tal todos los puestos de trabajo incluidos entre los grupos profesionales 5 y 6, serán de libre designación por la Dirección de la Empresa.

2) Para el resto de los trabajadores, la Empresa establece el sistema de concurso oposición, en base a un procedimiento de carácter objetivo, con arreglo a los siguientes requisitos:

a) La Empresa anunciará las plazas de ascenso, al menos con treinta días de antelación a la fecha de las pruebas, dando a conocer las materias sobre las que versarán éstas, las cuales habrán de estar relacionadas con los conocimientos culturales y profesionales necesarios para desarrollar con eficacia el puesto en cuestión.

b) Los trabajadores interesados en participar en dichas pruebas podrán hacerlo, sin discriminación alguna por razón de edad, sexo, etc., siempre que lo soliciten por escrito a la Empresa, con una antelación mínima de una semana a la fecha de celebración de las pruebas.

c) Las pruebas a realizar consistirán, en todos los casos, en una prueba teórica



escrita y otra práctica, ésta última sobre conocimientos específicos del puesto de trabajo o especialidad de la que se trate, en las que se valorará tanto la perfección con la que se haga como el tiempo utilizado en su ejecución, puntuándose cada una de estas pruebas de 1 a 10, adjudicándose los ascensos a aquellos que mayor puntuación obtengan y, superen en ambas pruebas el nivel mínimo de 5 puntos. En caso de igualdad de puntuación se atribuirá el ascenso al más antiguo.

d) En el supuesto de que ningún candidato alcance la puntuación mínima exigida, la Empresa decidirá, entre dejar desierta la convocatoria, realizar una segunda convocatoria con igual formalidad que la primera, o bien, dirigir una nueva convocatoria de cara al reclutamiento de personal del exterior.

e) El tribunal examinador estará formado por el Jefe del Departamento al que corresponde el ascenso, Jefe de Relaciones Laborales y dos Representantes de los Trabajadores, éstos últimos al ser posible de igual o superior grupo profesional al de la plaza de ascenso, los cuales participarán con voz y voto en el proceso de calificación. La puntuación final de cada candidato será, la media aritmética que resulte de la puntuación emitida por los cuatro miembros del tribunal, los cuales darán fe de todo lo anterior mediante la firma del Acta correspondiente, a la que podrán añadir, cualquiera de ellos, sus salvedades.

f) Los expedientes de los exámenes se conservarán durante seis meses, para cualquier comprobación que proceda.

Artículo 16. Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en sus servicios a la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo profesional 4, 5 y 6: un mes.
- Grupos profesionales 1, 2 y 3: quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo de preaviso todos los conceptos salariales que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por tanto no nacerá este derecho, sí el trabajador no preaviso con la antelación debida.

Capítulo III. Clasificación funcional profesional y grupos cotización.

Artículo 17. Clasificación funcional.



Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención al tipo de funciones que desarrollen, quedarán adscritos en alguna de las divisiones orgánicas siguientes:

a) Producción, en la cual quedarán comprendidos todos aquellos trabajadores que presten sus servicios de forma directa en el proceso productivo, quedando también incluidos en esta división el personal de expediciones.

b) Mantenimiento, en la cual quedarán comprendidos todos aquellos trabajadores, cuya labor consiste en la realización de trabajos de montar, reparar, conservar o mantener las instalaciones y equipos de Fábrica y así mismo, el del almacén de repuestos.

c) Laboratorio, en la cual quedarán comprendidos todos aquellos trabajadores, cuyo cometido consiste en labores típicas de laboratorio químico, tales como análisis, ensayos, controles, etc., de cualquier tipo.

d) Administración, en la cual quedarán comprendidos todos aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo en labores de tipo contable o administrativo.

e) Servicios, en la cual quedan comprendidos todos aquellos trabajadores que, por las funciones que desarrollan, no quedan incluidos en las divisiones orgánicas anteriores, tales como limpiezas, conductores, vigilantes y cualquier otro no incluido en las divisiones anteriores.

Artículo 18. Clasi?cación profesional.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, estarán agrupados en distintos grupos profesionales, niveles y categorías, según se indica en el Anexo A de este Convenio.

Artículo 19. Grupos de Cotización a la Seguridad Social.

En tanto la legislación vigente sobre esta materia siga rigiéndose por el criterio de categorías profesionales, se seguirán manteniendo éstas y su asimilación correspondiente:

Categorías Profesionales:

Jefes de Turno, Ayudantes Técnicos Expediciones y A.T.S	01/02
Contramaestre, Encargado y Capataz	04
Analista Laboratorio Jefe de Equipo y Analista Laboratorio	04
Oficiales 1ª Administrativos y Oficiales 2ª Administrativos	05
Auxiliares Administrativos	07
O?c. 1ª O?cio, O?c. 2ª O?cio, Portero Basculero y Almacenero	08
Profes. 1ª Indust., Profes. 2ª Indust., Ayud Espec. y O?c. 3 O?cio	09
Peones	10

Capítulo IV. Organización del trabajo.



Artículo 20. Facultades de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa. Esta tendrá por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

Artículo 21. Facultades de los Representantes de los Trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el artículo anterior, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con lo establecido en este Convenio y sin perjuicio de lo dispuesto por la legislación vigente.

Artículo 22. Nuevas tecnologías.

Cuando en la Empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación de sus condiciones de trabajo, o bien requiera de un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores, en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Así mismo, se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa durante un tiempo razonable para el desarrollo de su nueva función.

En el caso de no adaptación a las exigencias del nuevo puesto se procurará acoplar en otro puesto acorde con su capacidad y conocimientos, pasando a ser sus percepciones salariales las correspondientes a este último.

Artículo 23. Trabajos a turnos.

Por las especiales características del tipo de producción de esta Fábrica en régimen de "proceso continuo", se hace necesario la presencia constante durante las 24 horas de cada día y los 365 días del año, de equipos de personal que siguiendo el correspondiente cuadrante, hacen rotación de turnos y trabajan domingos y festivos, garantizando la marcha y seguridad de las instalaciones en todo momento.

Rotaciones Los trabajadores que presten sus servicios en régimen de turnos, en la organización del trabajo y turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos, de forma que ningún trabajador esté en el de noche más de 2 semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria, conforme lo dispuesto por el Artículo





36.3, párrafo 10 del Real Decreto Legislativo 111995, de 24 de Marzo (Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores).

Desplazamiento del disfrute de días festivo. La Empresa, al confeccionar los cuadrantes o calendarios de turnos, podrá desplazar el descanso de los días festivos trabajados a lo largo de todo el año natural.

Descansos. Para los restantes tipos de descanso se estará a lo previsto en el Artículo 34 de este Convenio.

Ausencias imprevistas. Los trabajadores en estos regímenes de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia, cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado el turno que le corresponda.

En el supuesto de que la ausencia del relevo sea conocida por la Empresa con más de 24 horas de antelación, el trabajador saliente no tiene obligación de continuar en su puesto. En estos casos, a la vista de la duración previsible de la ausencia, se procederá de la forma siguiente:

a) Si el polivalente de ese puesto está disponible, pasará a cubrir dicha ausencia en la forma y condiciones recogidas en el Reglamento de funcionamiento de polivalentes.

b) Caso de no estar disponible el polivalente correspondiente y se cuente con algún trabajador de reserva en ese régimen de turno que conozca el puesto descubierto, se acoplará a él.

c) En tanto no se disponga de algún trabajador de reserva, existirá buena disposición por parte de los restantes operadores de ese puesto para cubrir los descubiertos que se produzcan, percibiendo las horas extraordinarias que realicen con las percepciones adicionales correspondientes. Esta cobertura, se hará preferentemente por los que estén de descanso.

d) Cuando un trabajador sea requerido para que venga a trabajar un descanso y luego no haga falta, siempre que se persone en Fábrica, se le abonará la Gratificación Aviso.

e) En el supuesto de que la ausencia del relevo sea conocida por la Empresa con menos de 24 horas de antelación, y siempre que no pueda procederse a su sustitución, el trabajador saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario, hasta tanto la empresa pueda proceder a su sustitución, hasta un máximo de 16 horas ininterrumpidas.

Artículo 24. Trabajos de mantenimiento.

El personal de Mantenimiento regido por este convenio realizará su jornada de trabajo en la modalidad de jornada continuada, con excepción de:



a) Electricistas, mecánicos y caldereros, que seguirá existiendo el equipo actual de cada una de estas especialidades, el cual realiza el horario de turno rotativo, para garantizar la presencia durante las 24 horas del día y los 365 días del año de estos profesionales en Fábrica.

b) Además, se seguirá manteniendo el equipo de personal que actualmente hace su horario en turno de tarde, de lunes a viernes, excepto festivos, para dar una mayor cobertura de presencia en Fábrica de estos profesionales, al objeto de subsanar cualquier contingencia o avería que pueda producirse, una vez finalizada la jornada continuada de este Departamento.

c) No obstante lo anterior, para cubrir las necesidades de reparaciones urgentes de averías o emergencias que puedan ocurrir en las instalaciones, en cualquier día y hora, se establece un compromiso con el personal, denominado "Retenes", el cual se regula el Artículo 25 de este Convenio.

Artículo 25. Retenes de Mantenimiento.

Para tener garantizado la reparación urgente de averías que puedan producirse fuera de las horas normales de trabajo del personal de este servicio, se mantiene un Servicio de Retén consistente en lo siguiente:

1. La plantilla de personal de mantenimiento regida por este Convenio se dividirá en tres grupos que, deberán ser homogéneos en cuanto a su composición por especialidades.

2. Cada semana le corresponderá a uno de estos grupos de estar de retén, abarcando desde la terminación de la jornada normal de un lunes al término de la jornada normal del lunes siguiente (7 días). Durante esta semana de retén, se comprometen a estar disponibles y localizables, fuera de su jornada normal, para acudir a Fábrica ante cualquier llamada o aviso que se les efectúe y realizar los trabajos de mantenimiento que se les indiquen.

3. El personal de turno rotativo continuo citado en el Artículo 24. a) de este Convenio, electricistas, mecánicos y caldereros, estarán de retén todos los días que le toque trabajar por su calendario o cuadrante en turno de tarde y además las primeras mañanas de cada mes que resulten necesarias para completar las diez unidades/mes.

4. El tiempo máximo de incorporación a Fábrica desde que se les efectúa la primera llamada será, en todos los casos, de sesenta minutos, para ello se les dota a comienzo de su reten de un teléfono móvil, el cual deberá mantener abierto en todo momento, no obstante, para mayor garantía se procederá de la siguiente forma:

Se llama inicialmente a su teléfono móvil, y caso de no responder a esta llamada se efectúa una segunda llamada pasados 15 minutos y, si no se consigue contactar se efectuará una llamada a su teléfono fijo y si esta también resulta infructuosa, se avisará a otra persona.

5. Por el compromiso de estar disponible y localizable, durante la semana que



estén de retén, percibirán el importe del concepto salarial denominado Gratificación Retén.

- Si durante la semana que está de retén se ausenta por enfermedad, accidente, licencia o cualquier otra causa análoga, percibirán solo los días en que haya estado disponible.

- Perderá el derecho a la percepción de importe total del retén de todos los días de la semana, todo operario que sea avisado y no acuda a realizar el trabajo. Cuando el hecho de no acudir a un aviso haya obedecido a causa justificada, suficientemente a criterio de la Empresa, percibirá solo el importe de aquellos días que con anterioridad ya en esa semana hubiera acudido a algún aviso.

6. Cuando al término de una jornada normal existan trabajos que, a criterios de los responsables del servicio sean urgentes, el personal que en esa semana está de retén tiene la obligación de continuar con la ejecución de los mismos hasta su terminación.

Cuando se prevea que la duración de éstos pueda prolongarse más de dos horas, y siempre que la urgencia del trabajo lo permita, marchará a realizar la comida, reincorporándose antes de dos horas.

7. El personal que esté de retén y se le avise o continúe su jornada, cualquiera que sea la hora, percibirá siempre el importe de una Gratificación Aviso. No se abonará la Gratificación Doblaje cuando se perciba la de aviso.

8. Al objeto de garantizar al trabajador un tiempo mínimo de descanso entre jornadas, incluso en estos casos de realización de trabajos extraordinarios, que le posibiliten recuperarse nuevamente para el trabajo, se estará a lo establecido en el Artículo 34.2 de este Convenio.

Artículo 26. Tiempo garantizado por avisos.

Cualquier trabajador que sea avisado para realizar un trabajo extra tendrá garantizado un tiempo mínimo de dos horas, aún cuando su presencia en Fábrica fuera menor. Los importes que en su caso perciban por las horas no realizadas serán al valor de extraordinarias, si bien, no se tendrán en cuenta para el cómputo de tope legal de horas extraordinarias 1 año, al no ser estas de tiempo efectivo de trabajo.

Capítulo V. Adscripción y movilidad.

Artículo 27. Adscripción orgánica.

Cada trabajador estará adscrito a una división orgánica de las definidas en el Artículo 17 de este Convenio, dentro de la cual quedará clasificado en el grupo profesional, nivel 1 categoría que le corresponda por el puesto que ocupe o especialidad, conforme lo indicado en el Anexo A de este Convenio.

En caso de cualquier discrepancia sobre lo anterior, con carácter previo a cualquier otra acción legal, deberá someterse ésta a la decisión de la Comisión Mixta de este Convenio.



Artículo 28. Movilidad funcional.

En función de las necesidades puntuales de los servicios y la idoneidad de las personas, la movilidad funcional dentro de cada Centro de Trabajo y División Orgánica, siempre que se haga respetando los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las que vengan exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

A los efectos de cualquier aclaración al respecto, se estará a lo dispuesto por el Artículo 17 de este Convenio y con las garantías de lo dispuesto por el Artº 39 del T.R.E.T.

Artículo 29. Trabajos de distinto nivel o grupo profesional.

La empresa, en caso de necesidad y dentro de cada división orgánica, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto nivel o grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio, con arreglo a lo siguiente:

a) Cuando se trate de realizar tareas de un grupo profesional o nivel superior al suyo, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras permanezcan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los seis meses, sin que se den las excepciones antes apuntadas, se convocará concurso oposición en los términos establecidos por el artículo 15 de este Convenio.

La retribución, en tanto se desempeñe trabajos de grupo profesional o nivel superior, será la correspondiente al nuevo puesto de trabajo en todos los conceptos salariales.

b) Cuando se trate de realizar tareas de un grupo profesional o nivel inferior al suyo, el trabajador permanecerá en esta situación sólo el tiempo imprescindible, como máximo por dos meses, respetándoseles durante el mismo los derechos económicos que tuviera y sin que, en ningún caso, el cambio efectuado suponga menoscabo para la dignidad personal del trabajador. Si este cambio ha sido a petición del trabajador, el salario se condicionará al del nuevo puesto de trabajo.

c) Cuando por razones técnica u organizativas, de carácter perentorio e imprevisible, exista exceso de plantilla en algún grupo profesional, los trabajadores podrán ser destinados temporalmente por la Empresa a otro grupo profesional donde resulte viable su actividad, debiendo ser reintegrados a su grupo de origen tan pronto finalice dicha circunstancia, debiendo ser comunicada esta decisión a los representantes legales de los trabajadores.

d) En todos los casos, con carácter previo, deberá ser informado el Comité de Empresa.



e) Para el caso de distinto nivel profesional, si efectivamente el nuevo puesto de trabajo que le es asignado es de superior nivel y, no se trata de suplencia temporal del titular por alguno de los motivos que dan derecho a la reserva del puesto de trabajo, consolidará el nuevo nivel, siempre que permanezca en el mismo más de seis meses en un año o de ocho meses en dos.

Artículo 30. Acoplamiento personal con capacidad disminuida.

Aquellos trabajadores que por su avanzada edad o condiciones físicas no reúnan la capacidad suficiente para desarrollar satisfactoriamente las tareas correspondientes al puesto que ocupan, tendrán derecho preferente para ocupar aquellas plazas que queden vacantes de puestos de subalternos, o bien, cualquier otras más acordes con su aptitud, siempre que reúnan los requisitos de idoneidad y conocimientos suficientes para ocupar eficazmente el nuevo puesto.

En los casos de producirse el cambio a petición del trabajador, la retribución salarial pasará a ser, en todos los conceptos, la correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

Todo lo anterior se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 25.1 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, respecto de aquellos trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Capítulo VI. Jornada de trabajo horarios descansos y horas extraordinarias.

Artículo 31. Jornada de trabajo.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada de 1.752 horas para el año 2006, 1.748 horas para el año 2007 y 1.744 horas para el año 2008, en todos los casos anuales y efectivas de trabajo.

1. Para el personal de Fabricación, el cual presta sus servicios bajo el régimen de turnos rotativos, dentro de su jornada efectiva para cada año, tomarán los descansos correspondientes que, para las jornadas continuadas dispone el Art. 34.4 del vigente T.R.E.T. y que se determina en el Art. 34.4 de este Convenio y el de aseo personal que determinaba el Art. 138.8 de la derogada O.G.S.H.T., descansos estos que disfrutarán en la forma y condiciones organizativas acordadas en Acta de fecha 8-03-95.

2. Para el restante personal afectado por este Convenio, se han de distinguir los casos siguientes:

a) Personal de jornada partida de Mantenimiento, dentro de su jornada efectiva para cada año, tomarán los descansos correspondientes que para aseo personal determinaba el Artículo 138.8 de la ya citada Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

b) Personal de jornada continuada o turnos de Mantenimiento, Expediciones y Laboratorio, dentro de su jornada efectiva para cada año, tomarán los descansos correspondientes que, para las jornadas continuadas dispone el Artículo 34.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y se determinaba en el Artículo



34.4 de este Convenio y el de aseo personal que determina el Artículo 138.8 de la ya citada Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

c) Restante personal de jornada o turno de Portería o Almacén de Repuestos, dentro de su jornada efectiva para cada año, tomarán el descanso correspondiente que para las jornadas continuadas fija el Artículo 34.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y cuya duración se determina en el Artículo 34.4 de este Convenio.

Los descansos antes mencionados para aseo personal y para tomar el bocadillo, se realizarán de acuerdo con la planificación establecida por Dirección de Fábrica y hecha pública mediante notas internas de fecha 29/12/94.

Para todo lo relacionado con el descanso para aseo personal se estará a lo acordado en Acta de fecha 8/03/95 mediante la que se da cumplimiento a lo ordenado en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía nº 1.542194, de fecha 13/07/94.

Artículo 32. Calendarios Laborales.

En la confección de los calendarios laborales, se estará a lo siguiente:

De acuerdo con la legislación vigente, a finales de cada año, la empresa confeccionará, con intervención del Comité de Empresa, los diferentes cuadrantes o calendarios laborales que habrán de regir en cada uno de los servicios o secciones durante el año siguiente. Dichos calendarios se ajustarán, a nivel anual, a las respectivas jornadas anuales anteriormente citadas.

Artículo 33. Horarios.

En función de las necesidades de los servicios, se establecen las siguientes modalidades de horarios:

1. Jornada partida: Es aquella que, durante su desarrollo existe un descanso ininterrumpido de al menos 60 minutos. El horario a realizar por el personal regido por esta modalidad de horario será, de 8.00 a 13.00 horas y de 15.00 a 18.00 horas, de lunes a viernes, excepto festivos y, siempre que las necesidades de los servicios lo permitan, desde el 1 de Junio al 31 de Agosto este personal hará el mismo horario previsto para la jornada continuada.

2. Jornada continuada: Es aquella que, su desarrollo es de forma continuada y sin interrupciones por descanso que supere los 60 minutos. El horario a realizar por el personal regido por esta será de 7.00 a 15.00 horas, de lunes a viernes, excepto festivos.

3. Turno rotativo total: Es aquél en que el trabajo se realiza en tres turnos diarios, de mañana, tarde y noche, garantizando la marcha de Fábrica las 24 horas de todos los días del año.

4. Turno rotativo parcial: Es aquél en que el trabajo se desarrolla en dos turnos diarios (mañana y tarde), garantizando la marcha del servicio durante 16 horas al



día, en todos los días del año.

5. Turno rotativo parcial semanal: Es aquél en que el trabajo se desarrolla en dos turnos diarios (mañana y tarde), garantizando la marcha del servicio durante 16 horas al día, de lunes a viernes, excepto festivos.

6. Turno fijo tarde semanal: Es aquél en que el trabajo se desarrolla solo en turno de tarde, de lunes a viernes (excepto festivos).

Con carácter común a todos los tipos de turnos descritos anteriormente, los horarios serán: turno de mañana de 6.00 a 14.00 horas, turno de tarde de 14.00 a 22.00 horas y turno de noche de 22.00 a 6.00 horas.

Las modalidades de turnos citadas anteriormente no tienen carácter excluyente, por lo que cuando las necesidades de Fábrica así lo requieran, podrán establecerse nuevas modalidades o efectuar modificaciones en las existentes, previa observancia de los requisitos legales.

A los efectos prácticos en la organización del trabajo y especialmente en los turnos, se fija como comienzo del día laboral las 6,00 horas de un día, finalizando a igual hora del día siguiente.

Artículo 34. Descansos.

En lo que se refiere a descansos, se distinguirán los siguientes tipos:

1. Descanso semanal: Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al descanso semanal a que hace referencia el artículo 37.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y Artículo 19 del Real Decreto 1561/95, de 21 de Septiembre, con las particularidades contempladas en el artículo 23 de este Convenio y conforme a lo que se indique en los correspondientes calendarios o cuadrantes.

2. Descanso entre jornadas: Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al descanso entre jornadas previsto por el artículo 34.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 19 del Real Decreto 1561/1 995, de 21 de Septiembre.

Como regla general, el descanso entre el final de una jornada normal y el comienzo de la siguiente jornada normal deberá mediar, como mínimo, un descanso de 12 horas, si bien, excepcionalmente y por motivos de cambios de turnos podrá reducirse este descanso hasta un mínimo de 8 horas, compensándose las horas no descansadas respecto a las 12, optativamente para el trabajador, con su equivalente en descanso en otro día, o bien, percibiéndolas con el importe equivalente al valor de su hora extraordinaria.

3. Descanso de festivos intersemanales: Las fiestas que a efectos laborables tendrán carácter retribuido y no recuperables, a que tendrá derecho todo trabajador afectado por este Convenio, será las que cada año determine la Autoridad Laboral. No obstante, a nivel de Empresa se consideran también como tal el Sábado Santo y el día 15 de Noviembre, festividad de San Alberto Magno.





Todos estos días festivos, han sido considerados a la hora de fijar el cómputo de horas/año de la jornada anual que se cita en el artículo 31 de este Convenio.

En cuanto al disfrute de estos días festivos, el personal de jornada o turnos semanales, lo hará coincidiendo precisamente con estos días, y el de turnos continuos, por las especiales características del "proceso continuo", les serán compensados en otros días, conforme lo indicado en el artículo 23 de este Convenio.

4. Descanso en jornadas continuadas: Siempre que la duración de la jornada diaria continuada o turno exceda de seis horas, conforme lo dispuesto por el Artículo

34.4 del Estatuto de los Trabajadores, se realizará el descanso correspondiente acordado en 15 minutos, el cual se disfrutará, según las distintas modalidades de horarios, en la forma prevista por el Artículo 31 de este Convenio.

5. Descanso noches 24/12 y 31/12: Desde las 2200 horas del día 24 de Diciembre hasta las 8"00 horas del día 25 de Diciembre y desde las 22"00 horas del día 31 de Diciembre hasta las 8"00 horas del día 1 de Enero, se parará la Fábrica, excepto aquellos servicios que resulten imprescindibles para la inmediata reanudación de la producción a las 8"00 horas de las mañanas indicadas. Por este descanso no se efectuará reducción alguna sobre el salario correspondiente a dichos días, ni se computarán las horas de paro como trabajo efectivo.

Por tanto, todo trabajador que por necesidades del servicio tenga que trabajar en dichas noches en régimen extraordinario, percibirá la gratificación correspondiente, además del importe de las horas extraordinarias trabajadas.

Artículo 35. Horas extraordinarias.

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

En las horas extraordinarias será optativo por parte del trabajador, el compensarlas en descansos equivalentes a disfrutar en otros días, de mutuo acuerdo con su Jefe de Departamento, o bien, cobrarlas como tal al importe correspondiente.

Por los motivos ya indicados, las horas extraordinarias compensadas por descanso no computarán a efectos del tope máximo anual de éstas establecido por el artículo 35.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, siguiendo el criterio ya establecido en convenios anteriores. No obstante, ambas partes son conscientes de que pueden existir casos imprevisibles y urgentes, donde la no realización de las horas extraordinarias produciría daños o perjuicios irreparables para la empresa, en los que seguirá manteniéndose la realización de estas, las cuales pueden obedecer a las causas siguientes:



a) Por causas de fuerza mayor. Son aquellas horas extraordinarias que vienen exigidas por la necesidad urgente de reparar siniestros u otros análogos, cuya no realización produciría evidentes y graves perjuicios a la Empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, o bien, en los casos en que se pueda producir un riesgo para la seguridad de las personas o de instalaciones. En estos casos, además de quedar excluidas éstas del cómputo máximo legal anual, su realización será obligatoria para el trabajador. La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución por secciones y a nivel individual. En lo que respecta a sus causas, se estará a los criterios anteriormente pactados y, en caso de discrepancia, con carácter previo a cualquier otra acción, se someterá ésta a la decisión de la Comisión Paritaria de este Convenio.

La realización de horas extraordinarias, salvo en los casos de fuerza mayor indicados en el anterior apartado a) y otros por compromisos recogidos en este Convenio, serán de libre aceptación para el trabajador.

Asimismo se acuerda, según manifiestan ambas partes de común acuerdo en el Acta de SERCLA de fecha 16 de Junio de 2006, que a partir de 01/01/2007 se modificará la estructura salarial del concepto horas extras.

Capítulo VII. Vacaciones licencias y excedencias.

Artículo 36. Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de 30 días naturales para todos los trabajadores, equivalente a 23 días laborables, sin que con ello se perturbe, en ningún caso, la duración de la jornada anual efectiva que a cada uno corresponde realizar según lo pactado en el artículo 31 del presente Convenio.

Con respecto a la organización, devengo, planificación, etc. de vacaciones, se ha de tener en cuenta lo siguiente:

1. Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico, salvo en aquellos casos de ceses de Empresa, ante lo cual se les abonará la parte proporcional devengada y no disfrutada.
2. El devengo de los días de vacaciones será por año natural, es decir, desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año, prescribiendo el derecho de las no disfrutadas una vez finalizado el año correspondiente. Aquellos trabajadores de nuevo ingreso o contratados temporalmente, que no permanezcan el año completo en la Empresa, disfrutarán sólo de la parte proporcional que les corresponda según el periodo trabajado.
3. La Empresa podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con su mayor actividad productiva estacional, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores. Salvo por este motivo, como regla general, se procurará concentrar el disfrute de las vacaciones, siempre que las necesidades de los servicios lo permitan, de forma que todos los trabajadores puedan disfrutar de al



menos quince días naturales, ininterrumpidos, durante el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, siguiendo los criterios de rotación de las fechas de disfrute, de unos años con otros, como viene siendo habitual.

4. El cuadro de distribución de las fechas planificadas para el disfrute de vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tablones

de anuncios, para general conocimiento del personal.

5. En el caso de que se produzca la situación de incapacidad temporal durante el disfrute del periodo vacacional, no se interrumpirá el cómputo del disfrute de éstas y, la empresa seguirá abonando la retribución correspondiente a las mismas, como si tal baja no se hubiese producido, sólo hasta el término del periodo de disfrute previsto.

6. La retribución de las vacaciones anuales será de una mensualidad teórica del respectivo salario real en el momento del disfrute, según se indica en el Artículo 52 de este Convenio.

7. Para el pago del periodo vacacional se seguirá el mismo régimen establecido en la empresa para el pago de los haberes en el periodo no vacacional, si bien los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta de hasta el 90% de la retribución de las mismas, en la fecha de anticipo establecida, inmediata anterior, al inicio del disfrute de las mismas.

Artículo 37. Licencias retribuidas.

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

1 Por matrimonio del trabajador, quince días naturales.

2. Por nacimiento de hijos, tres días, de los cuales dos será en la fecha del hecho causante y el tercero a elección del trabajador en día laborable para posibilitarle su inscripción en el Registro Civil. La prórroga de este permiso quedará sujeta a lo que marque la legislación vigente.

3. Por hospitalización, enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. A estos efectos se asimilarán las parejas de hecho, debidamente inscritas en el Registro Oficial de parejas de hecho. Así mismo, para el disfrute de ésta licencia, solamente se entenderá por ingreso hospitalario, la hospitalización, con su correspondiente parte de ingreso y con una estancia de 24 o más horas; la asistencia o estancia de un familiar en urgencias no supone hospitalización a efectos de esta licencia, salvo que ésta sea de 24 o más horas y, así se acredite.

4. Por matrimonio de hijos, padres o hermanos, un día natural, en la fecha de celebración de la ceremonia.

5. Por traslado del domicilio habitual, dos días naturales.



6. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo, el tiempo imprescindible. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

7. Para asistencia a exámenes reglamentarios de estudios oficialmente reconocidos, el tiempo necesario.

8. Para asistencia personal a consultorio médico de la Seguridad Social o especialistas privados, el tiempo imprescindible para ello, con un máximo de 3 horas, salvo

que se justifique haber necesitado un tiempo superior, debiendo justificarse el mismo con volante visado por el facultativo en cuestión. Igualmente, y por el tiempo máximo antes indicado, para acompañamiento a dichos consultorios de hijos menores o incapacitados a su cargo, siempre que resulte imprescindible su presencia por alguna causa razonable que lo justifique.

9. Previo acuerdo con la empresa, todo el personal dispondrá de 1 jornada (8 horas/año) como permiso remunerado para asuntos propios con el compromiso de ambas partes de que dicha licencia no afectará a la operatividad productiva prevista.

Cuando por los motivos previstos en los puntos 2 y 3 de este Artículo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, su duración será de cuatro días.

Las licencias comenzarán a contar sus plazos desde el mismo día en que se produce el hecho causante, salvo la del punto 1, agotándose por el transcurso de los días indicados en cada caso. Cuando en el día del hecho causante el trabajador haya efectuado más de media jornada no se computará este día como licencia, caso de haber realizado menos de media jornada se computará éste completo.

La retribución de estos días será a razón del salario real teórico, excepto aquellos pluses que se cobran en función de asistencia al trabajo, tales como Plus Bocado, Plus Nocturnidad, Gratificación Asistencia Domingos/ Festivos y Gratificación Festivos Señalados.

Artículo 38. Licencias sin sueldo.

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores fijos que, habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. La Empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalentes al 2 % de la plantilla del Centro de Trabajo.

Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir, como mínimo, dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.



Artículo 39. Excedencias voluntarias.

En cuantas cuestiones afecten a esta materia estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

Artículo 40. Excedencias especiales.

En cuantas cuestiones se susciten relacionadas con esta materia se estará a lo que, en cada momento, se disponga por la legislación vigente al respecto.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario y premios actos ejemplares.

Artículo 41. Régimen disciplinario.

En esta materia será de aplicación lo establecido al respecto en el vigente Convenio General de la Industria Química.

Artículo 42. Premios actos ejemplares.

La Dirección de la Empresa premiará a aquellos trabajadores que se distingan por su actuación en algún "Acto Ejemplar", tanto de salvaguarda de los intereses de la Empresa como de la seguridad e integridad de sus compañeros.

La Dirección de la Empresa a la vista de las circunstancias del acto y su transcendencia decidirá su compensación, que bien podrá ser honorífica o económica.

Capítulo IX. Sistema retributivo y política salarial.

Artículo 43. Sistema retributivo.

Todas las retribuciones salariales del personal afectado por este Convenio son de carácter económico y las cifras que se expresan vienen dadas en importes brutos, en Euros, sujetas a las deducciones y retenciones legales que estén vigentes en cada momento.

Consecuentes con los acuerdos sobre estructura salarial alcanzados en años anteriores, y para que el importe del Salario Base Grupo coincida, cada año, con el Salario Mínimo Garantizado que venga determinado por el Convenio General de la Industria Química, se absorberán las cantidades necesarias del Plus Convenio Grupo, pasándolas a dicho Salario Base Grupo, o bien, se absorberán las cantidades necesarias del Salario Base Grupo pasándolas al Plus Convenio Grupo, según sea el caso.

Artículo 44. Aumento salarial para el año 2006.

Todos los importes de los conceptos salariales que figuran en las tablas salariales



incluidas al final de este Convenio como Anexos B, C, D, E, F, G y H, expresan los valores vigentes para el corriente año 2006 y son el resultado de haber aplicado los incrementos salariales siguientes:

1. Incremento general del 3% (IPC Previsto + 1 punto) sobre los importes de todos los conceptos salariales, en sus valores existentes al 31/12/2005, excepto los denominados Beneficios Sociales relacionados en los Artículos 60, 61, 62, 63 y 64 de este Convenio, cuyo incremento ha sido el del IPC real del año anterior, según proceso de revisión de estos importes acordado en el Artículo 69 de este Convenio.

2. Los vencimientos de nuevas antigüedades serán a cargo de la Empresa.

Artículo 45. Revisión salarial para el año 2006.

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC), a nivel nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que lo sustituya, registrase al 31.12.2006 un incremento respecto al 31.12.2005 superior al 2 %, se efectuará una revisión, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, de todos los conceptos salariales, excepto aquellos que conforme lo indicado en el anterior Artículo 44.1 de este Convenio no están afectados por el incremento general, en lo que el IPC real supere el referido 2 %.

Tal incremento por revisión, caso de proceder, se abonará con efectos de 1 de Enero de 2006 y tomando como referencia los valores existentes al 31 de Diciembre de 2005, sirviendo los nuevos valores resultantes como base de cálculo para aplicar el incremento salarial correspondiente al año 2007.

Artículo 46. Aumento salarial para el año 2007.

Una vez aplicado el incremento que en su caso corresponda por revisión salarial del año 2006, en la forma indicada en el anterior Artículo 45, se llevará a cabo el aumento salarial para el año 2007, el cual consistirá en lo siguiente:

1. Se procederá de igual forma que en el año 2006, es decir: incremento general de todos los conceptos salariales, con efectos de 1 de Enero de 2007, en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumo, (IPC), previsto por el Gobierno para el año 2007, a nivel nacional, más 1 punto, excepto para los denominados "Beneficios Sociales" relacionados en los Artículos 60, 61, 62, 63 y 64 de este Convenio, cuyo incremento será el IPC real del año 2006, siguiendo el proceso acordado en el Artículo 69 de este Convenio.

2. Los vencimientos de nuevas antigüedades serán a cargo de la Empresa.

Artículo 47. Revisión salarial para el año 2007.

En el caso de que el índice de Precios al Consumo, (IPC), a nivel nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que lo sustituya, registrase al 31 de Diciembre de 2007 un incremento respecto al 31 de Diciembre

de 2006 que supere el IPC previsto por el Gobierno para dicho periodo, se efectuará una revisión por la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, de todos los conceptos salariales, excepto aquellos que conforme lo indicado en el anterior Artículo 46.1 no están afectados por este incremento.

Artículo 48. Aumento salarial para el año 2008.

Una vez aplicado el incremento que en su caso corresponda por revisión salarial del año 2007, en la forma indicada en el anterior Artículo 47, se llevará a cabo el aumento salarial para el año 2008, el cual consistirá en lo siguiente:

1. Se procederá de igual forma que en el año 2007, es decir: incremento general de todos los conceptos salariales, con efectos de 1 de Enero de 2.008, en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumo, (IPC), previsto por el Gobierno para el año 2.008, a nivel nacional, más 1 punto, excepto para los denominados "Beneficios Sociales" relacionados en los Artículos 60, 61, 62, 63 y 64 de este Convenio, cuyo incremento será el IPC real del año 2007, siguiendo el proceso acordado en el Artículo 69 de este Convenio.
2. Los vencimientos nuevas antigüedades serán a cargo de la Empresa.

Artículo 49. Revisión salarial para el año 2008.

En el caso de que el índice de Precios al Consumo, (IPC), a nivel nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que lo sustituya, registrase al 31 de Diciembre de 2008 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 2007 que supere el IPC previsto por el Gobierno para dicho periodo, se efectuará una revisión por la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, de todos los conceptos salariales, excepto aquellos que conforme lo indicado en el anterior Artículo 46.1 no están afectados por este incremento.

Artículo 50. Naturaleza y definición de conceptos salariales.

Todos los conceptos salariales de este Convenio vienen expresados en valores brutos, estando sujeto por tanto a los descuentos y retenciones legales que en cada momento procedan, siendo sus importes los que se indican en las tablas salariales que se incluyen al final del presente texto y la definición de estos conceptos salariales es la siguiente:

1. Salario Base Grupo: Este concepto salarial se devenga por día natural y está en función del Grupo Profesional al que se está adscrito. Según el tipo de nómina, el importe anual se percibe entre 15 mensualidades para el tipo de Nómina 3, 450 unidades para el tipo de Nómina 2 y 455 unidades (456 en años bisiestos) para el tipo de Nómina 1. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo B de este Convenio.
2. Plus Convenio Grupo: Este concepto salarial se devenga por día natural y está



en función del Grupo profesional al que se está adscrito y, conjuntamente, con el Salario Base Grupo forma el Salario Profesional que corresponde a cada trabajador en función del grupo profesional al que está adscrito. Según el tipo de nómina, se percibe de igual forma que el Salario Base de Grupo. Los importes son los que se indican en el Anexo B de este Convenio.

3. Complemento Puesto de Trabajo: Este concepto salarial se devenga por día natural y está en función del nivel del puesto de trabajo que en cada momento ocupa el trabajador de forma efectiva. Según el tipo de nómina, se percibe de igual forma que el Salario Base de Grupo. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo B de este Convenio.

4. Antigüedad: Este concepto salarial se devenga por día natural y está en función de los años de servicio en la empresa, a razón de un 5% en cada uno de los dos primeros trienios y de un 10% por cada quinquenio que se cumpla a partir de los dos primeros trienios, y hasta un máximo de cinco quinquenios equivalente a un 60%. Según el tipo de nómina, se percibe de igual forma que el Salario Base de Grupo. La base de cálculo y los importes correspondientes, según los años de antigüedad, son los que se indican en el Anexo E de este Convenio.

5. Complemento Personal: Este concepto salarial se devenga por día natural y lo percibirán solo aquellos trabajadores que así lo tengan reconocido. Según el tipo de nómina, se percibe de igual forma que el Salario Base de Grupo. Sus importes son los que se indican en el Anexo G de este Convenio.

6. Plus Turno: Este concepto salarial se devenga por día trabajado por aquellos que realicen su trabajo de forma regular a turno y, por tanto, estén sujetos a las especiales características del trabajo en régimen de turno. Se percibe, aproximadamente, unas 249 unidades/ año. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo C de este Convenio.

7. Plus Nocturno: Este concepto salarial se devenga por cada jornada trabajada entre las 22.00 y las 6.00 horas, se abona, aproximadamente, unas 84 unidades al año (74 días de trabajo en turno de noche más 10 unidades en vacaciones). Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo C de este Convenio.

8. Gratificación Asistencia Domingos / Festivos: Este concepto salarial se devenga por cada jornada trabajada en domingo o día festivo del calendario laboral. El personal de turno rotativo continuo lo cobra, aproximadamente, unas 41 unidades al año. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo C de este Convenio.

Los tres conceptos anteriores, Plus turno, Plus nocturno y Gratificación asistencia Domingos y festivos, a partir del 01-01-2007 se refundirán en un solo concepto salarial denominado "Plus turnicidad" de acuerdo con lo pactado en el Acta de SERCLA de 16 de Junio de 2006. La fijación de los distintos importes de este concepto por los grupos de turnos existentes y aquellas situaciones excepcionales (individuales) serán concretadas por las partes en las reuniones necesarias a partir de Octubre de 2006.

9. Gratificación Retén: Es la parte de retribución especial abonada al trabajador como contrapartida a la disponibilidad que se regula en el Artículo 25 de este



Convenio. Los importes diarios de este concepto son los que se indican en el Anexo C incluido al final de este mismo texto.

10. Grati?cación Comida: Este concepto salarial se devenga en aquellos casos que, por necesidades del servicio, el trabajador realice diez o más horas consecutivas de trabajo, y así mismo, el personal de jornada que trabaje un día de descanso y coincida su presencia en Fábrica entre las 13?00 y las 15?00 horas, o bien entre las 22?00 y las 24?00 horas. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo C de este Convenio.

11 Grati?cación Doblaje: Este concepto salarial se devenga en aquellos casos que, por necesidades del servicio, el trabajador realice desde 13 a 16 horas de trabajo consecutivas, percibiendo solo media grati?cación si realiza entre 9 y 12 horas. No corresponderá esta grati?cación cuando de acuerdo con lo indicado en el punto 12 perciba la Grati?cación Aviso, salvo que realice más de 9 horas extraordinarias consecutivas, en cuyo caso percibirá el importe de una o media Grati?cación Doblaje, conforme se indica anteriormente. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo C de este Convenio.

12. Grati?cación Aviso: Este concepto salarial se devenga en aquellos casos que, por necesidades del servicio, el trabajador sea avisado con menos de 24 horas de antelación para realizar trabajos extraordinarios fuera de su jornada normal. También, percibirán esta grati?cación cuando trabajen con carácter extraordinario en un día de descanso. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo C de este Convenio.

13. Plus Bocado: Este concepto salarial se abona a todo el personal regido por este Convenio por día de asistencia al trabajo, aproximadamente unas 219 unidades año, siendo sus valores los que se indican en nexo D de este Convenio, estableciéndose como contrapartida a una mayor productividad del personal basada en una óptima racionalización y un cumplimiento estricto de los horarios, con las particularidades siguientes: Se acuerda que, con carácter general su importe es el indicado en el Tipo 1 del Anexo antes mencionado, si bien, por las razones y compromisos recogidos en Acta de fecha 8-03-95, el personal indicado en el Artículo 31.1 de este Convenio percibirá el importe que se indica en el Tipo 2 o bien Tipo 3 del mismo Anexo, según sea el caso.

14. Grati?cación Especial noches 14/11, 24/12 y 31/12: Este concepto salarial se devenga por jornada trabajada en las noches de los referidos días y tiene por objeto compensar el carácter especial festivo de estos días. En caso de que no se trabaje la jornada o turno completo se abonará proporcionalmente al tiempo realmente trabajado. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo D de este Convenio.

15. Grati?cación Especial Vacaciones: Este concepto salarial se devenga por día de vacaciones que; por necesidades del servicio, se disfrute fuera del periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo D de este Convenio.

16. Ayuda Formación: Este concepto salarial lo percibe todo el personal conveniado y viene a reconocer, el esfuerzo de formación para afrontar el reto que las nuevas tecnologías requieren. El importe es el que se indica en el Anexo D



de este Convenio. Este concepto será abonado en la nómina del mes de Agosto.

17. Grati?cación Compensación Beneficios Sociales: Este concepto salarial se devenga en compensación y tiene su origen en los acuerdos que sustituyeron a anteriores beneficios sociales por una compensación económica y, por tanto, solo se percibirá por el personal que se encontraba en activo en aquella fecha, es decir al 1 de Enero de 1993. Se abona en la nómina del mes de Agosto. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo D de este Convenio.

18. Horas Extraordinarias: Este concepto salarial se devenga en función de las horas trabajadas en exceso sobre la duración de su jornada normal y además de los importes correspondientes indicados en el Anexo F de este Convenio, se abonará el valor de las percepciones adicionales siguientes:

Personal de Turno Rotativo:

a) Siempre que se realicen 8 horas extras:

- Un Plus Turno. (*)
- Un Plus Nocturno. (*)
- Un Complemento Puesto Trabajo, multiplicado por el 1,4 (*)
- Valor de una hora extraordinaria.

b) Si realiza solo 4 horas extras.

- El 50% del valor de los conceptos del apartado anterior.

Restante personal que trabase en día de descanso o prolongue su jornada

- Un Complemento Puesto de Trabajo multiplicado por 1,4 (*)

(*) Solo en los casos que proceda.

Todo ello de acuerdo con lo pactado para transformación de horas extras en Acta de SERCLA de 16 de Junio de 2006.

19. Grati?cación Tiempo Espera: Es este un concepto salarial a título personal que solo lo percibe el personal que así lo tiene reconocido y se cita en el Anexo H de este Convenio, cuyos importes están fijado por día de asistencia efectiva.

20. Plus Socorrista: Este concepto salarial solo lo percibe el personal que así lo tiene reconocido por su compromiso con las funciones como conductor de ambulancia y/o pertenencia al Equipo o Brigada de Socorristas y Primeros Auxilios creadas de acuerdo con lo estipulado por ambas partes en Acta de SERCLA de 16 de Junio de 2006. Para lo cual deberán mantener vigente su correspondiente permiso de conducir así como seguir los planes de formación en Primeros auxilios que ?je la empresa. Se abona por día de asistencia efectiva al trabajo y su importe es el que se recoge en el Anexo H de este Convenio.





21. Plus Polivalencia: Este concepto salarial lo percibe solo el personal que está designado como tal y realiza sus funciones conforme a lo previsto en el Acta de Acuerdo de Calendarios Laborales suscrita el 23-05-2005. Se abonará por día de asistencia efectiva al trabajo y su importe es el que se recoge en el anexo D de este Convenio.

22. Plus Turnicidad.- De acuerdo con lo pactado por ambas partes en acta de SERCLA de 16 de Junio de 2006, a partir del 01-01-2007 se creará este nuevo concepto salarial que absorbe y engloba, en computo anual los conceptos salariales denominados Plus Turno, Plus Nocturno y Gratificación Asistencia Domingos/ Festivos, en los casos en procedan según sea el tipo o modalidad de turno y solo para aquellos que presten su trabajo de forma regular a turno y, por tanto, están sujetos a las especiales características de trabajo en régimen de relevos.

Nota: Este concepto salarial lo perciben en el momento actual, durante el año 2.006, los Jefes de turno por valor de 6.180 euros/ brutos anuales.

Artículo 51. Retribución pagas extraordinarias.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir tres pagas extraordinarias por año, denominadas Gratificación Extra Verano, Gratificación Extra Navidad y Gratificación Extra Beneficios. El importe de cada una de estas pagas será el cálculo resultante de:

Personal nómina tipos 3

- Una mensualidad de Salario Base Grupo.
- Una mensualidad de Plus Convenio Grupo.
- Una mensualidad de Complemento Personal (si procede).
- Una mensualidad de Antigüedad (si procede).
- Una mensualidad de Complemento Puesto Trabajo (si procede).

Personal nóminas tipos 1 y 2

- 30 unidades de Salario Base Grupo.
- 30 unidades de Plus Convenio Grupo.
- 30 unidades de Complemento Personal (si procede).
- 30 unidades de Antigüedad (si procede).

Los periodos de devengos y fechas de abono de cada una de estas pagas serán los siguientes:

- Gratificación Extra Verano: Se devenga desde el 1 de Enero al 30 de Junio, por





sextas partes mensuales, y se abona en la nómina del mes de Junio.

- Grati?cación Extra Navidad: Se devenga desde el 1 de Julio al 31 de Diciembre, por sextas partes mensuales, y se abona en la nómina del mes de Noviembre.

- Grati?cación Extra Beneficios: Se devenga desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre, por doceavas partes mensuales, y se abona en la nómina del mes de Marzo del año siguiente.

Al personal que cause baja o ingrese durante el año, se le abonarán las partes proporcionales que tenga devengadas.

Artículo 52. Retribución de vacaciones.

Los días de disfrute de vacaciones se retribuirán a razón de los conceptos salariales siguientes:

- Salario Base Grupo.
- Plus Convenio Grupo.
- Complemento Personal (sí procede).
- Antigüedad (si procede).
- Complemento Puesto de Trabajo.
- Plus Turno (si procede).
- 1/3 Plus Nocturno (si procede).

Artículo 53. Complemento prestación por Incapacidad Temporal.

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

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

Para conseguir adecuadamente estos objetivos se acuerda:

1. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la normativa de la O.I.T.





2. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

3. Al cuantificar y catalogar las causas del absentismo, no serán computables a efectos de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, los siguientes casos:

- Matrimonio, nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Para trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la supresión de la actividad en el caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la Autoridad Laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes de los trabajadores.
- Los permisos por maternidad de la trabajadora.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la incapacidad temporal.

4. Se acuerda que, en tanto dure la prestación económica de la Seguridad Social, en los casos de Incapacidad temporal se abonará a todos los trabajadores en esta situación el 100% del salario, entendiéndose como tal, no solo el salario base de grupo, plus convenio de grupo, antigüedad y complemento de puesto de trabajo, si no también el complemento personal en su caso y los conceptos variables de turnicidad, nocturnidad y asistencia de festivos, cuando esté previsto percibirlos en jornada normal.

Para reducir el absentismo (entendido como tal la incapacidad temporal, de acuerdo con el epígrafe anterior y la falta no justificada), cuando la cifra individual de absentismo excediera del 4% de la jornada/hora a trabajar durante el periodo de tres meses naturales, el trabajador afectado dejará de percibir el complemento de incapacidad temporal anteriormente indicado, si lo estuviese cobrando.

Tal cómputo se efectuará trimestralmente y, en el supuesto que el trabajador hubiera percibido indebidamente el complemento, la Empresa procederá a su deducción el primer mes del siguiente trimestre.



La facultad de retirar el complemento de incapacidad temporal, contemplada en el apartado anterior podrá ser utilizado por la empresa, aunque no lo hubiera ejercido con anterioridad.

No se consideran a estos efectos, la falta ininterrumpidas de más de 21 días o aquellas en las que se trate de hospitalización, accidente de trabajo o maternidad y licencias.

La Empresa informará al Comité de Empresa en el supuesto de que por exceso de absentismo, a nivel individual, tuviese que aplicarse las medidas correctoras previstas anteriormente, que no se aplicarán en el caso de sufrir la primera baja por incapacidad temporal después de 18 meses consecutivos sin ausencias que no sean por permisos o licencias, tampoco se aplicará al personal de nóminas 3 y 5 que estuviesen en activos al 1 de Julio de 2004.

5. No obstante lo anterior, en los casos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad, la Empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social o Mutua, según el caso, hasta el 100% de los conceptos salariales ya indicados en el anterior punto 4.

Se entenderá por hospitalización, el periodo de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada a las causas que justificaron la hospitalización previa.

Esta garantía salarial será también de aplicación a las bajas concedidas durante el embarazo por riesgo para el mismo derivado de la naturaleza del trabajo realizado, cuando no sea posible ocupar a la trabajadora en otro puesto de trabajo, así como la realización de pruebas médicas en relación con la situación física de la madre o el feto, ordenadas por el facultativo. Será igualmente de aplicación el complemento regulado anteriormente en los supuestos de incapacidad temporal consecuencia de convalecencia por intervenciones quirúrgicas en ambulatorios y hospitalizaciones de menos de 24 horas, cuando la convalecencia sea superior a 15 días ininterrumpidos.

El complemento a que se hace referencia en este artículo, en ningún caso, se percibirá por un periodo superior a 18 meses.

6. La Empresa, en ningún caso, soportará incremento alguno en el complemento económico deducido del presente artículo si por modificación legislativa o reglamentaria se produjeran reducciones en las prestaciones de la Seguridad Social.

7. En este capítulo, ambas partes se regirán por el criterio básico de la reducción de las causas que lo generan y se centrarán en aquellas en las que una actuación realista y negociadora pueda conseguir su reducción a corto y medio plazo.

Artículo 54. Pago de salarios.

El pago de salarios se hará mediante transferencia bancaria a la cuenta que



indique el trabajador, por meses vencidos y dentro de los diez primeros días del mes siguiente al que correspondan los salarios.

Artículo 55. Anticipos a cuenta.

El trabajador, previa necesidad justificada, podrá solicitar anticipos de hasta el 90% a cuenta de los salarios normales ya devengados, en los días 15 y 25 de cada mes. Si alguno de estos días fuera festivo, se abonará el día hábil inmediato anterior.

Las solicitudes de estos deberán cursarse a la oficina de personal con al menos tres días de antelación a las respectivas fechas de pagos.

Capítulo X. Régimen asistencial y beneficios sociales.

Artículo 56. Prendas de trabajo.

El personal afectado por este Convenio, que por su trabajo lo requiera, tendrá derecho a una dotación anual de prendas de trabajo, formada por lo siguiente:

Personal de Fabricación Mantenimiento y Expediciones.

- Dos mudas compuestas por pantalón, cazadora y camisa.
- Chaquetón antifrío.

Personal de Laboratorio.

- Dos mudas compuestas por bata y pantalón.
- Chaquetón antifrío.

Estas prendas serán de características adecuadas al tipo de trabajo de cada servicio, siendo de uso exclusivo para el trabajador, correspondiendo a éste su limpieza y conservación;

Artículo 57. Transporte de personal.

La Empresa facilitará un servicio de transporte colectivo de personal, gratuito para el trabajador, que posibilite la venida y regreso de los diferentes turnos de trabajo previstos en los diferentes calendarios laborales, entre Fábrica y la localidad de Huelva.

Aquellos desplazamientos que por necesidades del trabajo se produzcan fuera de los horarios de transporte, se cubrirán también a cargo de la empresa, abonándose el taxis o los kilómetros, si optase por utilizar coche propio, con el máximo de 14 km. por viaje completo de ida y vuelta. El importe correspondiente por Km. es el que se indican en el Anexo D de este Convenio.





Artículo 58. Comedor de Empresa.

Por los horarios de trabajo actualmente establecidos no existe necesidad de disponer de este servicio, si bien, se seguirán manteniendo los locales actuales destinados a tomar el bocadillo.

Artículo 59. Servicio Médico.

Se dispondrá de un servicio de Botiquín atendido por ATS. o DUE, en la forma que habitualmente se viene haciendo, y reforzado por la presencia de un Médico durante dos horas diarias en los días laborables del calendario ordinario.

Artículo 60. Premios vinculación.

Se establece un premio denominado de vinculación para todos los trabajadores afectados por este Convenio, en función a los años de antigüedad en la empresa, consistente en lo siguiente:

- A los 25 años: El importe indicado en el Anexo D de este Convenio, más un reloj conmemorativo.
- A los 40 años: El importe indicado en el Anexo D de este Convenio.

Artículo 61. Ayuda por hijos disminuidos.

Se establece una ayuda mensual, cuyo importe se indica en el Anexo D de este Convenio, que será abonada en las nóminas mensuales, por cada hijo de trabajador en activo que tenga reconocida tal condición por el Organismo Oficial correspondiente. A tal efecto, solo se considerarán aquellos casos de deficiencias físicas o psíquicas que le imposibiliten de forma total y permanente para todo trabajo.

Artículo 62. Ayudas de estudios.

De acuerdo con el reglamento, se concederán ayudas de estudios a los hijos de los trabajadores y, excepcionalmente, a los propios trabajadores, siempre que se hallen en edad normal de cursar estudios y que éstos tengan como objeto su formación profesional.

Estas ayudas se concederán únicamente para estudios oficialmente reconocidos.

Para los hijos de los trabajadores, de 0 a los 16 años, se abonará la ayuda prevista en tablas salariales, simplemente por edad, siempre que se demuestre la escolarización, no siendo preciso como antes que hubiese aprobado el curso anterior.

- Para el resto de enseñanza oficial, en todos los casos, deberá aportar justificante de la matriculación y notas del curso anterior.
- Para la concesión de bolsas de estudios en universidades y escuelas superiores existen dos opciones:



a) Justificar documentalmente el número de asignaturas / créditos de las que se matricula por primera vez, aportando el correspondiente resguardo y correspondiéndole como máximo el importe de la ayuda establecida por año.

b) Justificar documentalmente su matriculación pudiendo optar por cobrar el importe íntegro de la ayuda anual en lugar de fraccionario por asignatura/créditos.

En ambos casos, el importe máximo que se puede percibir es de tantas bolsas como años de duración tenga los correspondientes estudios.

- En cuanto a ayudas para estudiantes desplazados que pernocten fuera de la plaza y estudiantes con notas altas (superior a una media de 7 puntos), percibirán las ayudas complementarias que se indican en la tabla salarial correspondiente.

Los importes de estas ayudas de estudios serán los que se indican para los diferentes niveles y tipos de estudios en el Anexo O de este Convenio.

Artículo 63. Subsidio de defunción

En el caso de fallecimientos de trabajadores en activo, se abonará a sus derecho-habientes, por una sola vez, el importe bruto que se indica en el Anexo D de este Convenio.

Artículo 64. Premio de jubilación.

Todo trabajador que se jubile dentro del mes en que cumplan los 64 ó 65 años, percibirá un premio por año de servicio en la Empresa, cuyo importe es el que se indica en el Anexo D de este Convenio.

Artículo 65. Seguro de vida.

Todo el personal sujeto a este Convenio y que así lo desee, será incluido en una Póliza colectiva de seguro de vida que cubrirá los casos de muerte o incapacidad permanente absoluta, mientras esté en activo y, en todo caso, solo hasta cumplir los 65 años de edad, cuyo capital será el que figure en el respectivo certificado individual, aproximadamente, de una anualidad de su sueldo convenio, excepto pulsos.

El coste correspondiente de prima o cuota de este seguro será abonado en los 2/3 por la Empresa y el tercio restante por el trabajador.

Artículo 66. Fondo para anticipos reintegrables de forma fraccionada.

Con objeto de atender aquellas necesidades del personal fijo de plantilla que vengan motivadas por reparaciones o adquisición de su vivienda habitual, así como otros casos imprevisibles y urgentes, se establece un fondo de anticipos reintegrables de forma fraccionada que, en ningún momento podrá superar la cifra de 18.631,38 € la cantidad global pendiente de cancelación.

La distribución de este fondo será la siguiente:





- 10.818,22€ serán destinadas para la adquisición de vivienda habitual.
- 7.813,16€ para otros casos de necesidades imprevisibles y urgentes.

El importe máximo de este anticipo, al nivel individual, será de 2.100 € para el caso de adquisición de vivienda y 900 € para todos los demás casos y el reintegro o devolución se efectuará, en forma fraccionada, a razón de un 7% de las percepciones mensuales netas del trabajador, incluidas las pagas extraordinarias, que se practicará a través de las nóminas respectivas, desde el mes siguiente al de la fecha de concesión.

El estudio de las solicitudes y concesión de estos préstamos se hará, previa deliberación de una comisión formada paritariamente por un miembro del Comité de Empresa y el Jefe de Relaciones Laborales.

Artículo 67. Gratificación Nupcialidad.

Los trabajadores afectados por este Convenio con más de seis meses de antigüedad que contraigan matrimonio, percibirán una gratificación equivalente al importe bruto de una paga extra. Para tener derecho a esta gratificación será necesario presentar la inscripción en el Libro de Familia.

Artículo 68. Gratificación Natalidad.

Se establece una gratificación por cada hijo nacido vivo o adopciones durante el primer año de vida, del mismo importe de la indicada en el artículo anterior. Para tener derecho a esta gratificación será necesario presentar la inscripción en el Libro de Familia y tener una antigüedad en la empresa superior a los seis meses en la fecha del hecho causante.

Artículo 69. Incrementos futuros para los beneficios sociales.

Los incrementos porcentuales anuales, a partir del 1/01/98, de los importes de los beneficios sociales referidas en los artículos 60, 61, 62, 63 y 64 serán coincidentes con el IPC real al nivel nacional del año anterior.

Capítulo XI Seguridad y salud laboral.

Artículo 70. Seguridad y salud laboral.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral en el trabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, Prevención de Riesgos Laborales, así como a los Reglamentos que la desarrollen, las disposiciones que aún sigan vigentes de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de fecha 9/03/71 y demás normativa vigente que resulte de aplicación. En especial el RD 39/1997 de 17 de Enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención modificado por el RD 604/2.006 de 19 de Mayo.

En la medida que vayan saliendo los reglamentos de desarrollo de la Ley sobre



Prevención de Riesgos Laborales antes citada, se procederá por parte del Comité de Seguridad y Salud a estudiar y definir las medidas que se deban tomar para ir abordando la correcta y paulatina aplicación de los mismos, tomando como referente lo establecido en el Convenio General de la Industria Química para este tema.

Capítulo XII. Acción sindical y derechos sindicales.

Artículo 71. Acción Sindical en el Empresa.

En cuantas cuestiones se susciten sobre esta materia, ambas partes acuerdan someterse a lo que se disponga para cada caso por la legislación vigente.

Artículo 72. Asambleas de Trabajadores.

En cuantas cuestiones se susciten sobre esta materia, ambas partes acuerdan someterse a lo que se disponga para cada caso por la legislación vigente.

Artículo 73. Comité de Empresa.

En cuantas cuestiones se susciten sobre esta materia, ambas partes acuerdan someterse a los que se disponga para cada caso por la legislación vigente.

Artículo 74. Acumulación horas de garantías sindicales.

A título individual, se permitirá acumular las horas de garantías sindicales que correspondan, según Ley, por periodos trimestrales, extinguiéndose el derecho de las no disfrutadas una vez finalizado el trimestre correspondiente.

Las horas invertidas en reuniones convocadas por la Empresa no se computarán a los efectos de topes de horas de garantías sindical, ni así mismo, las dedicadas en reuniones de negociación de convenio celebradas con la Dirección de la Empresa por los que formen parte de la Comisión Negociadora.

Artículo 75. Cuota Sindical.

A requerimiento de los sindicatos y, previa autorización por escrito del trabajador, la Empresa descontará de las nóminas la cuota sindical correspondiente, la cual ingresará conjuntamente en la cuenta bancaria que designe el Sindicato.

Artículo 76. Preaviso de ausencia por motivo sindical.

Los miembros del Comité de Empresa y, en su caso, delegados sindicales, que en uso de sus derechos a disponer de las horas de garantías sindical vayan a faltar al trabajo deberán ponerlo en conocimiento de la Empresa, con una antelación mínima de 48 horas, salvo casos excepcionales y urgentes, al objeto de que ésta pueda organizar su sustitución.

Capítulo XIII. Comisión Mixta.





Artículo 77. Comisión Mixta.

Se acuerda establecer una Comisión Mixta paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, la cual está formada por dos Representantes de los Trabajadores y dos Representantes de la Dirección de la Empresa, preferentemente de entre los que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

No obstante lo anterior, a petición de cualquiera de las partes, podrán asistir también a las reuniones que celebre dicha Comisión, con voz y sin voto, asesores o expertos que puedan dar una mayor clarificación en la cuestión que se debata.

A petición o iniciativa de alguna de las partes, o ambas de mutuo acuerdo, el procedimiento de funcionamiento de esta Comisión se iniciará por escrito, indicando los motivos, dicho escrito se cursará a la otra parte, la que comunicará, en el plazo de cinco días, el día, lugar y hora que se compromete a mantener la reunión, la cual deberá celebrarse en los quince días siguientes.

De las reuniones que celebre la Comisión, se levantará Acta que dará fe del acuerdo o desacuerdo, reflejando de forma clara y concreta los argumentos expuestos o posiciones de cada parte. Cuando el asunto sometido a la Comisión termine en desacuerdo de las partes, podrán estas, a partir de ese momento, iniciar la reclamación ante el órgano jurisdiccional competente.

Artículo 78. Sercla.

Para la resolución de los conflictos o discrepancias que puedan surgir en el futuro, ambas partes, por acuerdo mutuo, podrán someterlas a resolución por el SERCLA, siguiendo la normativa prevista por dicho Organismo.

Disposiciones transitorias.

PRIMERA. Con carácter excepcional y a título personal, solo para los analistas de laboratorio en activo al día 1 de Enero de 1996, y debido a su alto grado de especialización, conocimientos y experiencia en todas las labores y manejo de equipos de dicho Departamento, se acuerda considerarles incluidos en el Grupo Profesional

5, en lugar del Grupo Profesional 4 al que corresponde este puesto de trabajo.

SEGUNDA- Por acuerdo de ambas partes, en lo no previsto en este Convenio, se estará a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo (Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores) y demás normativa legal vigente.

Disposiciones finales.

ÚNICA. El presente Convenio absorbe y deroga todo pacto o acuerdo existente con anterioridad a su firma, salvo los que ya se mencionan en su texto y aquellos otros de carácter personal que pudieran no estar contemplados en el mismo.





(1) Se refiere sólo a los analistas en activo al 1.01.96 y por motivos indicados en la Disposición transitoria primera de este Convenio.



NOTAS:

1. Los importes anteriores de los conceptos Salario Base Grupo, Plus Convenio Grupo y Complemento Puesto Trabajo, se perciben en los casos en que procedan y en el número de unidades año que se determina en el Artículo 50 de este Convenio, para cada tipo de Nómina.

2. Los importes antes reseñados correspondientes al tipo de Nómina 3 están todos expresados en valores unitarios mensuales.



NOTAS:

Los conceptos anteriores sólo se percibirán en los casos en que procedan y en el número de unidades años, en cada caso, que se indican en el Artículo 50 de este Convenio.

ANEXO D

TABLA DE OTROS CONCEPTOS SALARIALES Y BENEFICIOS SOCIALES 2.006

(Importes Unitarios Brutos en Euros).

CONCEPTOS	IMPORTE
Gratificación Especial Noches 14/11, 24/12 y 31/12: Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	86,76
Gratificación Especial Vacaciones: Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	9,99
Gratificación Compensación Beneficios Sociales: Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	292,54
Ayuda a la Formación: Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	99,67
Hora Formación Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	20,32
Desplazamientos coche propio: Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles (Km.)	0,294
Plus Bocadillo: Tipo 1 : Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	0,39
Tipo 2: Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	1,18



Tipo 2 : Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	3,11
Plus Polivalencia:	
Grupo Profesional 4: Conocimiento de 2 Puestos de Trabajo	1,04
Grupo Profesional 4: Conocimiento de 3 Puesto de Trabajo	1,38
Grupo Profesional 4: Conocimiento de 4 Puestos de Trabajo	1,72
Grupo Profesional 5: Conocimiento de 2 Puestos de Trabajo	1,40
Grupo Profesional 5: Conocimiento de 3 Puestos de Trabajo	1,74
Grupo Profesional 5: Conocimiento de 4 Puestos de Trabajo	2,09
BENEFICIOS SOCIALES	
Premio Jubilación	145
Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	
Ayuda por hijo disminuido:	163
Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	
Subsidio defunción trabajadores en activo:	1262
Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	
Premio Vinculación:	
Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	
- A los 25 años	2523
-A los 40 años	5880
yudas de Estudios	
Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	
- Guarderías, Educ. Infantil y Educ. Primaria hasta 4º Curso	213
- Primaria desde 5º Curso y Secundaria 1º y 2º	239
- B.UP./C.O.U./F.P. Grado Medio I Bachillerato y Secundaria 3,1 y 40	296
- Escuelas Universitarias, CFGS de Grado Superior, Facultades Universitarias y Escuelas Técnicas Superiores	590
- Complementarias por estudios y pernocta fuera de plaza	649
- Si el curso anterior lo aprobó con nota media superior a 7 puntos la ayuda anterior pasará a ser de	811

NOTA:

Para cualquier aclaración que se requiera sobre los conceptos anteriores, se estará a lo establecido sobre la materia en cuestión, en el Artículo 50 de este Convenio.



(A) Administración

ANEXO G

**OTROS CONCEPTOS SALARIALES A TÍTULO PERSONAL PARA 2006**

(Importes Unitarios Brutos en Euros)

1 "COMPLEMENTO PERSONAL.

Trabajador	Importe Mes/día
Alex Calero, Juan	2,80 Euros/día
Ávila Ruiz, Alfonso	0,10 Euros/día
Barrera Rosado, Joaquín	1,92 Euros/día
Barroso Ponce, Antonio	1,05 Euros/día
Cerpa Romero, Manuel	1,64 Euros/día
Carrera López, Luis	2,75 Euros/día
Díez Rodríguez, Manuel	6,66 Euros/día
Ferrer Aguirre, Juan Manuel	6,66 Euros/día
Gálvez Taboada, Manuel	0,52 Euros/día
García Bermúdez, Enrique	2,35 Euros/día
García Velasco, Juan	1,48 Euros/día
González Domínguez, Pedro	1,09 Euros/día
Gutiérrez Gallego, Manuel	2,63 Euros/día
Guzmán Samaniego, Juan	0,84 Euros/día
Guzmán Samaniego, Domingo	1,23 Euros/día
Infante Domínguez, Francisco	2,04 Euros/día
Monís Llanes, Antonio Manuel	5,19 Euros/día
Montaño Campos, Bernardo	3,28 Euros/día
Mora Barba, Juan	0,52 Euros/día
Pajón Permuy, Arturo	2,69 Euros/día
Parada Sonora, Domingo	1,64 Euros/día
Pérez Gómez, José Antonio	0,04 Euros/día
Rastrojo González, Manuel	0,08 Euros/día
Maestre Bendala, Ramón	4,90 Euros/día
Alonso Rojas, Sebastián	45,90 Euros/día
Amador Herrera, Jesus	67,20 Euros/día
Ferrer Llopis, Eva María	145,20 Euros/día
Hierro Mosqueda, Puri?cación	71,10 Euros/día
Tosano Sardiñas, Andrés	110,40 Euros/día
Paz Montero, Manuel	98,40 Euros/día
Clemente Duque, José Román	550,50 Euros/día
Líneros Muñoz, Antonio	421,80 Euros/día
Viera Márquez, Manuel	353,70 Euros/día
Cruzado Suárez, Francisco	360,60 Euros/día

ANEXO H**OTROS CONCEPTOS SALARIALES A TÍTULO PERSONAL PARA 2006**

(Importes Unitarios Brutos en Euros)

2. "PLUS SOCORRISTA"

Trabajador	Importe Mes/día
Arjona Lozano, José Amador	2,61 Euros/día
Arjona Pérez, José	2,61 Euros/día
García García, Agustín	2,61 Euros/día
Gil Alcón, Felipe	2,61 Euros/día



Gutiérrez Gallego, Manuel	2,61 Euros/día
Guzmán Samaniego, Domingo	2,61 Euros/día
Martín Correa, Joaquín	2,61 Euros/día
Martínez Magno, Rafael	2,61 Euros/día
Mesa Sendiña, José	2,61 Euros/día
Mora Barba, Juan	2,61 Euros/día
Pasión Martín, Juan José	2,61 Euros/día
Rouco Correa, Ricardo	2,61 Euros/día
Pérez Morales, Rafael	2,61 Euros/día

2 "TIEMPO DE ESPERA

Cerpa Romero, Manuel	1,77 Euros/día
Domínguez Molán, Jorge	1,77 Euros/día
Infantes Domínguez, Francisco	1,77 Euros/día
Romero Hernández, José María	1,77 Euros/día
Romero Hidalgo, David	1,77 Euros/día
Vázquez Márquez, Alfonso	1,77 Euros/día
Pérez Morales, José Manuel	2,34 Euros/día
Alonso Rojas, Sebastián	2,34 Euros/día

CORRECCIÓN DE ERROR.

Habiéndose advertido error en el anuncio publicado en el BOP nº 182 de fecha 25-9-06, se publica de nuevo íntegramente.

RESOLUCIÓN de 24 de agosto de 2006, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo provincial para las Industrias de la Madera.

Expte. núm.: 1.577.

Código de Convenio: 2100295.

VISTO el texto de la Revisión Salarial del convenio colectivo provincial para las Industrias de la Madera, que fue suscrita con fecha 6 de mayo de 2006, por los representantes del sector y de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en los Decretos 11/2004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO Ordenar la inscripción de la referida revisión salarial en el registro correspondiente, con notificación a las partes que la han suscrito.

SEGUNDO Disponer la remisión del texto original de dichas revisiones al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

TERCERO Solicitar la publicación del texto de las revisiones salariales mencionada en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento



Andalucía

FMC-Foret, S.A.

BOP , 23 de noviembre del 2006

Página 40 de 40

del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 24 de Agosto de 2006.

El Delegado Provincial, Fdo: Juan Márquez Contreras.

