

**JUNTA DE ANDALUCIA**  
**CONSEJERIA DE EMPLEO**  
**DELEGACION PROVINCIAL DE HUELVA**

RESOLUCIÓN de 17 de Noviembre de 2004, 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 Trabajo de la empresa FMC-FORET, S. A.

**Expte. núm.: 1507.**

**Código de Convenio: 2100431.**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa FMC-FORET, S. A., que fue suscrito con fecha 6 de Octubre de 2004, 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 Delegaciones, 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 Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.040/81, 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 17 de Noviembre de 2004.- El Delegado Provincial, Fdo.: Juan Márquez Contreras.

**FABRICA DE HUELVA**

**XIX CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS**

## AÑOS 2004 Y 2005

### Índice del articulado

#### **Capítulo I. Concepto, objeto, partes, ámbitos y garantías**

Artículo 1. Concepto.

Artículo 2. Objeto.

Artículo 3. Determinación de las partes.

Artículo 4. Ámbito funcional.

Artículo 5. Ámbito territorial.

Artículo 6. Ámbito temporal.

Artículo 7. Ámbito personal.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Artículo 9. Garantías personales.

Artículo 10. Denuncia por vencimiento.

#### **Capítulo II. Ingresos, contratación, plantilla, ascensos y ceses.**

Artículo 11. Ingreso.

Artículo 12. Período de prueba.

Artículo 13. Contratación.

Artículo 14. Contrato de obra o servicio.

Artículo 15. Plantilla.

Artículo 16. Ascensos.

Artículo 17. Ceses voluntario.

#### **Capítulo III. Clasificación funcional, profesional y grupos cotización.**

Artículo 18. Clasificación funcional.

Artículo 19. Clasificación profesional.



Artículo 20. Grupos cotización a la Seguridad Social.

#### **Capítulo IV. Organización del trabajo.**

Artículo 21. Facultades de la Dirección de la Empresa.

Artículo 22. Facultades de los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 23. Nuevas tecnologías.

Artículo 24 Trabajos a turnos.

Artículo 25. Trabajos de mantenimiento.

Artículo 26. Retenes de mantenimiento.

Artículo 27. Tiempo garantizado por avisos.

#### **Capítulo V. Adscripción y movilidad.**

Artículo 28. Adscripción orgánica.

Artículo 29. Movilidad funcional.

Artículo 30. Trabajos de distinto grupo profesional.

Artículo 31. Trabajos de distinto nivel.

Artículo 32. Acoplamiento personal con capacidad disminuida.

#### **Capítulo VI. Jornada de trabajo, horarios, descansos y horas extraordinarias.**

Artículo 33. Jornada de trabajo.

Artículo 34. Calendarios laborales.

Artículo 35. Horarios.

Artículo 36. Descansos.

Artículo 37. Horas Extraordinarias.

#### **Capítulo VII. Vacaciones, licencias y excedencias.**

Artículo 38. Vacaciones.

Artículo 39. Licencias retribuidas.





Artículo 40. Licencias sin sueldo.

Artículo 41. Excedencias voluntarias.

Artículo 42. Excedencias especiales.

### **Capítulo VIII. Régimen disciplinario y premios actos ejemplares.**

Artículo 43. Régimen disciplinario.

Artículo 44. Premios actos ejemplares.

### **Capítulo IX. Sistema retributivo y política salarial.**

Artículo 45. Sistema retributivo.

Artículo 46. Aumento Salarial para el año 2004.

Artículo 47. Revisión Salarial para el año 2004.

Artículo 48. Aumento Salarial para el año 2005.

Artículo 49. Revisión Salarial para el año 2005.

Artículo 50. Naturaleza y definición de conceptos salariales.

Artículo 51. Retribución pagas extraordinarias.

Artículo 52. Retribución de vacaciones.

Artículo 53. Complemento prestación por Incapacidad Temporal.

Artículo 54. Pago de salarios.

Artículo 55. Anticipos a cuenta.

### **Capítulo X. Régimen asistencial y beneficios sociales.**

Artículo 56. Prendas de trabajo.

Artículo 57. Transporte de personal.

Artículo 58. Comedor de empresa.

Artículo 59. Servicio Médico.

Artículo 60. Premios vinculación.





Artículo 61. Ayuda por hijos disminuidos.

Artículo 62 Ayudas de Estudios.

Artículo 63. Subsidio de defunción.

Artículo 64. Premio jubilación.

Artículo 65. Seguro de vida.

Artículo 66. Fondo de anticipos reintegrables de forma fraccionada.

Artículo 67. Gratificación Nupcialidad.

Artículo 68. Gratificación Natalidad.

Artículo 69. Incrementos futuros para los beneficios sociales.

### **Capítulo XI. Seguridad y salud laboral.**

Artículo 70. Seguridad y salud laboral.

### **Capítulo XII. Acción sindical y derechos sindicales.**

Artículo 71. Acción sindical en la empresa.

Artículo 72. Asambleas de trabajadores.

Artículo 73. Comité de Empresa.

Artículo 74. Acumulación horas de garantías sindicales.

Artículo 75. Cuota sindical.

Artículo 76. Preaviso de ausencias por motivo sindical.

### **Capítulo XIII. Comisión Mixta.**

Artículo 77. Comisión Mixta.

Artículo 78. SERCLA.

### **Disposiciones transitorias.**

Primera.

Segunda.





Tercera.

Cuarta.

### **Disposiciones finales.**

Única

## **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 identifican 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/n. de Huelva.

#### **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 2004, siendo su duración por dos años, finalizando por tanto el día 31 de Diciembre de 2005.

#### **Artículo 7. Ámbito personal.**

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

Respecto al personal del Grupo Profesional 6 solo están regido por este Convenio un Ayudante Técnico de Expediciones y un Ayudante Técnico Sanitario.

#### **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 en 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 con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en aprendizaje y prácticas, siempre que lo hayan hecho en puesto similar o de igual nivel profesional, 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. Período de prueba.**

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período 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 período 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 período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de formación dados por la Empresa serán considerados, a todos los efectos, como tiempo del período 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 aprendizaje y relevo, se estará a lo establecido para los mismos por el Convenio General de la Industria Química.

### **Artículo 14. Contrato de obra o servicio.**

Según lo previsto por el Artículo 15.1. a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, (Estatuto de los Trabajadores), modificado por R.D. 8/1997, de 16 de Mayo, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado.

Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos, suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda proveerse, estén directas o colateralmente relacionados con el proceso productivo del Centro de Trabajo, motivados por





acumulación de tareas, períodos puntas de producción, grandes reparaciones y/o cambios o modificaciones de las instalaciones.

La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse, en ningún caso, como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido Artículo 15 del texto antes citado.

### **Artículo 15. 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 16. Ascensos.**

Los ascensos del personal afectado 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 17. Ceses voluntario.**

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, si el trabajador no preaviso con la antelación debida.

### **Capítulo III. Clasificación funcional, profesional y grupos cotización.**

#### **Artículo 18. 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.
- 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 almacenes de repuestos, limpiezas, conductores, vigilantes y cualquier otro no incluido en las divisiones anteriores.

#### **Artículo 19. Clasificación 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 20. 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:

<b>Categorías Profesionales Cotización</b>	<b>Grupo</b>
Ayudantes Técnicos Expediciones y A.T. S.	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
Oficiales 1ª Oficio, Oficiales 2ª Oficio, Portero-Basculero y Almacenero	08
Profes. 1ª Indust., Profes. 2ª Indust., Ayud. Espec. y Oficial 3ª Oficio	09
Peones	10

#### **Capítulo IV. Organización del trabajo.**

##### **Artículo 21. 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. Ésta 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 22. 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 23. 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 período 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 24. 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 tendrán 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 1º del Real Decreto Legislativo 1/1995, 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 36 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 hay algún trabajador de reserva en ese régimen de turno que conozca el puesto descubierto, se acoplará a él.

b) 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.

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

d) 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.

### **Artículo 25. 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 en el Artículo 26 de este Convenio.

### **Artículo 26. 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 regido 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 25. 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, todo ello con el plan de llamadas siguiente:

a) Personal que posee teléfono en su domicilio:

- Se llama inicialmente a su teléfono, y caso de no responder nadie a esta llamada, se efectuará una primera a través del servicio mensafónico del que se ha dotado y se insistirá con otra a los quince minutos siguientes. Si transcurrieran treinta minutos desde la segunda y no se tuviera confirmación de haberla recibido, o bien, no se incorpore pasados sesenta minutos desde la primera llamada, se avisará a otra persona.

b) Personal que no posee teléfono en su domicilio:

- Se les hará una primera llamada por servicio mensafónico y una segunda, transcurridos quince minutos desde la primera, si pasan treinta minutos desde la segunda y no se ha recibido confirmación de haberla recibido, se efectuará una tercera llamada, y de no incorporarse pasados sesenta minutos desde que se efectuó la primera llamada, se llamará 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 36.2 de este Convenio.

### **Artículo 27. 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 / año, al no ser estas de tiempo efectivo de trabajo.

## **Capítulo V. Adscripción y movilidad.**

### **Artículo 28. Adscripción orgánica.**

Cada trabajador estará adscrito a una división orgánica de las definidas en el Artículo 18 de este Convenio, dentro de la cual quedará clasificado en el grupo profesional, nivel / 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 29. 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 18 de este Convenio y con las garantías de lo dispuesto por el Art.º 39 del T. R. E.T.

### **Artículo 30. Trabajos de distinto grupo profesional.**

La empresa, en caso de necesidad y dentro de cada división orgánica, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto 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 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 16 de este Convenio.

La retribución, en tanto se desempeñe trabajos de grupo profesional 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 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 técnicas 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.

### **Artículo 31. Trabajos de distinto nivel.**



Cuando determinadas circunstancias así lo exijan, los trabajadores podrán ser destinados a puestos de distinto nivel, en la forma siguiente:

1. Todo trabajador que sea destinado a un puesto de trabajo de superior nivel, y lo ocupe de forma plena y efectiva, tendrá derecho a percibir durante el tiempo durante el tiempo que permanezca en el mismo la diferencia de salario que existe entre su nivel y el del nuevo puesto en todos los conceptos salariales.
2. Una vez tenido en cuenta lo anterior, si efectivamente el nuevo puesto de trabajo que le es asignado al trabajador es de superior nivel y, no se trata de una 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 años.
3. Por necesidades de los servicios la Empresa podrá destinar al trabajador a realizar trabajos de inferior nivel, dentro de su división orgánica y grupo profesional, respetándole sus derechos económicos.

#### **Artículo 32. 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 Art. 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 33. Jornada de trabajo.**

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada de 1.752 horas para cada uno de los años 2004 y 2005, en ambos casos anuales y efectivos 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. 36.4 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 36.4 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 36.4 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 1.542/94, de fecha 13/07/94.

#### **Artículo 34. 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 35. 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 36. 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 24 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 1561/1995, 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 laborales 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 33 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 24 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 33 de este Convenio.

5. Descanso noches 24/12 y 31/12: Desde las 22'00 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 37. 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 los 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.

b) Por causas estructurales. Son aquellas horas extraordinarias que vienen



motivadas por circunstancias especiales, puntuales e imprevisibles, cuya no realización resulte evidente que produciría pérdidas considerables materiales o de clientes, entre las que pueden citarse las que obedecen a los motivos siguientes:

- Períodos puntas de producción (imprevistos).
- Ausencias imprevistas en los relevos
- Puestas en marcha y/o paradas.
- Situaciones puntas excepcionales de absentismo.
- Vacaciones fuera de la planificación prevista por causas ajenas a la voluntad de las partes.
- Reparación de averías que no implicando emergencias sean urgentes.

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.

## **Capítulo VII. Vacaciones, licencias y excedencias.**

### **Artículo 38. 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 33 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 en la 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 período trabajado.

3. La Empresa podrá excluir como periodo vocacional 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 período vocacional, 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 período 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 54 de este Convenio.

7. Para el pago del período vocacional se seguirá el mismo régimen establecido en la empresa para el pago de los haberes en el período no vocacional, 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 39. 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 enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales.
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 período 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, para lo que se ha incrementado adicionalmente el C.P.T. para compensar la mayor movilidad funcional que ello implica.

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 40. Licencias sin sueldo.**

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores fijos que, habiendo superado el período 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 41. Excedencias voluntarias.**

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

#### **Artículo 42. 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 43. Régimen disciplinario.**

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

#### **Artículo 44. 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 45. 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 46. Aumento salarial para el año 2004.**

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 2004 y son el resultado de haber aplicado los incrementos salariales siguientes:

1. Incremento general del 2,50% sobre los importes de todos los conceptos salariales, en sus valores existentes al 31/12/2003, 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.
3. Adicionalmente el C.P.T. experimentará un incremento equivalente al 1% de la M.S.B., lo que repartido linealmente supone 312 Euros brutos anuales por trabajador.

#### **Artículo 47. Revisión salarial para el año 2004.**

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 31.12.2004 un incremento respecto al 31.12.2003 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 46.1 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 2004 y tomando como referencia los valores existentes al 31 de Diciembre de 2003, sirviendo los nuevos valores resultantes como base de cálculo para aplicar el incremento salarial correspondiente al año 2005.

#### **Artículo 48. Aumento salarial para el año 2005.**



Una vez aplicado el incremento que en su caso corresponda por revisión salarial del año 2004, en la forma indicada en el anterior Artículo 47, se llevará a cabo el aumento salarial para el año 2005, el cual consistirá en lo siguiente:

1. Se procederá de igual forma que en el año 2004, es decir: incremento general de todos los conceptos salariales, con efectos de 1 de Enero de 2005, en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumo, (IPC), previsto por el Gobierno para el año 2005, a nivel nacional, más 0'5 puntos, 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 2004, siguiendo el proceso acordado en el Artículo 69 de este Convenio.
2. Los vencimientos de nuevas antigüedades serán a cargo de la Empresa.
3. Adicionalmente, el C.P.T. experimentará un incremento equivalente al 1 % de la M.S.B., repartiéndose de forma lineal el importe que resulte entre todos los trabajadores.

#### **Artículo 49. Revisión salarial para el año 2005.**

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 2005 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 2004 que supere el IPC previsto por el Gobierno para dicho período, 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 48.1 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.

9. Gratificación Retén: Es la parte de retribución especial abonada al trabajador como contrapartida a la disponibilidad que se regula en el Artículo 26 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. Gratificación 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. Gratificación 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 gratificación si realiza entre 9 y 12 horas. No corresponderá esta gratificación cuando de acuerdo con lo indicado en el punto 12, perciba la Gratificación Aviso, salvo que realice más de 9 horas extraordinarias consecutivas, en cuyo caso percibirá el importe de una o media Gratificación Doblaje, conforme se indica anteriormente. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo C de este Convenio.

12. Gratificación 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 gratificación 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 Anexo D de este Convenio, estableciéndose como contrapartida a una mayor productividad del personal basada en una optima 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 33.1 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. Gratificación 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. Gratificación Especial Vacaciones: Este concepto salarial se devenga por día de vacaciones que, por necesidades del servicio, se disfrute fuera del período 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 convenido 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. Gratificación 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 trabaje en día de descanso o prolongue su jornada:**

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

(\*) Solo en los casos que proceda.

19. Gratificación 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 y se relaciona en el Anexo H de este Convenio. Se abona por día de asistencia efectiva al trabajo y como contrapartida al compromiso de hacer de conductor de la Ambulancia, cuando así se le requiera, para lo cual deberá mantener vigente su correspondiente Permiso de Conducir.

### **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).
- 30 unidades de Complemento Puesto Trabajo.

Los períodos 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 del mes de Junio.
- Gratificación 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.
- Gratificación 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 (si 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 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 a partir de 1º de Enero del año 2005, 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, sino 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 período 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 utilizada por la empresa, aunque no lo hubiera ejercido con anterioridad.

No se consideran a estos efectos, la falta ininterrumpida 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 período 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 período 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 capital o, 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 mantendrán los locales existentes para aquellos usos que fueran necesarios.

#### **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 tenga, 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 fraccionarlo 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 D 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 o 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 pluses.

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 Euros la cantidad global pendiente de cancelación.

La distribución de este fondo será la siguiente:

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

El importe máximo de este anticipo, al nivel individual, será de 2.100 Euros para el caso de adquisición de vivienda y 900 Euros 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 Personal.

#### **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 referidos 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 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 la 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 períodos 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, actuando como Presidente y Secretario los mismos que han intervenido en la Comisión Negociadora del Convenio.

No obstante lo anterior, a petición de cualquiera de las partes, podrá 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.

El procedimiento de funcionamiento de esta Comisión se iniciará por escrito, indicando los motivos, el cual se cursará a la otra parte, al mismo tiempo que al Presidente, quién en el plazo de cinco días, comunicará a las partes el día, lugar y hora fijado para 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.

El Presidente y el Secretario tendrán voz y no voto en las decisiones de los asuntos que se sometan a la Comisión Paritaria.



## 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.** Con posterioridad a la firma de este Convenio, se creará una Comisión Mixta formada por dos representantes de la Empresa y por otros dos del Comité de Empresa, asistidos de los asesores que estimen oportunos y con el encargo de confeccionar un estudio y una propuesta a introducir en el Convenio que simplifique la percepción de las horas extras (unificación de importes por grupos profesionales y niveles de antigüedad e incluir todas las percepciones que colateralmente conllevan, según se realicen en domingo / festivos, laborable tarde/mañana o noche, así como, las percepciones previstas en el Artículo 50.18 de este Convenio).

**Tercera.** 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.

**Cuarta.** Se acuerda que, con posterioridad a la firma de este Convenio, se creará una Comisión Paritaria para la elaboración de un nuevo Reglamento para la concesión de las ayudas de estudios.

### 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.



**TABLA NIVELES DE PUESTOS DE TRABAJO PARA AÑO 2004**

PERFIL PROF.		DIVISIONES ORGANICAS / PUESTOS DE TRABAJO					
GRUPO PROFES.	NIVEL	FABRICACION	MANTENIMIENT.	LABORAT.	ADMINIST.	OTROS SERV.	
6	2	---	---	---	---	Ay. Téc. Expedic.	
	1	---	---	---	---	Ay. Téc. Sanit.	
7	7	Contraamaestre	Contraamaestre	---	---	---	
	6	---	Encargado	---	---	Encarg. Segur./MA	
	5	---	---	Analista J.E.	---	---	
	5	4	Capataz AFT	Capataz	---	---	Cap. Segur./M.A.
		4	---	Capataz Almacén	---	---	---
4	3	Capataz P205	---	---	---	---	
	2	Capataz Exped.	---	---	---	---	
	1	---	---	Analista A (1)	---	---	
	16	---	Of. 1ª Elec (Tur.)	---	---	---	
	15	Op. Cald/Cog.	---	---	---	---	
	14	---	Ofic. 1ª Visitador	---	---	---	
	13	---	Ofic. 1ª I/E/M/C.	---	---	---	
	12	Op. Panel AFT	---	---	---	---	
	12	Op. Concent. 4	---	---	---	---	
	12	Op. 1º P205 N.	---	---	---	---	
	12	Op. 2º P205 N.	---	---	---	---	
	12	Op. DCP/MCP	---	---	---	---	
	11	Horno 5+Granular	---	---	---	---	
	10	Op. Hornos 1-2	---	---	---	Ofic. 1ª Adtvo. Ofic. 1ª Chof.Rec.	
	10	Op. Hornos 3-4	---	---	---	---	
	10	Op. Ext. AFT	---	---	---	---	
9	Maquinista	Ofic. 1ª Gruista	---	---	---		
4	8	Op. Filtros TPF	---	---	---	---	
	8	Op. Int. AFT	---	---	---	---	
	8	Op. TSP/MAP	---	---	---	---	
	8	Op. Mol. 1-2-5	---	---	---	---	
	8	Op. Mol. 3-4	---	---	---	---	
	7	---	Ofic. 2ª I/E/M/C.	---	---	---	
	6	Op. Cubas 1-2-5	---	---	---	---	
	5	---	Ofic. 3ª I/E/M/C.	---	---	---	
	4	Op. Concent. 1-2	---	---	---	---	
	4	Op. Cubas 3-4	---	---	---	---	
	4	Op. Granular. Esp.	---	---	---	---	
	3	---	---	---	---	Portería-Báscula	
	2	Op. Carga M.P.	---	---	---	---	
	1	---	---	---	---	Almac. Repuest.	
0	---	---	Analista B	---	---		
3	1	Op.Car./Des./Env.	Ofic. 3ª Engrase	Auxiliar Laboral.	Ofic. 2ª Adtvo.	Ayud. Alm.Rep.	
2	1	Limp. Filtros	---	---	---	---	

(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.

**TABLA DE SALARIOS PROFESIONALES PARA AÑO 2004**  
(Importes Unitarios Brutos en Euros)

PERFIL PROFESIONAL			CONCEPTOS SALARIO PROFESIONAL			
GRUPO PROFES.	NIVEL PUESTO	TIPO NOMINA	SAL. BASE GRUPO	PL. CONV. GRUPO	COMP. P. TRAB.	TOTAL ANUAL
6	2	3	1.277,70	444,30	268,20	29.853,00
	1	3	1.277,70	444,30	43,50	26.482,50
5	7	2	36,40	13,63	12,83	28.287,00
	6	2	36,40	13,63	10,20	27.103,50
	5	3	1.092,00	421,50	321,90	27.531,00
	4	2	36,40	13,63	8,86	26.500,50
	3	2	36,40	13,63	8,55	26.361,00
	2	2	36,40	13,63	8,37	26.280,00
	1	3	1.092,00	421,50	118,50	24.480,00
	16	1	31,52	13,11	9,15	24.469,90
	15	1	31,52	13,11	8,76	24.292,45
	14	1	31,52	13,11	8,73	24.278,80
4	13	1	31,52	13,11	8,35	24.105,90
	12	1	31,52	13,11	8,09	23.987,60
	11	1	31,52	13,11	7,73	23.823,80
	10		31,52	13,11	7,12	23.546,25
	10	3	958,50	335,40	216,00	22.648,50
	9	1	31,52	13,11	6,91	23.450,70
	8	1	31,52	13,11	6,67	23.341,50
	7	1	31,52	13,11	6,56	23.291,45
	6	1	31,52	13,11	6,47	23.250,50
	5	1	31,52	13,11	6,01	23.041,20
3	4	1	31,52	13,11	5,79	22.941,10
	3	1	31,52	13,11	5,73	22.913,80
	2	1	31,52	13,11	5,59	22.850,10
	1	1	31,52	13,11	5,18	22.663,55
	0	3	954,37	419,37	77,91	21.774,75
	1	1	28,35	11,78	1,62	18.996,25
	1	3	861,60	301,80	82,80	18.693,00
	2	1	26,15	11,28	1,54	17.731,35

**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 52 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.

**TABLA DE OTROS CONCEPTOS SALARIALES PARA AÑO 2004**  
 (Importes Unitarios Brutos en Euros)

PERFIL PROFESIONAL		CONCEPTOS SALARIO PROFESIONAL					
GRUPO PROFES.	NIVEL	PLUS TURNO	PLUS NOCT.	GRAT. ASIS. D/F.	GRAT. RETEN	GRAT. AV./DOB.	GRAT. COMIDA
6	2	6,52	14,40	45,42		43,73	29,36
	1	6,52	14,40	45,42		43,73	29,36
5	7	6,52	14,40	45,42	23,30	43,73	29,36
	6	6,52	14,40	45,42	23,30	43,73	29,36
	5	6,52	14,40	45,42		43,73	29,36
	4	6,52	14,40	45,42	23,30	43,73	29,36
	3	6,52	14,40	45,42		43,73	29,36
4	2	6,52	14,40	45,42		43,73	29,36
	1	6,52	14,40	45,42		43,73	29,36
	16	5,45	14,40	40,24	19,20	34,99	29,36
	15	5,45	14,40	40,24		34,99	29,36
	14	5,45	14,40	40,24	19,20	34,99	29,36
	13	5,45	14,40	40,24	19,20	34,99	29,36
	12	5,45	14,40	40,24		34,99	29,36
	11	5,45	14,40	40,24		34,99	29,36
	10	5,45	14,40	40,24		34,99	29,36
	9	5,45	14,40	40,24	19,20	34,99	29,36
	8	5,45	14,40	40,24		34,99	29,36
	7	5,45	14,40	40,24	19,20	34,99	29,36
	6	5,45	14,40	40,24		34,99	29,36
	5	5,45	14,40	40,24	19,20	34,99	29,36
	4	5,45	14,40	40,24		34,99	29,36
	3	5,45	14,40	40,24		34,99	29,36
2	5,45	14,40	40,24		34,99	29,36	
1	5,45	14,40	40,24		34,99	29,36	
0	5,45	14,40	40,24		34,99	29,36	
3	1	5,45	14,40	40,24		34,99	29,36
2	1	5,45	14,40	40,24		34,99	29,36

**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 52 de este Convenio.

ANEXO D

**TABLA DE OTROS CONCEPTOS SALARIALES, BENEFICIOS SOCIALES Y PLUS BOCADILLO: 2004**  
 (Importes Unitarios Brutos en Euros)

CONCEPTOS:	IMPORTES
<b>Gratificación Especial Noches 14/11. 24/12 v 31/12:</b>	
Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	79,87
<b>Gratificación Especial Vacaciones:</b>	
Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	9,20
<b>Gratificación Compensación Beneficios Sociales:</b>	
Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	269,34
<b>Ayuda a la Formación:</b>	
Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	91,77
<b>Plus Chófer (por día de asistencia)</b>	
Unicamente el Chófer de Fábrica	17,46
<b>Desplazamientos coche propio:</b>	
Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles (Km.)	0,272
<b>Plus Bocadillo:</b>	
Tipo 1: Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	0,36
Tipo 2: Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	1,09
Tipo 2: Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	2,86
<b>Premio Jubilación:</b>	
Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	135,00
<b>Ayuda por hijo disminuido:</b>	
Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	152,00
<b>Subsidio defunción trabajadores en activo:</b>	
Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	1.179,00
<b>Premio Vinculación:</b>	
Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	
- A los 25 años	2.357,00
- A los 40 años	5.494,00
<b>Ayudas de Estudios:</b>	
Valor único para todos los Grupos Profesionales y Niveles	
- Guarderías, Educ. Infantil y Educ. Primaria hasta 4º Curso	198,00
- Primaria desde 5º Curso y Secundaria 1º y 2º	222,00
- B.U.P./C.O.U./F.P. Grado Medio / Bachillerato y Secundaria 3º y 4º	276,00
- Escuelas Universitarias, CFGS de Grado Superior, Facultades Universitarias y Escuelas Técnicas Superiores	551,00
- Complementarias por estudios y pernocta fuera de plaza	607,00
- Si el curso anterior lo aprobó con nota media superior a 7 puntos la ayuda anterior pasará a ser de	758,00

**NOTA:**

Para cualquier aclaración que se requiera sobre los conceptos anteriores, se estará a lo establecido sobre la materia en cuestión, en el Artículo 52 de este Convenio.

**TABLA DE IMPORTES DE ANTIGUEDADES PARA AÑO 2004**

(Importes Unitarios Brutos en Euros)

PERFIL PROFESION.		BASES CALCULO		IMPORTES SEGUN AÑOS DE ANTIGUEDAD						
GRUPO				1 TRIEN.	2 TRIEN.	2 TRIEN.+2				
PROFES.	NIVEL	IMPORT.	MES / DIA	1 QUIN.	2 QUIN.	3 QUIN.	4 QUIN.	5 QUIN.	6 QUIN.	7 QUIN.
				5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
6	2	609,00	Mes	30,45	60,90	121,80	182,70	243,60	304,50	365,40
	1	609,00	Mes	30,45	60,90	121,80	182,70	243,60	304,50	365,40
5	7	20,27	Día	1,01	2,03	4,05	6,08	8,11	10,14	12,16
	6	20,27	Día	1,01	2,03	4,05	6,08	8,11	10,14	12,16
	5	607,80	Mes	30,39	60,78	121,56	182,34	243,12	303,90	364,68
	4	20,27	Día	1,01	2,03	4,05	6,08	8,11	10,14	12,16
	3	20,27	Día	1,01	2,03	4,05	6,08	8,11	10,14	12,16
	2	20,27	Día	1,01	2,03	4,05	6,08	8,11	10,14	12,16
	1	607,80	Mes	30,39	60,78	121,56	182,34	243,12	303,90	364,68
	16	17,17	Día	0,66	1,72	3,43	5,15	6,87	8,59	10,30
	15	17,17	Día	0,86	1,72	3,43	5,15	6,87	8,59	10,30
	14	17,17	Día	0,86	1,72	3,43	5,15	6,87	8,59	10,30
4	13	17,17	Día	0,86	1,72	3,43	5,15	6,87	8,59	10,30
	12	17,17	Día	0,86	1,72	3,43	5,15	6,87	8,59	10,30
	11	17,17	Día	0,86	1,72	3,43	5,15	6,87	8,59	10,30
	10	17,17	Día	0,86	1,72	3,43	5,15	6,87	8,59	10,30
	10	520,80	Mes	26,04	52,08	104,16	156,24	208,32	260,40	312,48
	9	17,17	Día	0,86	1,72	3,43	5,15	6,87	8,59	10,30
	8	17,17	Día	0,86	1,72	3,43	5,15	6,87	8,59	10,30
	7	17,17	Día	0,86	1,72	3,43	5,15	6,87	8,59	10,30
	6	17,17	Día	0,86	1,72	3,43	5,15	6,87	8,59	10,30
	5	17,17	Día	0,86	1,72	3,43	5,15	6,87	8,59	10,30
3	4	17,17	Día	0,86	1,72	3,43	5,15	6,87	8,59	10,30
	3	17,17	Día	0,86	1,72	3,43	5,15	6,87	8,59	10,30
	2	17,17	Día	0,86	1,72	3,43	5,15	6,87	8,59	10,30
	1	17,17	Día	0,86	1,72	3,43	5,15	6,87	8,59	10,30
	0	521,95	Mes	26,10	52,20	104,40	156,60	208,80	260,99	313,19
	1	508,80	Mes	25,44	50,88	101,76	152,64	203,52	254,40	305,28
	1	17,10	Día	0,86	1,71	3,42	5,13	6,84	8,55	10,26
	2	15,96	Día	0,80	1,60	3,19	4,80	6,38	7,98	9,58

**TABLA DE IMPORTES DE HORAS EXTRAORDINARIAS PARA AÑO 2004**

(Importes Unitarios Brutos en Euros)

PERFIL PROFESION.		IMPORTES HORAS EXTRAS SEGUN ANTIGUEDAD							
GRUPO		SIN	CON						
PROFES.	NIVEL	ANTIG.	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
6	2	17,20	17,58	18,63	21,04	21,68	22,23	22,88	23,76
	1	14,41	14,82	15,86	18,27	19,48	19,48	20,10	21,00
5	7	17,84	18,17	18,77	19,32	21,04	20,48	21,04	21,62
	6	17,59	17,93	18,53	19,06	19,80	20,21	20,81	21,38
	5	17,49	17,81	17,86	18,97	19,53	20,10	20,69	21,13
	4	16,98	17,30	17,84	18,55	19,02	19,65	20,16	20,77
	3	16,84	17,17	17,70	18,39	18,89	19,46	20,05	20,61
	2	16,75	17,09	17,62	18,32	18,82	19,38	19,96	20,54
	1	15,29	15,79	16,22	16,47	17,05	17,82	18,82	19,01
4	16	14,40	14,81	15,21	16,00	16,77	17,57	18,36	19,15
	15	14,40	14,81	15,21	16,00	16,77	17,57	8,36	19,15
	14	14,40	14,81	15,21	16,00	16,77	17,57	18,36	19,15
	13	14,40	14,81	15,21	16,00	16,77	17,57	18,36	19,15
	12	14,38	14,78	15,15	15,98	16,75	17,53	18,33	19,12
	11	14,53	14,94	15,31	16,11	16,88	17,65	18,46	19,27
	10	14,36	14,78	15,14	15,94	16,73	17,52	18,32	19,08
	10 (A)	14,09	14,49	15,40	15,98	16,70	17,49	18,33	19,11
9	13,35	13,84	14,14	14,93	15,72	16,50	17,29	18,07	
3	8	14,35	14,74	15,11	15,92	16,72	17,49	18,33	19,08
	7	13,26	13,75	14,06	14,83	15,74	16,38	17,21	17,99
	6	14,32	14,70	15,09	15,89	16,68	17,46	18,28	19,04
	5	12,39	12,76	13,15	13,95	14,74	15,51	16,38	17,08
	4	14,29	14,67	15,04	15,83	16,61	17,41	18,17	18,99
	3	14,63	15,05	15,38	15,78	16,58	21,95	22,99	23,79
	2	14,27	14,66	15,02	15,82	16,60	17,40	18,17	18,98
	1	12,94	13,35	13,75	14,52	15,31	16,18	16,89	17,67
0	12,55	13,05	13,45	14,24	15,02	15,80	16,61	17,40	
1 (A)	10,41	11,02	11,20	11,95	12,73	13,51	14,29	15,04	
1	10,69	11,31	11,48	12,23	13,01	13,78	14,57	15,32	
2	1	9,04	9,43	9,78	10,55	11,31	12,07	12,82	13,58

(A) Administración

## ANEXO G

OTROS CONCEPTOS SALARIALES A TITULO  
PERSONAL PARA 2004

(Importes Unitarios Brutos en Euros)

## 1, "COMPLEMENTO PERSONAL"

Trabajador	Importe Mes / Día
Alex Calero, Juan	2,58 Euros/día
Ávila Ruiz, Alfonso	0,10 Euros/día
Barrera Rosado, Joaquín	1,76 Euros/día
Barroso Ponce, Antonio	0,96 Euros/día
Cerpa Romero, Manuel	1,50 Euros/día
Carrera López, Luis	2,54 Euros/día
Díez Rodríguez, Manuel	6,12 Euros/día
Ferrer Aguirre, Juan Manuel	6,12 Euros/día
Gálvez Taboada, Manuel	0,47 Euros/día
García Bermúdez, Enrique	2,16 Euros/día
García Velasco, Juan	1,36 Euros/día
González Domínguez, Pedro	1,00 Euros/día
Gutiérrez Gallego, Manuel	2,41 Euros/día
Guzmán Samaniego, Juan	0,78 Euros/día
Guzmán Samaniego, Domingo	1,13 Euros/día
Infante Domínguez, Francisco	1,88 Euros/día
Monís Llanes, Antonio Manuel	4,78 Euros/día
Montaño Campos, Bernardo	3,01 Euros/día
Mora Barba, Juan	0,47 Euros/día
Mora García, Domingo	0,04 Euros/día
Pajón Permuy, Arturo	2,48 Euros/día
Parada Soñora, Domingo	1,50 Euros/día
Pérez Gómez, José Antonio	0,04 Euros/día
Rastrojo González, Manuel	0,08 Euros/día
Maestre Bendala, Ramón	4,52 Euros/día
Vázquez Tejada, Isabelo	10,47 Euros/día
Alonso Rojas, Sebastián	42,30 Euros/mes
Amador Herrera, Jesús	61,80 Euros/mes
Ferrer Llopis, Eva María	133,80 Euros/mes
Hierro Mosqueda, Purificación	65,10 Euros/mes
Tosano Sardiñas, Andrés	101,40 Euros/mes
Paz Montero, Manuel	90,30 Euros/mes

## ANEXO H

OTROS CONCEPTOS SALARIALES A TITULO  
PERSONAL PARA 2004

(Importes Unitarios Brutos en Euros)

## 2. "PLUS SOCORRISTA"

Trabajador	Importe Mes / Día
Arjona Lozano, José Amador	2,40 Euros/día
Arjona Pérez, José	2,40 Euros/día
García García, Agustín	2,40 Euros/día
García Sánchez, Francisco	2,40 Euros/día
Gil Alcón, Felipe	2,40 Euros/día



Gutiérrez Gallego, Manuel	2,40 Euros/día
Guzmán Samaniego, Domingo	2,40 Euros/día
Martín Correa, Joaquín	2,40 Euros/día
Martínez Magno, Rafael	2,40 Euros/día
Mesa Sendiña, José	2,40 Euros/día
Mora Barba, Juan	2,40 Euros/día
Pasión Martín, Juan José	2,40 Euros/día
Pérez Morales, Rafael	2,40 Euros/día
Ronco Correa, Ricardo	2,40 Euros/día

## 2. "TIEMPO DE ESPERA"

<b>Trabajador</b>	<b>Importe Mes / Día</b>
Cerpa Romero, Manuel	1,63 Euros/día
Domínguez Molán, Jorge	1,63 Euros/día
Infantes Domínguez, Francisco	1,63 Euros/día
Romero Hernández, José María	1,63 Euros/día
Romero Hidalgo, David	1,57 Euros/día
Vázquez Márquez, Alfonso	1,63 Euros/día
Pérez Morales, José Manuel	2,15 Euros/día
Alonso Rojas, Sebastián	2,1 5 Euros/día

