



CONVENIO COLECTIVO DE EASTMAN CHEMICAL ESPAÑA, E.C.E.S.A.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente convenio regulará las relaciones de trabajo entre ECESA y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

Artículo 2. Ámbito Personal

Las normas del presente convenio serán de aplicación a todos los trabajadores de la empresa EASTMAN CHEMICAL ESPAÑA S.A. (ECESA), con la excepción del personal Directivo y los Técnicos Superiores. Además el grupo de Tecnólogos deberá decidir de forma voluntaria e individual, si se adscribe o no al ámbito personal de este convenio, debiendo notificar su decisión mediante documento firmado a Recursos Humanos y al Comité de Empresa. El personal excluido del ámbito personal de este convenio regulará su relación laboral con la expresión de su voluntad, reflejada en el contrato individual de trabajo.

Artículo 3. Ámbito Territorial

El presente convenio será de aplicación en el centro de trabajo de Eastman Chemical España de San Roque (Cádiz).

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente convenio será de aplicación desde el día 1 de enero del año 2.001 hasta el 31 de diciembre de 2003 con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Una vez finalizado el plazo de duración del convenio se entiende prorrogado tácitamente por años naturales si no mediara denuncia del mismo, en forma y modo legal, por alguna de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento. Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el convenio se aplicará en todo su contenido mientras tanto no se negocie un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 5. Absorción y Compensación

Si por norma legal o convencional se establecieran mejoras salariales, se estará, en lo referido a la absorción y compensación, a lo dispuesto en los artículos 3.3 y 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Garantías Personales

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio.



Artículo 7. Normas Superiores. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones del presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo. En el supuesto de que los Órganos Judiciales competentes, declararán la nulidad total del presente convenio, las partes firmantes se comprometen, en el plazo de treinta días a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial, que afectara a cualquiera de sus cláusulas, estas deberán ser revisadas si alguna de las partes firmantes, en el plazo de treinta días, así lo requiere de forma escrita. En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en las disposiciones adicionales que regulan las relaciones laborales y en las normas paccionadas de ámbito superior.

Artículo 8. Comisión Mixta

8.1. COMPOSICION. Se constituye una comisión de interpretación y seguimiento de naturaleza paritaria, compuesta por tres miembros del Comité de Empresa y otros tres de la Dirección de ECESA, que hayan formado parte de la Mesa de Negociación del presente Convenio Colectivo.

8.2. PROCEDIMIENTO. La fecha, lugar, hora y el orden del día de las reuniones de esta comisión se fijarán de mutuo acuerdo entre las partes, haciéndose constar por escrito. La reunión tendrá lugar en el plazo máximo de tres días laborables, a partir de la fecha de solicitud de la misma por cualquiera de las partes. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes, siendo estos recogidos en el acta correspondiente. El dictamen de la comisión de interpretación habrá de ser solicitado con carácter previo a la interposición de cualquier procedimiento jurisdiccional o administrativo de carácter individual o colectivo que verse sobre la aplicación de este Convenio.

8.3. FUNCIONES. Son funciones de la comisión de interpretación y seguimiento, las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Mediar o Arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos individuales y colectivos puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- c) Seguimiento del cumplimiento colectivo de lo pactado.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 9. Principios Generales





La organización del trabajo en las distintas unidades orgánicas de ECESA, cumpliendo en todo momento con las disposiciones legales al respecto, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa. Se garantiza en el diseño del puesto de trabajo, el principio de profesionalidad, de tal modo que las funciones principales y, por tanto, determinantes del nivel salarial de un puesto ocupen de forma preferente el tiempo de trabajo. Asimismo, se garantiza a todos los trabajadores de ECESA una ocupación efectiva.

Artículo 10. Movilidad Geográfica

Se entiende por movilidad geográfica el traslado de un centro de trabajo a otro, para la prestación de la obligación contractual del afectado, que lleve aparejado un cambio del domicilio habitual. Los traslados definitivos de personal, que impliquen cambio de domicilio arear para el afectado, podrán efectuarse:

- 1) A solicitud del interesado, formulada por escrito.
- 2) Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- 3) Por decisión de la Dirección de la Empresa en caso de necesidades de la producción.

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

2) CONVENIDO. Cuando el traslado se realice de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes, con la participación del Comité de Empresa a solicitud del empleado.

3) FORZOSO. En el caso de traslados con este carácter, previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa europea, se estará a lo que la propia ley determina. En cualquier caso, se garantizarán las siguientes condiciones:

a) Análogo puesto de trabajo. Cuando no exista puesto de trabajo análogo al que venía desempeñando, la empresa facilitará la preparación profesional adecuada para la mejor adaptación a su nuevo puesto.

b) La empresa facilitará una vivienda de similares condiciones a la que venía disfrutando el trasladado en régimen de alquiler.

c) No supondrá pérdida económica

d) Una indemnización de dos mensualidades completas de su salario real bruto.





e) Será preceptivo, informar al Comité de Empresa o Delegados Sindicales treinta días antes de su ejecución, con el fin de que este pueda emitir un informe al respecto.

Artículo 11. Desplazamientos

En el supuesto de un desplazamiento a localidad distinta de la residencia habitual, de duración temporal superior a un mes continuado e inferior a doce meses en un periodo de tres años, se estará a lo que la propia Ley y la normativa europea determinan. En cualquier caso, se garantizarán las siguientes condiciones:

a) Análogo puesto de trabajo. Cuando no exista puesto de trabajo análogo al que venía desempeñando, la empresa facilitará la preparación profesional adecuada para la mejor, adaptación a su nuevo puesto.

b) La empresa facilitará una vivienda y un vehículo de similares condiciones a la que venía disfrutando el empleado en régimen de alquiler.

c) No supondrá pérdida económica.

d) Será preceptivo, informar al Comité de Empresa o Delegados Sindicales treinta días antes a su ejecución, con el fin de que este pueda emitir un informe al respecto.

Artículo 12. Gastos de Viaje

Cuando por motivos de trabajo se realicen viajes o desplazamientos a localidades distintas de la del centro de trabajo, con el límite temporal de un mes continuado, ECESA se hará cargo de todos los gastos, previa autorización del Supervisor inmediato, y justificación de los mismos en los impresos correspondientes: Se reembolsarán los gastos siguientes:

a) Gastos de locomoción y alojamiento

b) Comidas

c) Gastos de cheques de viaje

d) Propinas razonables

e) Llamadas a casa necesarias, con un límite de 15 minutos por semana, recomendándose hacer las llamadas desde la oficina si el empleado se encuentra en otro centro de trabajo de Eastman.

f) Lavandería

g) Daños por accidentes con coches de alquiler no cubiertos por el seguro a todo



riesgo

h) Tasas de aeropuerto

i) Diferencia de cambios de divisa al usar la tarjeta de crédito corporativa

j) Comisiones y gastos de cambio según prácticas habituales

k) Otros gastos tales como tasas de visado, vacunas y otros relacionados con viajes conforme a las prácticas de la "buena fe".

Los gastos personales en que incurra el trabajador no serán reembolsables y deben separarse debidamente de los gastos con cargo a la Compañía. Cuando para desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo se establece una cantidad, por kilómetro, de 40 pesetas (0.24 Euros), que incluye el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidente, etc., teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas actualizadas. La empresa pone a disposición de los empleados una tarjeta corporativa común a toda la plantilla, en la cual se cargarán los gastos que puedan concertarse con destino desde el centro de trabajo.

Artículo 13. Modificaciones Sustanciales de las Condiciones de Trabajo

Además de lo previsto en la legislación sobre la materia, tanto en las individuales como en las colectivas, se acuerdan las condiciones siguientes: Las circunstancias que se produzcan a raíz de estas modificaciones individuales o colectivas se estudiarán por parte del comité y la dirección bajo el principio de la buena fe, y con el objetivo de llegar a un acuerdo sobre los posibles efectos negativos que pudieran ocasionar en el empleado.

Artículo 14. Prestación de Servicios

Los trabajadores deberán realizar las funciones propias de la categoría a la que pertenezcan, con respeto en todo caso, a los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas y a las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas precisas para ejercer la prestación laboral. Sólo será posible encomendar la realización de funciones no correspondientes a su categoría y/o Grupo Profesional dentro de la misma Área Organizativa u otra, si existieran razones técnicas u organizativas que lo justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, siguiendo en todo caso los criterios establecidos en el Artículo siguiente. No cabrá invocar las causas de despido objetivo por ineptitud sobrevinida o de falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 15. Movilidad Funcional



15 .1. Normas Comunes. Con Carácter general, cuando se produzcan cambios en las modalidades de categoría superior e inferior dentro de la misma Área Organizativa, y de una Área Organizativa a otra, la empresa lo notificará simultáneamente al interesado y a los representantes sociales, especificando:

- a) Causas que motivan el cambio.
- b) Datos del trabajador afectado.
- c) Categoría/Grupo Profesional/Área Organizativa de procedencia, y Categoría/Grupo Profesional/Area Organizativa de destino.
- d) Duración estimada del cambio.
- e) Fecha del último cambio, de haberse producido. así como categoría o puesto que desempeñó.
- f) Formación necesaria para el puesto de destino.

En cualquier caso, se garantizará que el trabajador afectado recibirá previamente la formación necesaria para dicho puesto.

15.2. Cambio de Funciones dentro de la misma Área Organizativa.

a) Categoría superior. Por razones técnicas u organizativas de carácter temporal, los trabajadores podrán realizar trabajos de superior categoría. El cambio se producirá sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, teniendo derecho a las retribuciones brutas totales incluidos complementos, correspondientes al puesto de destino, desde el primer día, siempre que éstas no sean inferiores a las de la categoría de procedencia. El trabajador se consolidará en la Categoría superior si realiza dichas funciones durante seis meses en un año u ocho en dos. Una vez concluido el periodo de tiempo de cambio, si no ha dado lugar a la consolidación de la nueva Categoría, el trabajador se reincorporará a su puesto de origen, manteniéndose la totalidad de las condiciones de éste.

b) Categoría Inferior. Únicamente se podrá encomendar funciones correspondientes a categoría inferior cuando concurren situaciones perentorias e imprevisibles y por el tiempo imprescindible para solventar esa situación, efectuándose sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio económico del mismo.

15.3. Cambio de una Área Organizativa a otra. Cuando concurren causas organizativas, técnicas o productivas, que puedan provocar y hacer necesario el cambio de algún trabajador o trabajadores, de una Área Organizativa a otra, la Dirección de la empresa comunicará en el plazo de 15 días a la comisión de clasificación las causas que lo determinan, y en caso necesario se iniciará un





proceso de selección abierto.

Artículo 16. Multifuncionalidad

El empleado podrá prestar sus servicios en distintos procesos de la producción, áreas, departamentos, puestos o tareas distintos con la flexibilidad operativa y funcional que el supervisor del área determine. La prestación de dicho servicio en el grupo de Operadores Técnicos, deberá de cumplir las condiciones siguientes:

- a) En condiciones generales, un empleado estará asignado a un puesto de trabajo determinado en el mismo día salvo para ayudas puntuales a otras áreas en tareas de corta duración, dentro de situaciones anómalas e imprevistas en el proceso que en ningún caso podrán significar una reestructuración del turno para solventar carencias de personal.
- b) El supervisor de cada grupo de trabajo, mantendrá actualizado un cuadro indicativo de los puestos a cubrir y los empleados designados a los mismos, con anterioridad al ciclo de trabajo para el personal a turnos, notificando personalmente los cambios imprevisibles que pudieran surgir.
- c) En todas las áreas de la planta siempre habrá al menos un empleado con reconocida experiencia en dicha área.
- d) Por razones de seguridad y operatividad, un empleado que no desarrolle una DPT en un periodo igualo superior a 4 meses, deberá llevar a cabo una actualización en esa área previo al desempeño efectivo de dicho puesto.

Las necesidades de adquisición de nuevas DPT para el grupo de Operadores Técnicos, se cubrirán cumpliendo los siguientes requisitos:

- 1) Se asignarán en lo posible, nuevas DPT"s a aquellos empleados que menor número de ellas tengan, y se informará al Comité de los motivos existentes para las excepciones a esta regla.
- 2) El número máximo de DPT a ejercer por empleado es de cuatro.
- 3) La adquisición de una quinta DPT se hará bajo la condición de voluntariedad por parte del empleado.
- 4) Cada empleado mantendrá las DPT bajo el principio de "áreas completas".
- 5) Las dos DPT del personal de mantenimiento tienen la misma consideración a todos los efectos que las 4 DPT de producción, una vez transcurridos los 4 años de formación y desempeño efectivo.

Capítulo III. Clasificación Profesional



Artículo 17. Áreas Organizativas y Grupos Profesionales

ECESA se compone de las siguientes Áreas organizativas:

- Producción
- Mantenimiento
- Servicios a Operaciones (Producción/Mantenimiento)
- Administración y Gestión

Grupo profesional es el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones, experiencias y contenido general de la prestación, dentro de las divisiones orgánicas funcionales (Arcas organizativas), en las que se organiza la empresa.

Artículo 18. Definición de los Grupos Profesionales

Dirección. Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están orientadas al establecimiento de políticas para la eficaz utilización de los recursos humanos y/o materiales asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, la toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, desempeñando puestos directivos en las distintas áreas.

Responsable de área. Agrupa a aquellos trabajadores que, con título académico superior, o conocimientos equivalentes, desempeñan por designación de la Dirección, funciones de alta gestión o asesoramiento, normalmente como responsables de las más importantes unidades orgánicas de la Empresa.

Técnicos Superiores. Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones superiores y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que ejercen funciones de gestión y de desarrollo de un área, y/o aquellos que exigen la aplicación de conocimientos técnicos de alto nivel. para ejercer una determinada actividad, pudiendo tener bajo su responsabilidad la supervisión de otros empleados.

Tecnólogos/Jefes de Tumo/Jefes de taller. Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones, o conocimientos equivalentes y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que encontrándose en una posición organizativa funcional intermedia, realizan funciones que exigen de alto conocimiento técnico y/o experiencia, pudiendo tener supervisión sobre otros empleados.





Operador Técnico de Fabricación/Mantenimiento. Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones o conocimientos equivalentes, y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que realizan labores en la fabricación, operando y controlando el proceso, realizando el mantenimiento de equipos e instalaciones del mismo, y/o desarrollando las tareas asociadas al servicio analítico.

Apoyo técnico. Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que realizan tareas de apoyo técnico utilizando los procedimientos necesarios para la realización de su cometido, y que requieren distintos niveles de iniciativa, razonamiento, complejidad de la tarea, coordinación y toma de decisiones.

Apoyo Administrativo. Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que realizan tareas de tipo administrativo, preferentemente en oficinas, utilizando los equipos informáticos, y procedimientos necesarios para la realización de su cometido, y que requieren distintos niveles de iniciativa, razonamiento, complejidad de la tarea, coordinación y toma de decisiones.

El anexo nº 2 desarrolla un "Manual de Definiciones para la Clasificación Profesional", en el que estarán descritas:

- La composición de las distintas Arcas organizativas.
- La naturaleza de la función a desempeñar por el empleado, englobando las Dpt"s asociadas a cada nivel salarial y Área organizativa.
- Tiempo máximo de permanencia en los niveles salariales.

Artículo 19. Descripción de Puesto de Trabajo

Se elaborarán las Descripciones de Puestos de Trabajo (DPT), en las que se defina el contenido funcional y el ámbito de responsabilidad de cada puesto de trabajo. Con el conjunto de DPT"s de cada empleado se determinará su nivel salarial, a partir del Manual de Definiciones para la Clasificación Profesional (Anexo nº 2). Toda DPT contendrá los siguientes apartados:

- a) Denominación del puesto
- b) Grupo profesional
- c) Área organizativa
- d) Supervisor directo
- e) Funciones del puesto



f) Conocimientos necesarios para acceder al puesto

Además, a cada DPT se anexará el plan de formación teórico, con un tiempo mínimo asociado, y formación práctica, incluyendo el periodo de tiempo que se está acompañado por otro empleado titular del puesto, no ocupando por tanto, de forma efectiva el mismo.

Las Descripciones y los planes de formación, de todos los puestos de trabajo del personal que se vea afectado por este convenio, serán completadas, por la Comisión de Clasificación Profesional, y serán de aplicación con fecha tope del 1 de Marzo de 2002, estando amparadas con fuerza normativa vinculante el contenido de las referidas Descripciones de puestos de trabajo y los planes de formación de dichas descripciones.

Artículo 20. Comisión de Clasificación Profesional

Dentro de los 30 días siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo, se creará una Comisión de Clasificación Profesional de carácter paritario integrada por cuatro miembros, dos representantes de la Dirección y dos del Comité de Empresa, siendo al menos uno de cada parte pertenecientes a Dirección y al Comité de Empresa.

La fecha, lugar, hora y el orden del día de las reuniones de esta comisión se fijarán de mutuo acuerdo entre las partes, haciéndose constar por escrito. La reunión tendrá lugar en el plazo máximo de tres días laborables a partir de la fecha de solicitud de la misma por cualquiera de las partes. Los acuerdos de la comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable de la mayoría simple de los integrantes, siendo estos recogidos en el acta correspondiente. Dicha comisión tendrá las siguientes atribuciones:

1. Definir en todas las descripciones las tareas que actualmente se desarrollan en cada uno de los puestos de trabajo actuales y nuevos que pudieran surgir, junto con las necesidades de formación asociadas.
2. Resolver las reclamaciones que surjan en materia de reclasificación profesional.

Ante una situación en el que por parte de la Comisión no se alcanzara la mayoría suficiente para llegar a un acuerdo, el trabajador tendrá siempre la facultad de acudir a las instancias judiciales laborales a fin de defender el derecho que entienda le corresponda en esta materia.

Capítulo IV. Ingresos y Ascensos

Artículo 21. Personal de Nuevo Ingreso

El ingreso de los trabajadores en ECESA se ajustará a las normas legales



generales y a las especiales sobre colocación. Siempre manteniéndose como mínimo los actuales niveles de plantilla.

Artículo 22. Periodo de Prueba

El periodo de prueba se entiende de trabajo efectivo, pudiendo interrumpirse por cese en la prestación de servicios por cualquier causa. En el caso de reanudación de la prestación de servicios se reanudará igualmente el periodo de prueba. Los plazos temporales de duración del periodo de prueba se establecen de la siguiente forma:

- Grupos Profesionales Directivos/Responsables de Área y Técnicos Superiores, seis meses.
- Resto de Grupos Profesionales, tres meses.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el periodo de prueba no lo supere, la Dirección de la empresa estará obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 23. Ascensos

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, los ascensos en el seno de la empresa se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

- a) Libre designación de la empresa. Se regirán por este sistema todos los ascensos al Grupo Profesional Técnicos superiores, Responsables de área y Directivos.
- b) Proceso de Selección. Se regirán por este sistema todos los ascensos al resto de Grupos Profesionales, incluyendo necesariamente un concurso de méritos para el grupo de Tecnólogos. Se llevará a cabo el siguiente procedimiento:
 1. Cuando la empresa pretenda cubrir alguno de los puestos a que se refiere el párrafo anterior se constituirá un Comité de selección formado por dos representantes de la Dirección, siendo uno de ellos Presidente. y dos miembros designados por el Comité de Empresa, y en caso de empate el Presidente emitirá voto de calidad.
 2. El Comité de selección proveerá la convocatoria a la que podrán concurrir todos los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en la misma. Dicha convocatoria deberá incluir información relativa a requisitos necesarios y a valorar, funciones propias del puesto, condiciones laborales, condiciones económicas y pruebas a realizar.



3. El Comité de selección deberá definir con carácter previo la normativa de valoración que se establezca en cada uno de los procesos de selección que se convoquen.

La normativa sobre los procesos de selección deberá contener la designación genérica de los trabajadores a quienes va dirigida la convocatoria y el sistema de cómputo de mérito de carácter objetivo.

Capítulo V. Jornada de Trabajo

Artículo 24. Jornada Laboral y Horarios

24.1. Principios generales. El cómputo anual de horas de trabajo durante la duración del presente convenio será de 1696 horas anuales para el año 2001, y 1688 para los restantes. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él. El exceso de horas resultantes de los horarios descritos a continuación (tanto para jornada partida, como para jornada a turnos y mixta), sobre la jornada anual pactada en el presente convenio, se descansarán bajo el concepto de "asuntos propios".

Para el disfrute de estas horas de asuntos propios, será necesario comunicarlo al supervisor directo con una antelación de 48 horas, respetándose el personal mínimo en operaciones (producción/mantenimiento).

24.2. Jornada partida. Se define el horario de jornada partida para los empleados que trabajan en jornada discontinua durante todo el año, salvo los periodos de jornada intensiva. Se establece un sistema de flexibilidad de horario, por el que los empleados podrán distribuir su jornada semanal conforme a los siguientes modelos:

a) De Lunes a Viernes con jornada semanal de 38.2 horas: entrada desde las 8:00 hasta las 9:00 horas por la mañana y hasta las 15:30 horas por la tarde, con un descanso para comer a partir de las 13:30 horas, de hasta dos horas. La hora de salida será a partir de las 16:38 horas, una vez trabajado el tiempo reglamentario durante su jornada, excepto en los casos en que se encuentre compensando horas extraordinarias.

b) Jornadas semanales de 38.2 hrs. Cuatro días a la semana en la jornada diaria será de 8.3 horas, con los márgenes expresados en el punto anterior. Un día a la semana, la jornada será de 5 horas, siendo la entrada hasta las 19:00 horas.

La elección de uno de estos modelos por parte del trabajador, se hará siempre sin perjudicar la correcta organización del trabajo, y teniendo en cuenta que las necesidades de servicio y/o clientes queden cubiertas. Dicha elección de un sistema deberá ser notificada con suficiente antelación al supervisor, siendo



necesario mantener el mismo horario al menos durante un trimestre. Desde la entrada en vigor de este convenio, para este mismo grupo de jornada partida, se establece una jornada especial intensiva de tres meses, con horario de 8:00 horas a 15:00 horas, desde el 16 de junio al 31 de agosto, ambos inclusive.

24.3. Jornada a Turnos. La continuidad del proceso productivo y de la actividad demandada por el puesto de trabajo en régimen de turno rotativo, supone que el trabajador no puede abandonar el puesto de trabajo sin que lo haya ocupado el empleado que debe relevarle, o en ausencia de éste, la persona designada para sustituirle. En aquellas situaciones en las que no exista proceso productivo, el supervisor podrá autorizar a un trabajador ausentarse de su puesto sin necesidad de que le releve otro compañero, salvo que lo impidan las necesidades de servicio. La jornada anual media del personal a turnos, descontando los cuatro días laborables de vacaciones, será de 1704 horas, con independencia del número de horas efectivamente realizadas. Esta media teórica será la utilizada para el cómputo de las horas de asuntos propios.

24.3.1. Producción. Se establece el ciclo de trabajo de 4T + 6D, que se repetirá a lo largo de todo el año, siendo:

T: trabajo de día o de noche

D: descanso

La secuencia será: MMMM-DDDDDD-NNNN-DDDDDD, siendo:

M: 07:30 a 19:30 horas.

N: 19:30 a 07:30 horas.

24.3.2. Mantenimiento. Se establece el ciclo de trabajo rotativo en jornada a turnos con ciclos de Mañana, Noche y de Día que se repetirá a lo largo de todo el año, siendo:

Ciclo de Día durante un periodo de 4 semanas de trabajo continuadas, con horario de 8:00 a 17:00 incluyendo una hora de comida, excepto en el periodo de jornada intensiva descrito en el apartado de jornada partida de este capítulo.

Ciclo a Turnos con secuencia de 4T + 6D (siendo T trabajo a día o noche y D descanso, en los mismos horarios que la jornada a turnos de producción), durante un periodo de entre 8 y 10 semanas en función de las horas realizadas anuales, y que se ajustará en función del calendario laboral de forma que se cumpla la jornada anual.

Artículo 25. Calendario Laboral





En el último mes de cada año, RRHH realizará el calendario laboral para el año siguiente, y será remitido al Comité de Empresa. El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año. El calendario laboral anual incluirá el cuadrante de rotaciones para todo el personal a turnos (producción y mantenimiento), incluyendo la situación de disponibilidad.

Artículo 26. Cobertura por Ausencias en Personal a Turnos, y Disponibilidad

Se entiende por situación de Disponibilidad aquella en la que un trabajador se encuentra, durante los tres primeros días de su descanso cuando haya terminado el turno de día, exceptuando la noche del tercer día de descanso, y durante los dos primeros días de su descanso cuando haya terminado el turno de noche exceptuando la primera mañana, disponible para cubrir las ausencias que se generen durante los turnos de trabajo, bien sean de producción o mantenimiento. Esta situación se compensa económicamente mediante el plus de disponibilidad. La Comisión de horas extraordinarias junto con los supervisores, establecerán un procedimiento de llamada para la cobertura de ausencias del personal a turnos, de forma que se distribuya equitativamente las necesidades de la empresa entre los empleados en situación de disponible, evitando la acumulación de horas sobre un mismo empleado. Las ausencias en el turno se cubrirán en la forma siguiente:

Producción:

1. Con personal del propio turno hasta el nivel de mínimos, descrito en el anexo nº 1: Distribución del personal en Operaciones: Producción/Mantenimiento
2. Mediante llamada al personal de descanso en situación de disponibilidad.

Mantenimiento:

1. Por personal cualificado disponible.
2. Mediante llamada al personal de descanso en situación de disponibilidad.

En ambas áreas la cobertura de una ausencia de larga duración (entendiéndose por ésta la que sea superior a dos ciclos de trabajo) podrá realizarse mediante un movimiento de personal entre turnos. Este movimiento se definirá con la participación del interesado y del Comité de Empresa, en el caso de que éste lo solicite, con una antelación mínima de 7 días y de 30 días en el caso de cambios definitivos. Se respetará un mínimo de seis días de descanso o el equivalente en dos ciclos, de forma que no se supere la jornada anual prevista para el trabajador.

Artículo 27. Guardias

Se entenderá por guardia la situación de expectativa del personal de ECESA afectado, en la que, si bien ni está en planta ni trabajando por cuenta de la





empresa, se encuentra a disposición de ésta dentro de la zona de alcance del sistema mensafónico, para acudir a la fábrica caso de requerir su presencia. Esta situación dará comienzo inmediatamente después de finalizar la jornada normal de trabajo, que se cumple aparte y con total independencia, y subsistirá hasta el comienzo de la siguiente. Por tanto, también regirá en sábados, domingos, festivos e incluso puentes. El establecimiento de la guardia se realiza para atender, fuera de la jornada normal de trabajo, las anomalías que pudieran presentarse en el proceso productivo calificadas como urgentes. El aviso al personal de guardia se hará por medio del sistema mensafónico (buscapersonas) o mediante teléfono móvil facilitado por la empresa. La presentación en planta del personal requerido tendrá que hacerse dentro del plazo máximo de hora y media después de haber recibido el aviso. La empresa, en función de las necesidades que detecte, establecerá los puestos en los cuales hay que conformar un equipo de guardia. La constitución de los equipos de guardia estará integrado por personal que voluntariamente lo desee. El personal que voluntariamente opte por la guardia quedará obligado a realizarla durante periodos de años naturales. Asimismo, la empresa se compromete a mantener a estos empleados en la guardia durante ese período. Para que puedan ser constituidos los distintos equipos de guardias será necesario que voluntariamente se integren en el sistema un número mínimo de empleados por equipo, que haga posible la cobertura permanente de la guardia con criterios de racionalidad. El equipo de guardia, podrá estar integrado por cualquier trabajador/a que ocupe teóricamente el puesto a cubrir con la guardia, salvo acuerdo entre Dirección y Comité, en base a criterios razonables. La duración de las guardias se definirá bajo acuerdo entre dirección y comité en base a criterios razonables. Asimismo, se confeccionará por parte de cada departamento un único cuadro indicativo de la composición nominal de la guardia y su orden de intervención, que obrará en poder del jefe de turno. Para el personal de guardia se establece un tiempo máximo de permanencia en planta, en casos excepcionales, de dieciséis horas. en el caso de que la persona que está de guardia haya trabajado ese día en jornada normal, y de doce horas en el caso de que la persona que esté de guardia, no esté en jornada normal de trabajo. En el caso de exceder de las doce horas, el empleado descansará el siguiente día de trabajo. Aún estableciendo estos límites máximos, se procurará no exceder las doce horas, salvo en casos muy excepcionales, y en los que sea imposible cubrir la necesidad por otra vía. Los empleados contratados en jornada partida, no excederán de 12 horas de trabajo (lo cual implicaría que se habría trabajado sábado y domingo), entre las 8.00 horas del sábado y las 8.00 horas del lunes. Si por necesidad de la planta se sobrepasara esta cantidad, el empleado no trabajará el lunes. Los empleados disfrutarán en todos los casos de un tiempo mínimo de descanso de ocho horas entre Jornadas. Cuando se haga uso de vehículo particular se abonará el kilometraje según precio estipulado; en el caso de que el empleado no disponga de medios propios de transporte para la incorporación a fábrica, la empresa abonará, previa justificación, los gastos originados. Cuando por circunstancias derivadas de la guardia, el empleado se



encuentre en planta en horas de comida, el jefe de turno gestionará la provisión de la misma para dicho empleado.

Artículo 28. Horas Extraordinarias Comisión de Horas Extraordinarias

Tendrán consideración de horas extraordinarias todas aquellas que estén fuera del calendario laboral del trabajador, considerándose las tracciones de hora iguales o superiores a treinta minutos, como horas completas, considerándose estas fracciones a efectos de pago pero no de cómputo. En circunstancias normales y siempre en el supuesto de ser estrictamente necesarias, sólo se podrán realizar el máximo número de horas extraordinarias fijado por la legislación vigente. El límite legal anteriormente indicado podrá ser superado por las horas que se trabajen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes tal y como se previene en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, y que son de obligado cumplimiento. La realización de horas extraordinarias tendrá carácter de voluntariedad para los trabajadores de ECESA.

Comisión de Horas Extraordinarias. Se creará una comisión de carácter paritario, dentro de los 30 días siguientes a la firma del convenio, constituida por cuatro miembros de la mesa negociadora, siendo dos del Comité de Empresa, y dos de Dirección. La fecha, lugar, hora y el orden del día de las reuniones de esta comisión se fijarán de mutuo acuerdo entre las partes, haciéndose constar por escrito. La reunión tendrá lugar en el plazo máximo de tres días laborables, a partir de la fecha de solicitud de la misma por cualquiera de las partes. Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Recibir mensualmente, una relación nominal de las horas extraordinarias realizadas.
- b) Velar por el cumplimiento de lo regulado en materia de horas extraordinarias, guardias y disponibilidad.
- c) Establecer junto con los supervisores un procedimiento de llamada para el personal que se encuentra en situación de disponibilidad en operaciones (producción/mantenimiento)

Artículo 29. Vacaciones

29.1. Principios Generales. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 25 días laborables de vacaciones anuales que tendrá que disfrutar en su totalidad dentro del año correspondiente, salvo que el trabajador acredite suficientemente que no las disfrutó por causas justificadas imputables a decisiones de la empresa, siendo el periodo de disfrute acordado entre la Empresa y los trabajadores de conformidad con lo establecido en el arto 38 del Estatuto de los Trabajadores. El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones en proporción directa al periodo de permanencia en la empresa,



según el número de meses trabajados, computándose, a estos efectos, la fracción de mes como mes completo. Si, una vez iniciado el disfrute de vacaciones, la Empresa, por razones de urgente necesidad, requiriese los servicios de un trabajador y éste en ejercicio de su voluntad de decisión aceptase acudir al trabajo, percibirá, aparte de la retribución del día trabajado, una cantidad de 3900 ptas (23.44 Euros) por día de interrupción de las vacaciones. Si la duración de las vacaciones previstas fuera superior a una semana natural, se requiere para su interrupción la voluntariedad del empleado, si éste es avisado en un plazo igualo inferior a 10 días antes del inicio de las vacaciones. La Empresa correrá, en cualquier caso, con los gastos que se hubieran podido ocasionar por reservas de viaje, hoteles, etc, debidamente acreditados. En ningún caso, el periodo de vacaciones podrá ser sustituido por compensación económica.

29.2. Personal en turnos rotativos. El personal de turno rotativo dispondrá anualmente de 34 días naturales con la consideración de vacaciones a todos los efectos.

Por las características del régimen de turnos, sólo se dispondrá de un ciclo de cuatro días laborables de vacaciones junto con el ciclo de descanso anterior y posterior a éste; los dieciocho días restantes se tomarán en tres ciclos de descanso que tendrán la consideración de vacaciones.

29.3. Personal de Mantenimiento en turno mixto. El personal de mantenimiento dispondrá anualmente de diez días laborables de vacaciones, que deberán disfrutarse durante los periodos en los que dicho personal preste sus servicios en horario de jornada día. Por otro lado, dispondrán de tres ciclos de descanso (días D) con la consideración de vacaciones en los periodos en los que se encuentren en el régimen de turnos.

29.4. Plan de Vacaciones. Todo el personal tendrá que entregar antes del 28 de febrero, al supervisor donde preste sus servicios, un plan donde se recojan sus preferencias respecto a las fechas de disfrute de las vacaciones de acuerdo con el resto de personal que compone su grupo de trabajo. Una vez recogida todas las preferencias el Supervisor del Departamento indicará las incompatibilidades que pudieran existir. En el supuesto de que a la citada fecha, algunas personas no hubieran presentado su plan de vacaciones, el Departamento correspondiente procederá a establecerlo, previa consulta con los y representantes legales de los trabajadores, quedando, por tanto, el personal implicado, obligado a sujetarse a él. Antes del 31 de marzo, los distintos Departamentos deberán dar a conocer a cada grupo de trabajo el Plan de Vacaciones. Sólo en el caso de que el Plan de Vacaciones lo permita, se autorizarán cambios de disfrute a otras fechas distintas a las programadas.

Artículo 30. Licencias Retribuidas





El trabajador/a, previo aviso con la posible antelación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica:

a) Matrimonio o unión de hecho jurídicamente constituida: 15 días naturales ininterrumpidos.

b) Demanda de separación conyugal: 2 días naturales.

c) Nacimiento de hijos o adopción: 4 días naturales ininterrumpidos, ampliándose en uno más cuando se produzca fuera de la comarca y/o requiera hospitalización adicional a 4 días.

d) Matrimonio de hijos, padres o hermanos, del trabajador/a o del cónyuge: el día de celebración de la ceremonia.

e) Fallecimiento o enfermedad grave de padres, hijos, hermanos o cónyuge del trabajador/a: 4 días naturales. Ampliables en un día en caso de desplazamiento fuera de la comarca.

f) Fallecimiento o enfermedad grave de parientes de hasta segundo grado del trabajador/a y del cónyuge, no incluidos en el apartado anterior: 2 días. Ampliables en un día más, si se produce desplazamiento fuera de la comarca, o dos días más, si es fuera de la comunidad autónoma.

g) Consulta médica: el tiempo necesario cuando no haya sido posible conseguir cita fuera de su horario habitual:

h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa; y justificación de su necesidad de realización, dentro de la jornada de trabajo.

i) Cumplimiento de un deber público de carácter inexcusable: el tiempo indispensable.

j) Traslado al domicilio habitual: 1 día natural.

k) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente. Si se considerase que el tiempo necesario no coincide con el establecido, se deberá justificar y acreditar dicha circunstancia, para la variación de la licencia.

En todos los casos en los que se disfrute de una licencia retribuida, el trabajador deberá acreditar documentalmente ante Recursos Humanos, la causa que motivó





el disfrute de la licencia, debiéndose disfrutar cuando ocurra el hecho que las cause.

Cuando en los apartados a, c y e, surjan casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Capítulo VI. Formación

Artículo 31. Principios Generales

La formación en ECESA pretende fomentar el desarrollo profesional de sus empleados a fin de adecuar el nivel de competencias y cualidades profesionales requeridas en cada momento la consecución de los objetivos de desempeño, y tiene como objetivo la actualización y mejora continua del desempeño laboral de los empleados, conforme a las necesidades de la empresa y a los cambios que la tecnología y los procesos técnicos y administrativos demanden, así como posibilitar las adaptaciones de puesto de trabajo. La Dirección de la empresa velará porque los empleados puedan compaginar el eficaz desempeño de su trabajo con la participación en acciones formativas. El sistema de formación está vinculado a los Planes de Formación Anuales y al Sistema de Desarrollo del Empleado. Los Planes de Formación Anuales son elaborados por el área de Recursos Humanos en función de las necesidades de formación en la empresa, y presentados para su análisis en la comisión de formación de ECESA.

Posteriormente deberán ser aprobados por la Dirección de la Empresa.

Artículo 32. Horas de Formación

Como regla general, las horas de formación se realizarán dentro de la jornada laboral en el colectivo de empleados que trabajan en jornada partida, y en lo posible dentro de la jornada laboral para los empleados que trabajan en régimen de turnos, siempre que ello no interfiera con la operatividad de la planta. La planta no podrá quedarse en situación de mínimos más uno por motivos de formación durante más de dos horas. En el caso de cursos globales y específicos de mantenimiento, y para facilitar la asistencia de todo el personal, se permitirá cubrir los mínimos, incluidos en el anexo nº 1, con personal cualificado. Las excepciones a la regla anteriormente citada, serán justificadas y estudiadas - dentro de la comisión de formación.

Artículo 33. Gastos de Formación

Los gastos originados por 105 cursos y acciones formativas incluidos dentro del Plan Anual de Formación, correrán a cargo de la Empresa. En aquellos casos en que la acción formativa no esté incluida en los Planes de Formación Anual de



ECESA, pero la empresa considere que pueda ser beneficioso para el desarrollo profesional del empleado, aquella sufragará esa formación, de acuerdo al sistema de subvención de la formación externa establecido en EASTMAN, incluido en el anexo nº 3.

Artículo 34. Comisión de Formación

Se creará, en el plazo máximo de treinta días desde la firma del presente Convenio Colectivo, una Comisión de Formación, de naturaleza paritaria, integrada por cuatro miembros, uno de la representación de los trabajadores, otro designado por la misma, uno perteneciente a la Dirección de ECESA, y otro nombrado por ella. La fecha, lugar, hora y el orden del día de las reuniones de esta comisión se fijarán de mutuo acuerdo entre las partes, haciéndose constar por escrito. La reunión tendrá lugar en el plazo máximo de tres días laborables, a partir de la fecha de solicitud de la misma por cualquiera de las partes. Las funciones de dicha comisión serán las de:

- a) Analizar los Planes de Formación Anuales, para su aprobación posterior por la Dirección.
- b) Efectuar el seguimiento de dichos planes en vías de ejecución, y evaluar sus resultados.
- c) Atender solicitudes formativas de los empleados, tanto colectivas como individuales.

Capítulo VII. Condiciones Económicas

Artículo 35. Sistema retributivo. Principios Generales

Las retribuciones del personal comprendidas en este Convenio estarán constituidas por el salario base, los complementos de puesto de trabajo, cantidad/calidad del trabajo, estructurales y la participación en beneficios de la empresa. Los valores establecidos en este capítulo incluyen el incremento salarial conforme a la previsión de IPC (Índice de precios al consumo) del año 2001 (2%), establecido por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, y que deberán ser revisados según se especifica en los Artículos 41 y 42. El pago de salarios se realizará el último viernes laborable de cada mes, y las pagas extraordinarias antes de] 15 de julio y 15 de diciembre, devengándose las mismas el primer y segundo semestre del año, respectivamente. El abono se hará mediante transferencia bancaria a la entidad financiera que el empleado designe.

Artículo 36. Salario Base

El salario base bruto garantizado, convencionalmente establecido para retribuir la jornada definida, se distribuirá en 14 pagas anuales de igual cuantía (12



mensuales y dos extraordinarias). Se determinan los siguientes NIVELES SALARIALES, cada uno de ellos con un salario base mínimo que a continuación se desarrollan:

NIVEL SALARIAL	VALOR ANUAL BRUTO		VALOR MENSUAL BRUTO (14 Pagas)	
	PTAS	EUROS	PTAS	EUROS
11a	2315789	13918.17	165414	994.13
11 b	2477895	14892.45	176993	1063.72
12 a	2916587	17529.04	208328	1252.04
12b	3120748	18756.07	222911	1339.68
13	3521941	21167.29	251567	1511.91
14	3768477	22649.00	269177	1617.74
15	4032270	24234.43	288019	1730.98
23	2224000	13366.51	158857	954.72
24	2548933	15319.40	182066	1094,21
25	2955000	17759.91	211071	1268,53
26,33	3339065	20068.18	238504	1433.40
27,35	3500000	21035.42	250000	1502.49
28,37	3693205	22196.07	263800	1585.43
69	3399647	20431.79	242832	1459.41
70	3644304	21902.18	260307	1564.43
71	3889115	23373.48	277794	1669.53
72	4094407	24607.29	292458	1757.66
73	4436923	26665.80	316923	1904.69

Artículo 37. Complementos del Puesto de Trabajo

Son los que tienen carácter funcional, y guardan relación con el puesto de trabajo:

- 1) Plus de turno
- 2) Plus de nocturnidad
- 3) Plus de condiciones de trabajo
- 4) Plus de festividad

Los pluses de turno, nocturnidad, condiciones de trabajo (nivel A) constituirán el



Complemento Eastman Operadores Técnicos". Los pluses de turno, nocturnidad, y condiciones de trabajo, se percibirán aún estando el trabajador ausente, por vacaciones, descansos, licencias retribuidas, accidente de trabajo, enfermedad o maternidad. Cuando un trabajador adscrito a la jornada de turno rotativo, por decisión de la empresa o adaptación de puesto de trabajo, pase a realizar trabajos en jornada normal de forma temporal, no se descontarán los pluses de turno, nocturnidad, condiciones de trabajo que le pudiesen corresponder por el tiempo que permanezca en esta situación.

37.1. Plus de turno: complemento salarial que retribuye el trabajo prestado en jornada ininterrumpida mediante un sistema de secuencia de rotación que cubra 24 horas diarias, las características especiales del trabajo como son los cambios de horarios, tiempos necesarios para el relevo, e incomodidades de las incorporaciones. El trabajo a turno se retribuirá con un plus consistente en 1570 PTAS (9.44 EUROS), por jornada sujeta a turno, de día o de noche. Sin perjuicio de lo señalado, el importe del plus de turno teórico, es decir, el que cada trabajador debería realizar en un año, se dividirá en 14 partes iguales correspondiendo las siguientes cantidades:

PLUS DE TURNO	VALOR ANUAL BRUTO		VALOR MENSUAL BRUTO (14 Pagas)	
	PTAS	EUROS	PTAS	EUROS
	221.889	1333.58	15.849	95.25

Estas cantidades se harán efectivas en la nómina de cada mes, y será independiente del número de turnos que realice cada trabajador.

37.2. Plus de Nocturnidad: complemento salarial que retribuye el trabajo en turno de noche, entendiéndose por tal el que se presta desde las diez de la noche hasta las seis horas del día siguiente. El trabajo en turno de noche se retribuirá con un plus consistente en 1144 PTAS (6.88 EUROS), por turno de noche. Sin perjuicio de lo señalado, el importe del plus de nocturnidad teórico, es decir, el que cada trabajador debería realizar en un año, se dividirá en 14 partes iguales, correspondiendo las siguientes cantidades:

PLUS DE NOCTURNIDAD	VALOR ANUAL BRUTO		VALOR MENSUAL BRUTO (14 Pagas)	
	PTAS	EUROS	PTAS	EUROS
	80184	482.52	5.773	34.70

Estas cantidades se harán efectivas en la nómina de cada mes, y será independiente del número de noches que realice cada trabajador, con excepción de los considerados como extraordinarios. Estos pluses extraordinarios se harán

efectivos en la nómina de cada mes y en los valores citados. Se consideran pluses extraordinarios de nocturnidad los que se devengan por cambios de turno que produzcan más ciclos de noche que los establecidos en el calendario laboral. Las fracciones de hora, a efectos del plus de nocturnidad, se computarán como horas completas.

37.3. Plus de condiciones de trabajo (peligrosidad-toxicidad- radioactividad general en el ambiente, exposición a agentes meteorológicos). Complemento salarial que retribuye la posibilidad de existencia de un riesgo controlado y asimilado a la concreta realidad en que se desarrolla la prestación del servicio en el ámbito de la actividad de una industria química, así como el estar expuesto a la radioactividad general ambiental y a los agentes climáticos bajo los que se tenga que desempeñar el trabajo. En atención a las características del puesto de trabajo, se establecen tres niveles de percepción, cuyos importes anuales y mensuales, distribuidos en catorce pagas, serán los siguientes:

NIVEL	VALOR ANUAL BRUTO		VALOR MENSUAL BRUTO (14 Pagas)	
	PTAS	EUROS	PTAS	EUROS
A	86.432	519.47	6.174	37.11
B	57.630	346.36	4.116	24.54
C	28.815	173.18	2.058	12.37

Los tres niveles de percepción a los que se hace referencia son:

NIVEL A: Todos los Operadores Técnicos

NIVEL B: El personal cuyo trabajo eventualmente se desarrolle en contacto con el proceso productivo, o bien, porque las oficinas donde desarrollen su actividad se encuentren dentro de los edificios de producción.

NIVEL C: Resto de personal

37.4. Plus de festivos: Es un complemento salarial que retribuye el trabajar durante las fiestas nacionales, autonómicas o locales publicadas en el BOE, BOJA y BOP, no incluyéndose por tanto sábados o domingos para el personal en sistema de turnos al preverse su descanso en otro día de la semana. El valor de dicho plus para un sistema de turnos (jornada de 12 horas), es de 9.745 ptas (58,57 Euros), por festivo; para jornadas iguales o inferiores a 8 horas, es de 6.497 ptas (39,05 Euros), por festivo, y se hará efectivo en la nómina del mes. Tendrá derecho a la percepción del plus de festivo, el personal que realice una jornada que comprenda todas o parte de las horas que dan derecho al mismo. Este concepto se abonará no en función del número de festivos realizados, sino en cómputo anual repartido equitativamente entre todos los empleados que prestan su servicio en régimen de turnos. Siendo para el año 2001, la cantidad de



34.213 ptas (205,62 Euros) y distribuida en 14 pagas mensuales. Las noches del 24 y 31 de Diciembre, se abonará el triple de dicho plus, es decir, 29.235 ptas. (175,71 Euros) por noche: y se hará efectivo en la nómina del mes. Las jornadas de día del 25 de Diciembre y 1 de Enero se abonará el doble del valor de dicho plus, es decir, 19.490 ptas. (117,14 Euros) por jornada. En ambos casos, se abonarán aunque que sean sábados o domingos.

Artículo 38. Complementos de Cantidad/calidad de Trabajo

Los conceptos salariales de cantidad/calidad de trabajo son los siguientes:

- 1) Valor de Horas extraordinarias y de Formación/Reuniones
- 2) Plus de Guardias
- 3) Plus de Radioactividad

38.1. Valor de Horas extraordinarias y de Formación/Reuniones. Abono y liquidación.

a) El valor de cada hora extraordinaria de trabajo efectivo, será de 3150 ptas.

(18.93 Euros) para el año 2001, 3300 ptas. (19.83 Euros) para el 2002 y 3450 ptas.

(20.73 Euros) para el 2003 para todas las categorías. Si algún trabajador fuera llamado por la empresa para realizar algún servicio, se le abonarán como extraordinarias las horas que trabaje, percibiendo como mínimo el importe de tres, aún en el supuesto de que, al presentarse al trabajo, ya no se consideraran necesarios sus servicios. La percepción de las horas extraordinarias de trabajo efectivo, será a elección de cada empleado y en cada caso, de acuerdo a una de las siguientes alternativas:

1. Pago íntegro, al valor establecido, de las horas extraordinarias.
2. Horas extraordinarias compensadas. En este caso se descansará 1.5 horas por cada hora trabajada.
3. Mixto. Descanso de 1 hora y abono de la mitad del valor de la hora extra por cada hora trabajada.

b) El valor de cada hora de formación y reuniones, será de 21 00 ptas (12.62 Euros) para el año 2001, 2200 ptas. (13.22 Euros) para el 2002, y 2300 ptas (13.82 Euros) para el año 2003 para todas las categorías.

La percepción de las horas por formación y reuniones, será a elección de cada empleado y en cada caso, de acuerdo a una de las siguientes alternativas:



1. Pago íntegro, al valor establecido
2. Compensación en descanso, en proporción de 1.25 horas por cada hora realizada.

Abono y liquidación de horas extraordinarias y de formación/reunión. El empleado comunicará a la mayor brevedad posible por escrito (anexo nº 4), el nº de horas realizadas a su supervisor y en que forma ha decidido su percepción (alternativas 1,2 o 3), Y los días solicitados de descanso compensatorio, si procede. El periodo de descanso compensatorio, en el cual no computarán las horas extraordinarias realizadas es de seis meses. El descanso compensatorio establecido en este artículo podrá realizarse siempre que el disfrute de éste, en su momento, y como consecuencia del mismo, no genere nuevas horas extraordinarias, salvo en aquellos casos en los que la empresa no disponga de los medios necesarios para que no se generen nuevas horas extraordinarias. El supervisor habrá de dar respuesta firmada a dicho anexo nº 4, de forma inmediata, en el caso de solicitar el descanso en un día del mismo ciclo o del ciclo siguiente, y en el resto de los casos en un plazo máximo de 10 días desde que se presentó la solicitud Se considerará como periodo de liquidación, para las alternativas de abono, el mes siguiente a la realización de las horas. Abonándose las horas bajo el concepto de horas extraordinarias o de formación/reunión, salvo en la alternativa 3, que se abonará bajo el concepto de "Descanso retribuido".

38.2. Plus de Guardias. Cada trabajador recibirá por cada día que esté en situación de guardia, la cantidad de 3.571 ptas. (21.46 Euros), más otras 2.507 ptas. (15.07 Euros), por cada festivo excepto sábados y domingos (salvo que sea un festivo). Si un trabajador es llamado al centro de trabajo, el tiempo que permanezca trabajando lo percibirá como horas extraordinarias, con la cuantía prevista para las mismas en el Convenio. En todo caso, se abonará un mínimo de tres horas extraordinarias.

38.3. Plus de Radioactividad. El plus de Radioactividad afectará exclusivamente a los Operadores Técnicos de Mantenimiento Eléctrico, quienes estarán capacitados para el desarrollo de tareas de vigilancia y operación de fuentes radiactivas. Esta tarea quedará recogida dentro de las DPT"s de Operador Técnico de Mantenimiento Eléctrico. El personal de mantenimiento eléctrico que actualmente no tenga esta cualificación recibirá dicha formación tan pronto sea posible, y no más tarde del final de 2001.

PLUS DE RADIOACTIVIDAD	VALOR ANUAL BRUTO		VALOR MENSUAL BRUTO (14 Pagas)	
	PTAS	EUROS	PTAS	EUROS
	75.276	452.42	5.377	32.32

Este plus se empezará a abonar en el momento en que los Operadores Técnicos

de Mantenimiento Eléctrico reciban la cualificación necesaria. Momento a partir del cual, los actuales Operadores Técnicos de Fabricación que si disponen de ella dejarán de prestar este servicio.

Artículo 39. Complementos Estructurales

Los conceptos salariales, que serán consolidados son los siguientes:

1) Plus de desarrollo profesional

2) Plus de garantía.

Los siguientes pluses serán consolidados sólo en el caso de que el empleado opte por ejercer la prestación.

3) Plus de disponibilidad

4) Plus de multifuncionalidad

39.1. Plus de desarrollo profesional. Concepto salarial consolidado que compensa el desarrollo, crecimiento y ampliación a lo largo del tiempo, de los conocimientos y habilidades del empleado. Cada trabajador tendrá derecho a un 0.2% del salario base al cumplir el sexto año de permanencia en a empresa, 0.6% al cumplir el séptimo, y 0.9 % al cumplir el octavo, a partir de cumplir el noveno se realizarán incrementos del 0.6 % por año de permanencia en la empresa. La fecha de aplicación de estos aumentos periódicos, será la del primero de enero o primero de julio, según que la fecha quede origen al aumento periódico se produzca en el primer o segundo semestre del año. En los casos de cambio de nivel salarial, el valor de la antigüedad se calculará sobre los valores del concepto al nuevo nivel salarial adquirido.

39.2. Plus de garantía. Este plus es el resultante individual de desglosar el antiguo complemento Eastman y adaptarlo a la nueva estructura resultante de este convenio.

Tendrá carácter consolidado y se aplicará también a las nuevas incorporaciones. Su cuantía mínima se refleja en la siguiente tabla. Concepto salarial consolidado asociado a cada nivel profesional en el colectivo de los Operadores técnicos, y asociado a cada puesto en los colectivos de Apoyo administrativo y técnico y a los Tecnólogos.

NIVEL SALARIAL	VALOR ANUAL BRUTO		VALOR MENSUAL BRUTO (14 Pagas)	
	PTAS	EUROS	PTAS	EUROS



11 a1	0	0	0	0
11 a2	315803	1897.96	22557	135,56
11 b1	260603	1566,11	18615	111.87
11 b2	100000	600.99	7143	42.92
12 a	136653	821.18	9761	58.66
12 b	414712	2492.40	29622	178.02
13	247473	1487.30	17677	106.23
14	343315	2063.31	24523	147.38
15	446781	2685.14	31913	191.79
23	260305	1564.42	18593	111.74
24	173796	1044,50	12414	74.60
25	111585	670,62	7970	47.89
26,33	170432	102419	12174	73.16
27,35	426185	2561.36	30442	182.95
28,37	451302	2712.31	32236	193.73
69	761091	4574.13	54364	326.72
70	836585	5027.85	59756	359.13
71	912127	5481.86	65152	391,56
72	975474	5862:57	81290	488:55
73	1081165	6497.77	77226	464.12

39.3. Plus de disponibilidad: Complemento salarial consolidado que retribuye la disposición del trabajador a colaborar en la cobertura de las ausencias en la fauna definida en el artículo 26, obligándose el trabajador a incorporarse al puesto que no puede quedar desocupado. Los importes anuales y mensuales distribuidos en catorce pagas, serán los siguientes:

PLUS DE DISPONIBILIDAD	VALOR ANUAL BRUTO		VALOR MENSUAL BRUTO (14 Pagas)	
	PTAS	EUROS	PTAS	EUROS
	287.943	1730,57	20.567	123,61

39.4. Plus de multifuncionalidad: Concepto salarial consolidado que retribuye la capacitación del empleado para la prestación del trabajo en distintos procesos de la producción, áreas o puestos distintos con la flexibilidad operativa y funcional que el supervisor del área determine, así como la aplicación de los conocimientos y habilidades en la mejora continua. El valor de dicho plus será del 12% del salario base para el año 2001, y del 14%, a partir del año 2002 inclusive. Dicha cantidad se distribuirá en las 14 pagas anuales. Las condiciones de la prestación de este servicio, así como las prioridades y limitaciones para alcanzar las DPT"s, se definen en el artículo 16.



Artículo 40. Participación en Beneficios de la Compañía

Los conceptos salariales, ligados a la contribución del personal en los beneficios de la compañía, son los siguientes:

1) Plan de beneficios en EASTMAN

40.1. Plan de beneficios en EASTMAN (EPP: Employee Performance Plan). Dirección, en el caso de que el actual sistema sea modificado o eliminado, negociará con el Comité de Empresa, el sistema que alternativamente pueda plantearse de carácter equivalente.

El actual plan de beneficios en EASTMAN, se encuentra descrito en el anexo nº 5.

Artículo 41. Cláusula de Revisión Salarial

Se adoptará como referencia el porcentaje de variación anual del Índice de Precios

al Consumo (IPC), que establezca el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado de cada año, y con la indicada referencia se actualizarán los conceptos económicos regulados en este convenio. En el caso de que el IPC establecido por INE, registrase al 31 de Diciembre de cada año de vigencia del convenio, un incremento respecto al 31 de Diciembre del año anterior, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la referencia utilizada. Se abonará la retroactividad cuando el IPC real supere al incremento salarial pactado. La cantidad a abonar será la diferencia entre los dos parámetros citados.

Artículo 42. Incremento Salarial

El total de los conceptos salariales a percibir por cada empleado se verán incrementados cada año en las cantidades definidas:

Incremento para el Año 2002 IPC más 5%

Incremento para el Año 2003 IPC más 2.9%

Incremento para el Año 2004 IPC más 1.5%

Dicho incremento total será distribuido de la siguiente forma:

Salario Base: IPC más incremento anual.

Pluses de puesto de trabajo: IPC

Plus de Disponibilidad: IPC



Plus de Garantía: IPC más incremento anual, y más incremento anual sobre los pluses de puesto de trabajo y disponibilidad

Plus de multifuncionalidad: en función del salario base en los porcentajes definidos.

Plus de desarrollo profesional: en función del salario base en los porcentajes definidos.

Artículo 43. Anticipos

El trabajador tiene derecho a percibir un anticipo por semestre por la cuantía máxima de las pagas extraordinarias, con cargo a las mismas. El empleado lo solicitará a Recursos Humanos, el cual ordenará la transferencia al banco.

Capítulo VIII. Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente

Artículo 44. Principios Generales

44.1. Las partes firmantes del convenio colectivo consideran esencial, en el ámbito de las relaciones laborales, desarrollar una política de Seguridad, Medio Ambiente y Salud Laboral de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, ajustada a lo que establece. La LPRL, Ley General de la Seguridad Social, Normativas Comunitarias Europeas, "así como cualquier otras aplicables. El desconocimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no exime al personal de ECESA de su cumplimiento y aplicación inmediata, a requerimiento de algún miembro del Comité de Seguridad y Salud (CSS). De dictarse, a partir de la fecha de vigencia de este convenio, Reglamentos o Normas que desarrollen la Ley de Prevención de Riesgos, y entrañar la nueva normativa, en su aplicación, un nivel superior de garantía para el trabajador, el comité de empresa junto con la representación de la empresa, se constituirá en comisión negociadora de este convenio, con la mayor brevedad posible y en la primera reunión" del mismo que estuviese planificada para negociar la necesaria adaptación y, consecuentemente, de alcanzarse acuerdos al respecto, introducir en este texto las modificaciones, adiciones o supresiones que se acuerden.

44.2. Conforme se regula en el presente convenio, la prevención de riesgos es el objetivo prioritario de la política empresarial.

44.3. La regulación de la Seguridad y Salud Laboral obliga a la empresa a planificar las medidas, a evitar los riesgos. a evaluar las capacidades profesionales de los trabajadores y, en definitiva, a organizar la producción en función de políticas preventivas. Se procurará que, en toda ampliación o modificación del proceso productivo, la nueva tecnología, proceso o productos a incorporar disminuyan los riesgos anteriores.



44.4. Se potenciarán los servicios de protección y prevención, en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de los trabajadores, y supuestos de riesgos graves e inminentes; deberes de información; de formación; de consulta y participación de los trabajadores.

44.5. La formación se configura, además, como un derecho y un deber del propio trabajador, obligado a seguir las enseñanzas que se programen y a realizar las practicas que se celebren.

44.6. ECESA ofrecerá a las contratas su cooperación en la aplicación de las disposiciones relativas a la Seguridad, la Higiene y la Salud y pondrá a disposición de las mismas un sistema de coordinación vista a la protección y prevención de riesgos profesionales e intercambio de experiencias al respecto, sin que esta colaboración libere o limite a estas empresas de sus obligaciones con el personal a SU servicio, ni de su gestión empresarial, pero si hará un seguimiento exhaustivo del cumplimiento de las normativas en esta materia.

44.7. Se reconoce al Comité de Seguridad y Salud, derechos de participación en los planes de Seguridad e Higiene, en la elaboración de propuestas tendentes a solucionar las causas de accidentes y enfermedades laborales, en la enseñanza, divulgación y propaganda de la 17 Seguridad y la Salud, el analizar la incidencia de las patologías de las diferentes enfermedades, en la realización de campañas y programas, en la difusión de técnicas adecuadas, correspondiendo a la empresa, oyendo al Servicio de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud, la adopción de las medidas oportunas en la materia.

44.8. De acuerdo con un planteamiento que busca el equilibrio "interpartes", se establece un conjunto de obligaciones para los trabajadores, que comporta, esencialmente, una actitud positiva de los mismos en cuanto a la utilización adecuada de equipos y utensilios, del equipo de protección, de su formación y de comunicación de aquellas anomalías que puedan percibir y que afecten a la Seguridad, a la Salud Laboral y al Medio Ambiente.

44.9. ECESA y el conjunto de sus empleados, desarrollan sus actividades, cumpliendo procedimientos y prácticas de trabajo, que antepongan la Seguridad, conservación y protección del Medio Ambiente, a los procesos productivos.

44.10. ECESA dispondrá de los medios necesarios para resolver situaciones de riesgos graves e inminentes para las personas y/o instalaciones (ejemplos: incendios, atención sanitaria, vertidos, etc.), asumiendo la responsabilidad derivada de estas situaciones.

En materia de incumplimientos empresariales será de aplicación lo dispuesto en el Capítulo VII de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo cumplimiento es fundamental para observar los principios generales antes reseñados.



Artículo 45. Especificaciones de Salud Laboral

ECESA se compromete a mantener como objetivo prioritario la prevención y protección en materia de salud laboral. Los programas de salud laboral que se reflejan a continuación, tienen como objeto, por su propia naturaleza, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales que afecten a los empleados y la promoción de la salud de los mismos en todas las instalaciones de la Compañía.

En ECESA, el Servicio Médico dispone de un programa escrito de salud laboral con la inclusión de los puntos siguientes:

- Exámenes médicos al personal de nuevo ingreso y aquellos que han sufrido un periodo de ausencia a causa del trabajo.

- Exámenes específicos individuales, para todos los empleados, para asegurar las condiciones de salud laboral requeridas o para controlar a aquellos trabajadores con exposición potencial a contaminantes peligrosos. Estos exámenes específicos derivan de la evaluación de riesgos laborales, y están asociados a las fichas de riesgos profesionales

- Controles precisos para preservar la salud en los casos hipotéticos siguientes:

- a) Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

- b) Maternidad.

- c) Trabajadores con funciones en vigilancia o desarrollo de puestos de trabajo con riesgos para la salud: Ej. Primeros auxilios, radioactividad, Delegados y Técnicos de Prevención, etc.

El Servicio Médico mantiene los registros de salud en una ficha personal sobre la que existe confidencialidad, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

Las evaluaciones de los puestos se revisarán inmediatamente después de producido algún accidente o incidente, o porque así lo considere el CSS.

La gestión de estas evaluaciones corresponde a la Dirección de la Empresa, que las interpretará y revisará cuando sea necesario para actualizar su contenido, previa consulta con el CSS.

Artículo 46. Prácticas Contra-incendios, Formación en Primeros Auxilios y Seguridad.

Por el CSS., y en coordinación con el Servicio de Prevención y el Servicio de Formación del Centro de Trabajo, se establecerá un calendario de ejecución y desarrollo de formación básica en primeros auxilios, Seguridad y Salud en el





trabajo, que incluya prácticas contra incendios programadas

Artículo 47. Adaptación de Puestos de Trabajo y Trabajo Restringido

ECESA, en relación a situaciones de empleados que por limitaciones médicas se encuentren temporalmente imposibilitados para desarrollar su trabajo habitual, buscara un trabajo alternativo que se adapte a las nuevas condiciones. La aceptación de este cambio temporal será voluntaria por parte del trabajador. El empleado en situación de limitaciones para desarrollar su trabajo, facilitará al Servicio Médico, el informe que define sus nuevas condiciones. El Servicio Médico emitirá según este informe el certificado de aptitud del empleado.

Capítulo IX. Representación de los Trabajadores

Artículo 48. Sindicatos, Secciones Sindicales y Delegados Sindicales

48.1. La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a la empresa, si disponen de suficiente o apreciable afiliación, a fin de que ésta sea, distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

48.2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados a los sindicatos y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en un lugar que garantice un adecuado acceso de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación específica.

c) Asimismo, en el ámbito de los Comités de empresa con más de 150 trabajadores, las secciones sindicales tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

48.3. En el ámbito de los Comités de Empresa con plantilla superior a 150 trabajadores, las secciones sindicales constituidas por los sindicatos con presencia en el Comité de Empresa estarán representadas por Delegados



Sindicales según la siguiente escala:

a) Si el sindicato ha obtenido un 10% de los votos en la elección del Comité;

De 150 a 750 trabajadores:	Uno
De 750 a 2000 trabajadores:	dos
De 2000 a 5000 trabajadores:	tres
De 5000 en adelante:	cuatro

b) Si el sindicato no ha obtenido el 10% de los votos, un solo Delegado Sindical.

Los Delegados sindicales poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo a los miembros del Comité, y en concreto: 1) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre la Central Sindical y la Dirección de la Empresa.

2) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud y Comités paritarios, con derecho a voz pero no a voto.

3) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que proceda.

4) Serán oídos por la empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo, que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato, en particular especialmente en despidos y sanciones de éstos últimos.

48.4. Las secciones sindicales a nivel de empresa podrán designar a un representante que deberá ser oído por la empresa previamente a la adopción de medidas disciplinarias derivadas de sanciones muy graves que afecten a los afiliados a su sindicato cuando por parte de éste último no haya sido designado un Delegado Sindical.

Igualmente, dicho representante deberá ser informado de los traslados forzosos que afecten a los afiliados a su sindicato. Asimismo, las secciones sindicales, podrán sustituir la asistencia del Delegado Sindical al Comité de Seguridad y Salud por la de un miembro del Comité de Empresa.

48.5. A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en nómina mensual de los trabajadores, le importe de la cuota sindical





correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa la orden de descuento. La Empresa efectuará la detracción salvo indicación en contrario. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

48.6. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical a escala comarcal, provincial, regional o nacional. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su puesto de trabajo si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

48.7. Anualmente la empresa hará entrega, a las secciones sindicales, de una relación de trabajadores, con los siguientes datos:

- Nombre y apellidos
- Antigüedad
- Antigüedad en la categoría
- Retribución anual

Artículo 49. Comités de Empresa

49.1) FUNCIONES. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

a) Ser informados por la Dirección de 180 Empresa:

- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, el programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
- Anualmente; conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados la memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de ampliación.

En función de la materia de que se trata:

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento





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

- Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

- La Empresa facilitará el modelo de contrato de trabajo que habitualmente, utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.

- Sobre las sanciones impuestas sobre faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales derivadas del trabajo y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Órganos o Tribunales competentes.

- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

- Las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

c) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus áreas.

d) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.

e) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del apartado primero de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.





g) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

49.2).GARANTIAS.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio real de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado Sindical del sindicato al que pertenezca en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de un crédito colectivo de 20 horas mensuales/miembro del comité de empresa. El cómputo se hará trimestralmente. Dicho crédito será gestionado por el Comité, el cual remitirá un informe trimestral a Dirección.

Artículo 50. Prácticas Antisindicales

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes sobre la materia.

Capítulo X. Beneficios Sociales

Artículo 51. Plan de Pensiones

ECESA aportará como beneficio para los empleados un "SISTEMA DE JUBILACION".

Dicha aportación será el doble de la del participe a éste o cualquier otro plan de similares características, con un máximo de la cuantía siguiente:

El 1.5% del total de los conceptos salariales hasta 4.9 millones de pesetas



(29449.59 Euros), más el 10,4% del exceso del salario sobre la citada cantidad. Dicha cantidad será revisada anualmente con el porcentaje del IPC real.

Artículo 52. Seguro de Vida

ECESA cubrirá con un Seguro de Vida y Accidente a todos los miembros de su plantilla, desde el primer día de empleo y con las siguientes coberturas:

- Riesgo de fallecimiento producido por cualquier causa y en cualquier lugar: 200% del salario bruto anual.
- Fallecimiento por accidente por cualquier causa y en cualquier lugar (adicional a la Cobertura anterior): 200% del salario bruto anual.
- Incapacidad Profesional Total y Permanente: 200% del salario bruto anual.
- Incapacidad Profesional Total y Permanente derivada de accidente (adicional a la cobertura anterior) 200% del salario bruto anual.
- Invalidez Absoluta y Permanente: 100% del salario bruto anual.
- Invalidez Absoluta y Permanente derivada de accidente (adicional a la cobertura anterior) 100% del salario bruto anual.

Artículo 53. Complemento por Incapacidad Temporal

La Seguridad Social, como receptora de las aportaciones económicas de empresa y trabajadores, es la responsable de la cobertura económica, social, humana y sanitaria de la Incapacidad Temporal por accidente laboral, enfermedad profesional, enfermedad común y maternidad, en los porcentajes que en función de la incapacidad y de su duración correspondan.

ECESA, como beneficio para sus empleados, garantizara a todos los miembros de su plantilla la cobertura de las cantidades no cubiertas por la Seguridad Social, hasta el 100% del Salario Base y los complementos recogidos en el presente Convenio, incluidas Pagas Extraordinarias, por cada día que el empleado se encuentre en situación de baja por Incapacidad Temporal.

Artículo 54. Invalidez

Los trabajadores de plantilla que se encuentren en situación de Invalidez Provisional por determinación del Órgano de la Seguridad Social, percibirán las mismas condiciones económicas previstas en el Artículo anterior.

La empresa se compromete a asignar un puesto de trabajo a los trabajadores declarados por los Organismos Oficiales en situación de Incapacidad Permanente Total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional derivada del





trabajo, en base a criterios de racionalidad y en función de la existencia de vacantes durante los 18 meses siguientes a la declaración de invalidez, adecuadas al grado de capacidad dependiendo del tipo de invalidez del empleado.

Artículo 55. Seguro Médico

La Empresa dotará de un fondo anual de 6.000.000 ptas. (36060.73 Euros) destinado a este concepto, a partir de Enero de 2002. Durante el año 2001 se definirá la paliza del mismo.

Artículo 56. Plus de Distancia

ECESA establece el pago de la cantidad de 100.000 pesetas (601.01 Euros) para el año 2001, 105.000 pesetas (631.06 Euros) para el año 2002, y 110.000 pesetas (661.11 Euros) para el año 2003 anuales, distribuidas en las catorce mensualidades naturales del año, como ayuda al transporte. Este concepto retributivo tiene carácter indemnizatorio y naturaleza extrasalarial quedando sujeto a actualización anual referida al IPC real.

Artículo 57. Fondo Solidario

Se constituye un fondo solidario cuya gestión es competencia del Comité de Empresa, con objeto social para los empleados, debiendo estar documentados todos los gastos que se realicen con cargo a este fondo. La cantidad destinada a este fondo será la suma de multiplicar 2.000 pesetas (12.02 Euros) por cada una de las veces que se requiera a un trabajador a que preste sus servicios cuando se encuentre de descanso aunque la comunicación se realice con anterioridad, cuando el trabajador este ejecutando su jornada

La cantidad máxima anual a ingresar no podrá superar las 500.000 pesetas (3005.06 Euros), independientemente del número de llamadas que se realicen. Este fondo será ingresado, con periodicidad mensual, en un número de cuenta cuya titularidad ostentará el Comité de Empresa.

Artículo 58. Comisión de Obra Social

Se creará, en el plazo máximo de treinta días desde la firma del presente Convenio Colectivo, una Comisión de Obra Social, de naturaleza paritaria, integrada por seis miembros, tres de la representación de los trabajadores y tres pertenecientes a la Dirección de ECESA. La fecha, lugar, hora y el orden del día de las reuniones de esta comisión se fijará de mutuo acuerdo entre las partes, haciéndose constar por escrito. La reunión tendrá lugar en el plazo máximo de tres días laborables, a partir de la fecha de solicitud de la misma por cualquiera de las partes.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:



1. Gestionar y regular el sistema de jubilación.
2. Participar en el diseño de la contratación de las coberturas del Seguro Médico.
3. Gestionar y dar seguimiento, a cualquier asunto de carácter social.

Disposición Transitoria

En el caso de modificación de estatus jurídico de la empresa, la representación social recibirá un informe previo a la modificación con una antelación de 20 días, especificando todas las incidencias derivadas que afecten a la plantilla. El comité realizará un informe de carácter no vinculante.

Disposición Final

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a respetar una situación de Paz Laboral durante la vigencia del mismo, de tal manera que, salvando la defensa que les asiste al ejercicio de los instrumentos legales para defensa de sus derechos, se obligan a no acudir a la Huelga para introducir alteraciones en lo ya pactado o consecución de nuevos derechos que para el tiempo de vigencia no se hayan introducido.

Disposición Derogatoria

Este convenio deroga y sustituye expresamente cualquier otra norma o pacto que tuviera vigencia con anterioridad.

Anexo nº 1. Distribución del Personal en Operaciones (Producción/Mantenimiento).

Se pacta con el Comité de Empresa mantener el nivel de plantilla, siendo la composición de los turnos de 14 Operadores Técnicos (Producción) y 2 Operadores Técnicos (Mantenimiento). El número mínimo a turnos será de 12M/IIN Operadores Técnicos (Producción) y 2 Operadores Técnicos (Mantenimiento) siendo su distribución mínima la siguiente:

Proceso PET: Fase fundida:

1 Operador Técnico (Producción) en sala de control.

2 Operadores Técnicos (Producción) en planta, Estado Sólido: 1 Operador Técnico (Producción) en sala de control 1 Operador Técnico (Producción) en planta
Proceso CHDM/ SERVICIOS

Servicios Auxiliares:

1 Operador Técnico (Producción) en sala de control



1 Operador Técnico (Producción) en planta. (Nota 1).

CHDM:

1 Operador Técnico {Producción} en sala de control

1 Operador Técnico"(Producción} en planta. (Nota 1).

Nota 1: En situación de mínimos en CHDM/Servicios Auxiliares, el operador, técnico en planta de Servicios Auxiliares realizara simultáneamente los puestos de campo de ambas áreas, siendo, también a todos los efectos, el "segundo operador" de CHDM. Este operador deberá de estar cualificado en ambos puestos de trabajo (campo de CHDM y campo de Servicios Auxiliares).

Laboratorio PET/CHDM:

Tamo de mañana: 3 Operadores Técnicos (producción)

Turno de noche: 2 Operadores Técnicos (producción)

Mantenimiento:

Mecánico turno: 1 Operador Técnico (Mantenimiento mecánico)

Eléctrico turno: 1 Operador Técnico (Mantenimiento eléctrico)

El personal de Mantenimiento a día será el siguiente:

Mecánico día: 2 Operadores Técnicos (MINIMO 1)

Eléctrico día: 3 Operaciones Técnicos (MINIMO 1)

Determinadas tareas programadas o previsibles no se harán en situación de mínimos: como por ejemplo: Paradas, arranques, procedimiento de rotura de vacío, etc.

Todas las tareas de CHDM, serán realizadas por dos Operadores Técnicos de Producción, certificados en dicha área.

Anexo N° 2. Manual de Definiciones para la Clasificación Profesional

1. ESTRUCTURA. A cada relación de grupo profesional, nivel salarial y Área organizativa se le asocia la siguiente definición de "naturaleza de la función", con el objetivo de obtener un criterio para clasificación profesional:

NATURALEZA DE LA FUNCION. En este apartado se encuentra la definición genérica de los puestos correspondientes, si es posible, o bien los elementos



básicos que caracterizan a cada relación de nivel salarial, grupo profesional y área organizativa. Se considera incluido en todos y cada uno de estos apartados, el siguiente texto: "En todos los casos deberá observar las normas de calidad, seguridad y medio ambiente orden y limpieza del puesto así como las generales de la Empresa".

Además, se añade el apartado de "características", donde se incluyen la formación y experiencia necesarias, la iniciativa y autonomía, y el liderazgo requerido para dicho nivel, salarial, grupo profesional y área organizativa.

2. AREAS ORGANIZATIVAS. La definición y composición de las distintas áreas organizativas en las que se divide funcionalmente ECESA, son la siguientes:

PRODUCCION "Pertenece a esta área aquellos puestos de trabajo, cuyas funciones tienen como objetivo el control y operación de las unidades de Producción"

o Operadores Técnicos de Fabricación.

o Operadores Técnicos de Laboratorio.

o Suplentes de Jefe de Turno.

o Coordinador de Permisos de Trabajo.

o Jefes de Turno.

o Ingenieros de Proceso.

o Jefe de Operaciones.

MANTENIMIENTO: Pertenece a esta área aquellos puestos de trabajo cuyas funciones tienen como objetivo llevar a cabo la gestión de los recursos humanos y materiales encaminados a realizar el montaje, reparación y mantenimiento de los equipos.

o Operadores Técnicos de Mantenimiento.

o Apoyo técnico a Mantenimiento.

o Suplentes de Jefe de Taller.

o Jefes de Taller Mecánico y Eléctrico.

o Ingenieros Mecánico y Eléctrico.

o Jefe de Mantenimiento.





ADMINISTRACION y GESTION: Pertencen a esta área aquellos puestos de trabajo cuyas funciones tiene como objetivo la administración, recursos humanos, departamentos comerciales, movimiento y distribución, y análogos.

- o Recursos Humanos.
- o Compras.
- o Movimiento y Distribución.
- o Contabilidad.
- o Informática.

Nota: cada uno de estos apartados incluye, a los directivos, técnicos superiores, tecnólogos apoyos técnicos y administrativos correspondientes.

SERVICIO A OPERACIONES: Pertencen a esta área aquellos puestos de trabajo cuyas funciones están encaminadas a prestar algún tipo de servicio técnico a Operaciones, como pueden ser: seguridad, calidad, informática, laboratorio, desarrollo e investigación, movimiento y distribución, y cualquier otro no tipificado en ninguna otra área.

- o Jefe de Servicio a Operaciones.
- o Ingeniería de Desarrollo.
- o Seguridad.
- o Calidad
- o Informática.
- o Laboratorio.
- o PMIS/MESA

Nota: cada uno de estos apartados incluye, a los técnicos superiores, tecnólogos y apoyos técnicos correspondientes.

3. GRUPOS PROFESIONALES. El presente Manual de Definiciones para la Clasificación Profesional, está ordenado en los siguientes Grupos Profesionales:

- o Directivo
- o Técnico Superior



o Tecnólogo/J. Tumo/J. Taller

o Operador Técnico

o Apoyo Técnico

o Apoyo Administrativo

4. TIEMPOS MAXIMOS DE PERMANENCIA EN LOS NIVELES SALARIALES. Se describen a continuación los tiempos máximos de permanencia en cada uno de los niveles salariales existentes dentro de cada grupo profesional

Apoyo Administrativo	
Nivel 23	2 años
Nivel 24	3 años
Nivel 25	No tiene limitación
Nivel 26	4 años
Nivel 27	No tiene limitación
Nivel 28	No tiene limitación
Apoyo Técnico	
Nivel 33	2 años
Nivel 35	No tiene limitación
Nivel 37	No tiene limitación
Operador Técnico	
Nivel 11 A	1 año
Nivel 11 B	1 año
Nivel 12 A	1 año
Nivel 12 B	1 año
Nivel 13	No tiene limitación
Nivel 14	No tiene limitación
Nivel 15	Por definir
Tecnólogo	
Nivel 69	3 años
Nivel 70	5 años
Nivel 71	No tiene limitación
Nivel 72	No tiene limitación
Nivel 73	No tiene limitación
Jefes de turno/taller	
Nivel 69	1 año
Nivel 70	5 años
Nivel 71	No tiene limitación

Nivel 72	No tiene limitación
Nivel 73	No tiene limitación

GRUPO PROFESIONAL: OPERADOR TÉCNICO DE FABRICACION

NIVEL SALARIAL: 11 A

AREA ORGANIZATIVA: PRODUCCIÓN

NATURALEZA DE LA FUNCIÓN: Recibir la formación básica encaminada a desarrollar puestos de trabajo de operador de campo en alguna de las áreas de la planta, o bien el puesto de Laboratorio-I, así como toda la formación complementaria de este puesto y general, referente a seguridad, calidad, etc.

Condiciones:

- o No se requiere experiencia previa.
- o Formación FPI v formación interna,
- o Trabaja bajo supervisión.
- o No se requiere liderazgo.

AREA ORGANIZATIVA: MANTENIMIENTO

NATURALEZA DE LA FUNCION: Recibe formación teórica y práctica de mantenimiento, bien eléctrico o bien mecánico. Sigue instrucciones o normas concretas del supervisor u operadores de nivel superior para realizar tareas de mantenimiento básico.

Condiciones:

- o No se requiere experiencia previa.
- o Formación FPI y formación interna.
- o Trabaja bajo supervisión.
- o No se requiere liderazgo.

GRUPO PROFESIONAL: OPERADOR TECNICO DE FABRICACION NIVEL SALARIAL: 11 B

AREA ORGANIZATIVA: PRODUCCION



NATURALEZA DE LA FUNCION: Realiza íntegramente las tareas de operación en campo de un área de planta, Realiza tareas básicas de operación en panel del mismo área. En sus funciones sigue instrucciones o normas concretas del supervisor u operadores de nivel superior.

Condiciones:

- o No se requiere experiencia previa.
- o Formación FPI y formación interna.
- o Trabaja bajo supervisión.
- o No se requiere liderazgo.

AREA ORGANIZATIVA: MANTENIMIENTO

NATURALEZA DE LA FUNCION: Realiza tareas de mantenimiento básico, bien eléctrico o bien mecánico, de manera autónoma. Sigue instrucciones del supervisor o de operadores de nivel superior en tareas de mayor complejidad.

Condiciones:

- o No se requiere experiencia previa.
- o Formación FPI y formación interna.
- o Trabaja bajo supervisión.
- o No se requiere liderazgo

GRUPO PROFESIONAL OPERADOR TÉCNICO DE FABRICACIÓN NIVEL SALARIAL: 12 A

AREA ORGANIZATIVA: PRODUCCIÓN

NATURALEZA DE LA FUNCION: Realiza íntegramente las tareas de operación en campo y en panel de al menos un área completa de proceso, o el área completa de laboratorio. En el área a su cargo, desarrolla sus funciones con un mínimo nivel de supervisión

Condiciones:

- o Se requiere FPI. FPII, o experiencia equivalente.
- o Conocimientos básicos de herramientas informáticas.





o Realiza las tareas con el nivel de autonomía necesario.

o No se requiere liderazgo.

AREA ORGANIZATIVA: MANTENIMIENTO

NATURALEZA DE LA FUNCIÓN: Realiza las tareas de mantenimiento eléctrico o mecánico avanzado de forma autónoma.

Condiciones:

o Formación FPI. FPII o experiencia equivalente.

o Realiza las tareas con el nivel de autonomía necesario.

o No se requiere liderazgo,

GRUPO PROFESIONAL: OPERADOR TÉCNICO DE FABRICACIÓN NIVEL SALARIAL: 12 B

AREA ORGANIZATIVA: PRODUCCIÓN

NATURALEZA DE LA FUNCION: Además de desarrollar el nivel 12 A, realiza tareas básicas de campo y panel en un segundo área, de acuerdo con las instrucciones o normas concretas del supervisor u operadores de igualo superior nivel que estén certificados en el nuevo área.

Condiciones:

o Se requiere FPI. FPII, o experiencia equivalente.

o Conocimientos básicos de herramientas informáticas.

o Realiza las tareas con el nivel de autonomía necesario.

o No se requiere liderazgo.

AREA ORGANIZATIVA: MANTENIMIENTO

NATURALEZA DE LA FUNCION: Además de desarrollar el nivel 12 A, está a cargo de una especialidad (etc), y se encarga del desarrollo y ejecución del preventivo, documentación, repuestos y dar formación al resto del equipo. Utiliza las herramientas informáticas del sistema de mantenimiento.

Condiciones:

o Formación FPI. FPII o experiencia equivalente.





o Realiza las tareas con el nivel de autonomía necesario.

o No se requiere liderazgo.

GRUPO PROFESIONAL OPERADOR TECNICO DE FABRICACION

NIVEL SALARIAL: 13

AREA ORGANIZATIVA: PRODUCCIÓN

NATURALEZA DE LA FUNCIÓN: Realiza íntegramente las tareas de operación en campo y en panel en al menos dos áreas de planta. En las áreas a su cargo, desarrolla sus funciones con un mínimo de supervisión.

Condiciones:

o Se requiere FPI. FPII, o experiencia equivalente.

o Conocimientos básicos de herramientas informáticas.

o Nivel medio de iniciativa y autonomía.

o Liderazgo necesario para formar a otros operadores.

AREA ORGANIZATIV A: MANTENIMIENTO

NATURALEZA DE LA FUNCION Además de desarrollar el nivel 12 B, está a cargo de una especialidad más. Participa en proyectos de mejora y preparación de paradas.

Condiciones:

o FPI, FPII o. experiencia equivalente.

o Conocimientos básicos de herramientas informáticas.

o Nivel media de iniciativa y autonomía.

o Se requiere el nivel necesario de liderazgo para formar a otras personas de mantenimiento.

GRUPO PROFESIONAL: OPERADOR TÉCNICO DE FABRICACIÓN

NIVEL SALARIAL: 14

AREA ORGANIZATIVA: PRODUCCIÓN

NATURALEZA DE LA FUNCIÓN: Realiza íntegramente las tareas de operación en campo y en panel en das áreas de la planta, o bien campo y panel en un área y el



área completa de laboratorio. En las áreas a su cargo., desarrolla sus funciones con un mínimo de supervisión. Conoce todas las áreas de planta a nivel teórica, principales problemas y resolución, etc, y sustituye al jefe de turno en su parcela técnica.

Condiciones:

- o Ingeniería técnica o experiencia equivalente.
- o Conocimientos básicos de herramientas informáticas y nivel medio de inglés.
- o Nivel alto de iniciativa y autonomía.
- o Puede tener liderazgo.

AREA ORGANIZATIVA: MANTENIMIENTO

NATURALEZA DE LA FUNCIÓN: Además de desarrollar el nivel 13, puede sustituir al jefe de taller en su labor de coordinación del equipo de mantenimiento eléctrico o mecánico. Puede coordinar trabajos de preparación de paradas Colabora con ingeniería en la elaboración de MOC y mejoras técnicas.

Condiciones:

- o Ingeniería técnica o. experiencia equivalente.
- o Conocimientos medios de herramientas informáticas y nivel medio de inglés
- o Nivel alto de iniciativa y autonomía.
- o Promueve mejoras en las áreas asignadas sin necesidad de supervisión.
- o Puede liderar reuniones y equipos de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL: OPERADOR TÉCNICO DE FABRICACION

NIVEL SALARIAL: 15

AREA ORGANIZATIVA: PRODUCCION

NATURALEZA DE LA FUNCION: PENDIENTE DE DEFINIR

AREA ORGANIZATIVA: MANTENIMIENTO

NATURALEZA DE LA FUNCION: PENDIENTE DE DEFINIR GRUPO PROFESIONAL:

TECNOLOGO/JEFE DE TURNO/JEFE DE TALLER



NIVEL SALARIAL: 69

AREA ORGANIZATIVA: PRODUCCIÓN/MANTENIMIENTO/SERVICIO A OPERACIONES Y ADMINISTRACIÓN y GESTIÓN

NATURALEZA DE LA FUNCIÓN: Dirigir, coordinar y controlar la totalidad de actividades desarrolladas en su área (Operaciones, Mantenimiento., DCS, laboratorio, etc) siguiendo directrices de su supervisor. Coordina trabajos a realizar en combinación con otras áreas de planta. Es el responsable de la seguridad, calidad y medio ambiente de las tareas desarrolladas dentro de su área de responsabilidad. Aplica las políticas de producción, seguridad, calidad, medio ambiente y recursos humanos.

Condiciones:

- o Ingeniería Técnica a experiencia equivalente.
- o Conocimientos medios de herramientas informáticas.
- o Nivel medio de inglés.
- o Nivel de autonomía necesario para su área de responsabilidad.
- o Líder natural de su equipo de trabajo., promoviendo planes de formación y desarrollo del personal bajo su supervisión, si lo hubiere.

GRUPO PROFESIONAL: TECNOLOGO/JEFE DE TURNO/JEFE DE TALLER

NIVEL SALARIAL: 70

AREA ORGANIZATIVA: PRODUCCIÓN/MANTENIMIENTO/SERVICIO A

OPERACIONES Y ADMINISTRACIÓN y GESTIÓN

NATURALEZA DE LA FUNCIÓN: Dirigir, coordinar y controlar la totalidad de actividades desarrolladas en su área (Operaciones, Mantenimiento, DCS, laboratorio., etc) con autonomía. Coordina trabajos a realizar en combinación con otras áreas de planta. Es el responsable de la seguridad, calidad y medio ambiente de las tareas desarrolladas dentro de su área de responsabilidad. Aplica las políticas de producción, seguridad, calidad medio ambiente y recursos humanos. Participa activamente en equipos de mejora continua dentro de la compañía. Participa activamente en la preparación de planes de parada o implementación de proyectos especiales.

Condiciones:

- o Ingeniería Técnica a experiencia equivalente.





- o Conocimientos medios de herramientas informáticas.
- o Nivel medio de inglés.
- o Total autonomía dentro de su equipo de trabajo.
- o Líder natural de su equipo de trabajo, y en equipos de mejora, promoviendo planes de formación y desarrollo del personal bajo su supervisión, si lo hubiese.

GRUPO PROFESIONAL TECNOLOGO/JEFE DE TURNO/JEFE DE TALLER

NIVEL SALARIAL: 71

AREA ORGANIZATIVA: PRODUCCION/MANTENIMIENTO/SERVICIO A OPERACIONES Y ADMINISTRACION y GESTION

NATURALEZA DE LA FUNCIÓN. Dirigir, coordinar y controlar la totalidad de actividades desarrolladas en su área (Operaciones, Mantenimiento, DCS, laboratorio, etc). Coordina trabajos a realizar en combinación con otras áreas de planta. Es el responsable de la seguridad, calidad y medio ambiente de las tareas desarrolladas dentro de su área de responsabilidad. Aplica las políticas de producción, seguridad, calidad, medio ambiente y recursos humanos. En coordinación con el Grupo Técnico, dirige equipos de mejora tanto de operación como de negocio, planifica y coordina partes importantes de los planes de parada e implementa proyectos especiales dentro de la planta.

Condiciones:

- o Ingeniería Técnica o. experiencia equivalente.
- o Conocimientos avanzados de herramientas informáticas.
- o Nivel alto de inglés.
- o Total autonomía dentro de su equipo de trabajo. Coordina trabajos y proyectos que afectan a varias áreas de negocio. Realiza proyectos bajo supervisión técnica.
- o Líder natural de su equipo de trabajo, gestionando planes de formación y desarrollo del personal bajo su supervisión, si la hubiese.

GRUPO PROFESIONAL: TECNOLOGO/JEFE DE TURNO/JEFE DE TALLER

NIVEL SALARIAL: 72

AREA ORGANIZATIVA: PRODUCCION/MANTENIMIENTO/SERVICIO A OPERACIONES Y ADMINISTRACION y GESTION.





NATURALEZA DE LA FUNCION. Dirigir, coordinar y controlar la totalidad de actividades desarrolladas en su área (Operaciones, Mantenimiento, DCS, laboratorio, etc). Coordina trabajos a realizar en combinación con otras áreas de planta. Es el responsable de la seguridad, calidad y medio ambiente de las tareas desarrolladas dentro de su área de responsabilidad. Aplica las políticas de producción, seguridad, calidad, medio ambiente y recursos humanos. Dirige equipos de mejora tanto de operación como de negocio dentro de la planta. Gestiona los planes de parada de áreas importantes de planta. Puede cubrir durante periodos de tiempo a personal del grupo Técnico de su área.

Realiza tareas de equivalencia funcional a las del grupo técnico. Planifica y coordina proyectos especiales dentro de la planta. Participa en equipos de mejora a nivel regional y global.

Condiciones:

- o Titulación superior o experiencia equivalente
- o Conocimientos avanzados de herramientas informáticas.
- o Nivel alto de inglés.
- o Nivel de autonomía necesaria para su área de responsabilidad.
- o Gestiona trabajos que afectan a varias áreas de negocio, con mínima supervisión y gestiona proyectos sin supervisión técnica.
- o Líder natural de su equipo de trabajo.
- o Gestiona los planes de desarrollo para el personal de su equipo.

GRUPO PROFESIONAL: TECNÓLOGO/JEFE DE TURNO/JEFE DE TALLER

NIVEL SALARIAL: 73

AREA ORGANIZATIVA: PRODUCCIÓN/MANTENIMIENTO/SERVICIO A OPERACIONES Y ADMINISTRACIÓN y GESTIÓN

NATURALEZA DE LA FUNCIÓN. Dirigir, coordinar y controlar la totalidad de actividades desarrolladas en su área (Operaciones, Mantenimiento, DCS, laboratorio., etc). Coordina trabajos a realizar en combinación con otras áreas de planta. Es el responsable de la seguridad, calidad y media ambiente de las tareas desarrolladas dentro de su área de responsabilidad. Aplica las políticas de producción, seguridad, calidad, medio ambiente y recursos humanos. Dirige equipos de mejora tanto de operación como de negocio dentro de la compañía. Gestiona los planes de parada de áreas importantes de planta. Realiza tareas de equivalencia funcional a las del grupo técnico. Gestiona proyectos especiales





dentro de la planta. Gestiona equipos de mejora a nivel regional o global.

Condiciones:

- o Ingeniería Técnica o experiencia equivalente.
- o Conocimientos medios de herramientas informáticas.
- o Nivel medio de inglés.
- o Nivel de autonomía necesaria para su área de responsabilidad.
- o Gestiona trabajos o proyectos que afectan a varias áreas de negocio con mínima supervisión.
- o Gestiona proyectos sin supervisión técnica, dentro de la región.
- o Líder natural de su equipo de trabajo, y en equipos de mejora, tanto de aspectos técnicos como de negocio a nivel regional o global.
- o Gestiona los planes de desarrollo para el personal de su equipo, si lo hubiese.

GRUPO PROFESIONAL: APOYO TÉCNICO

NIVEL SALARIAL: 33.

AREA ORGANIZATIVA: MANTENIMIENTO/SERVICIO A OPERACIONES

NATURALEZA DE LA FUNCIÓN. Tareas de tipo técnico especializadas que requieren un alto nivel de detalle y conocimiento del área de trabajo, así como habilidades de coordinación a nivel interno y externo (proveedores, clientes, administración...). Actúa normalmente bajo supervisión siguiendo directrices.

Condiciones:

- o Ingeniería técnica o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto adquiridos por una probada experiencia profesional.
- o Se requiere utilización de herramientas informáticas, y nivel medio de idiomas.
- o La necesaria para el análisis y la solución de problemas relacionados con sus tareas, así como coordinación de proyectos e información.
- o Coordina y ejecuta actividades para cumplir planes definidos por otros.
- o Participa en proyectos con otras personas del departamento.

GRUPO PROFESIONAL: APOYO TÉCNICO





NIVEL SALARIAL: 35

AREA ORGANIZATIVA: MANTENIMIENTO/SERVICIO A OPERACIONES

NATURALEZA DE LA FUNCIÓN. Tareas de tipo técnico especializadas que requieren un alto nivel de detalle y conocimiento del área de trabajo, así como una continua planificación y coordinación a nivel interno y externo, y una clara orientación al cliente (tanto interno como externo) con un nivel medio de autonomía.

Condiciones:

o Ingeniería técnica o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto adquiridos por una probada experiencia profesional.

o Se requiere utilización de de herramientas informáticas, y nivel medio de idiomas.

o Sugiere e implementa mejoras y modificaciones a nivel de departamento.

o Organiza, planea y ejecuta trabajos con poca supervisión.

o Prepara trabajos y proyectos que afectan a varias personas del departamento.

o Puede participar en proyectos a nivel regional.

o Puede liderar tareas en el departamento en las que participen varias personas.

o Es reconocido como experto en las funciones asignadas dentro de la organización.

GRUPO PROFESIONAL: APOYO TÉCNICO

NIVEL SALARIAL: 37

AREA ORGANIZATIVA: MANTENIMIENTO/SERVICIO A OPERACIONES

NATURALEZA DE LA FUNCIÓN. Tareas de tipo técnico y de gestión que implican un alto conocimiento y especialización, con responsabilidades de coordinación y planificación de proyectos interdepartamentales, alto nivel de desarrollo y creatividad, así como alta orientación a la mejora continua. Nivel alto de autonomía.

Condiciones:

o Ingeniería técnica o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto adquiridos por una probada experiencia profesional. Se





requiere utilización de herramientas informáticas, y nivel alto de idiomas.

o Integra tareas de distintas funciones, requiere alto nivel de creatividad y flexibilidad, y toma de decisiones complejas y capacidad de persuasión y comunicación. Implementa trabajos y procedimientos a nivel interdepartamental.

Lidera proyectos a nivel regional.

o Tiene responsabilidades de supervisión y/o liderazgo de tareas en las que participan otros miembros del departamento aunque no tenga directa supervisión sobre ellos.

GRUPO PROFESIONAL: APOYO ADMINISTRATIVO

NIVEL SALARIAL: 23

AREA ORGANIZATIVA: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

NATURALEZA DE LA FUNCION. Realizar tareas de oficina de naturaleza sencilla, repetitivas y siguiendo métodos de ejecución establecidos con instrucciones precisas, y/o ayudar a personal de otros niveles superiores siguiendo sus indicaciones y bajo su supervisión.

Condiciones:

o Formación profesional, educación secundaria o experiencia equivalente. Se requiere nivel básico de conocimientos y utilización de herramientas informáticas, así como nivel medio de idiomas en función del puesto.

o Nivel de iniciativa necesario para un adecuado desempeño de su trabajo.

Cooperación y habilidades de trabajo en equipo

o No incluye responsabilidades de supervisión y/o liderazgo.

GRUPO PROFESIONAL: APOYO ADMINISTRATIVO

NIVEL SALARIAL: 24

AREA ORGANIZATIVA: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

NATURALEZA DE LA FUNCIÓN. Realizar variadas tareas de oficina de naturaleza sencilla de forma especializada y normalmente dentro de un departamento, con moderada complejidad, criterio y análisis para poder interpretar la información, con instrucciones definidas. Servir de apoyo a otros niveles superiores y bajo su supervisión.





Condiciones:

o Formación profesional, educación secundaria o experiencia equivalente. Se requiere nivel medio de conocimientos y utilización de herramientas informáticas, así como nivel medio/alto de idiomas en función del puesto.

o Nivel de iniciativa/autonomía necesario para un adecuado desempeño de su trabajo. Cooperación y habilidades de trabajo en equipo

o No incluye responsabilidades de supervisión y/o liderazgo.

GRUPO PROFESIONAL: APOYO ADMINISTRATIVO

NIVEL SALARIAL: 25

AREA ORGANIZATIVA: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

NATURALEZA DE LA FUNCION. Realizar trabajos especializados relacionados con variadas actividades administrativas en las que se siguen procedimientos y/o normativas específicas, debiendo interpretar procedimientos, datos e información.

Condiciones:

o Formación profesional, educación secundaria o experiencia equivalente.

o Se requiere nivel medio de conocimientos y utilización de herramientas informáticas, nivel medio/ alto de idiomas en función del puesto y experiencia previa en tareas similares.

o La autonomía necesaria para un adecuado desempeño de su trabajo, que incluye algunas tareas de planificación, solución de problemas y atención a los detalles.

o Habilidades de trabajo en equipo.

o No incluye responsabilidades de supervisión y/o liderazgo.

GRUPO PROFESIONAL: APOYO ADMINISTRATIVO

NIVEL SALARIAL: 26

AREA ORGANIZATIVA: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

NATURALEZA DE LA FUNCION. Tareas administrativas altamente especializadas que requieren un alto nivel de detalle y conocimiento del área de trabajo, así como habilidades de planificación y coordinación a nivel interno y externo (proveedores, clientes, administración...) Plena responsabilidad, estando su





trabajo orientado a resultados. Conocimientos e interrelación con otros departamentos.

Condiciones:

o Estudios universitarios medios o experiencia equivalente.

o Se requiere nivel medio/alto de conocimientos y utilización de herramientas informáticas, nivel alto de idiomas y experiencia previa en tareas similares.

o La autonomía necesaria para el análisis y la solución de problemas relacionados con sus tareas, así como coordinación de proyectos e información.

o Comunicación y habilidades de trabajo en equipo.

o Puede tener responsabilidades de supervisión y/o liderazgo.

GRUPO PROFESIONAL: APOYO ADMINISTRATIVO

NIVEL SALARIAL: 27

ÁREA ORGANIZATIVA: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

NATURALEZA DE LA FUNCIÓN. Tareas administrativas altamente especializadas que requieren un alto nivel de detalle y conocimiento del área de trabajo, así como una continua planificación y coordinación a nivel interno y externo, y una clara orientación al cliente (tanto interno como externo). Plena responsabilidad y trabajo orientado a resultados. Visión global del trabajo, desarrollando tareas con impacto en resultados de diversas áreas.

Condiciones:

o Estudios universitarios medios o experiencia equivalente. Se requiere nivel medio/alto de conocimientos y utilización de herramientas informáticas, nivel alto de idiomas y experiencia previa en tareas similares.

o Se requiere un alto conocimiento del trabajo y de su impacto en la organización, así como la toma de decisiones con autonomía, análisis y solución de problemas complejos y el manejo de situaciones excepcionales. Alta capacidad para la comunicación y el trabajo en equipo.

o Puede tener responsabilidades de supervisión y/o liderazgo. Puede sustituir al supervisor en su ausencia.

GRUPO PROFESIONAL: APOYO ADMINISTRATIVO

NIVEL SALARIAL: 28



AREA ORGANIZATIVA: ADMINISTRACION Y GESTION

NATURALEZA DE LA FUNCION. Tareas administrativas y de gestión que implican un alto conocimiento y especialización, con responsabilidades de coordinación de proyectos, planificación a largo plazo, alto nivel de desarrollo y creatividad, así como alta orientación a la mejora continua. Plena responsabilidad y trabajo orientado a resultados.

Condiciones:

o Estudios universitarios medios o experiencia equivalente. Se requiere nivel medio/ alto de conocimientos y utilización de herramientas informáticas, nivel alto de idiomas y experiencia previa en tareas similares.

o Integra tareas de distintas funciones, requiere alto nivel de creatividad y flexibilidad, interpretación técnica y analítica de tareas y toma de decisiones complejas. Alta capacidad para la persuasión, comunicación y el trabajo en equipo.

o Tiene responsabilidades de supervisión y/o liderazgo. Sustituye al supervisor en su ausencia.

Anexo nº 3. Solicitud de subvención y reembolso de gastos de formación.

En virtud de lo expresado en el artículo 35 del Convenio de ECESA, se aprueba (*) la subvención y el reembolso de los gastos (**) derivados de la formación abajo detallada a favor de:

NOMBRE:

PUESTO:

Nº. EMPLEADO:

DPTO.:

Fecha inicio y finalización:

Curso/ACTIVIDAD:

Días/HORARIO:

CENTRO:

(*) Chequear si la actividad formativa:

() Tiene un valor definido y relacionado con el trabajo en la planta



- ES IMPARTIDA POR UN CENTRO FORMATIVO SUFICIENTEMENTE RECONOCIDO
- ES POSIBLE REPORTAR LA ASISTENCIA
- SI ES POR CORRESPONDENCIA, NO HAY CENTRO DISPONIBLE QUE LA IMPARTA.
- NO INTERFIERE CON EL DESEMPEÑO SATISFACTORIO DEL TRABAJO.
- NO ESTÁ INCLUIDA EN OTROS PLANES O PROGRAMAS DE FORMACIÓN
- EMPLEADO CON CONTRATO INDEFINIDO
- (**) INDICAR LO QUE PROCEDA:

TOTALIDAD DE LOS GASTOS (TRANSPORTE EXCLUIDO) IMPORTE HASTA PTAS / EUROS

_ % DE LOS GASTOS (...) IMPORTE HASTA PTAS / EUROS.

ABONO A LA FINALIZACIÓN ABONO DURANTE REALIZACION SE RECUERDA QUE, DE TENER ESTA MISMA ACTIVIDAD FORMATIVA, ALGUNA OTRA CLASE DE AYUDA, EL IMPORTE DE ÉSTA DEBE DEDUCIRSE A EFECTOS DE ESTE REEMBOLSO.

ASIMISMO, QUE EL REEMBOLSO SE EFECTUARA POR NOMINA UNA VEZ QUE EL BENEFICIARIO PRESENTE LA FACTURA CORRESPONDIENTE Y LA CERTIFICACION ACREDITATIVA DE HABERSE REALIZADO CON ÉXITO LA ACTIVIDAD FORMATIVA REEMBOLSADA.

Comentarios:

Fdo: EMPLEADO Fdo.: Supervisor Recibí RRHH

Fecha: Fecha: Fecha:

Anexo nº 4. Comunicación de Horas Extraordinarias

Anexo nº 5. Plan de Beneficios de Eastman (EPP)





Comunicación de horas extraordinarias/formación: Fecha realización horas

Del Dpto: Al Dpto. de personal:

Autorización de: Nombre y Apellidos:

Nº de horas extraordinarias/formación: Nº usuario:

Motivo de generación de horas extraordinarias: Almuerzo/Cena SI NO
(Marcar entre las siguientes opciones)

Guardia Desayuno/Merienda SI NO
(Bocadillo y refresco)

Disponibilidad Abono de kilómetros Nº de km 0

Ampliación de jornada regular Total ptas./euros 0

Formación Abono de horas Nº de horas 0
extraordinarias/formación

Otros (indicar): () Trabajo efectivo (T) () Formación (F)

Motivo que justifica las horas extraordinarias/formación:

Abono T Total ptas/euros 0

Mixto T Total ptas/euros 0
Día solicitado

Descanso T Días solicitados

Abono F Total ptas/euros 0

Descanso F Días solicitados

Firma del Supervisor: Firma del empleado/a:

Fecha: Fecha:

Nota: Se rellenarán tres impresos, uno para el empleado, otro para Recursos Humanos y otro para el Comité de empresa.

Plan de Beneficios del Empleado

Dirigido a todos los empleados de la plantilla de Eastman Chemical España En vigor desde el 1 de enero de 2000

INTRODUCCIÓN. El Plan de Beneficios del Personal es un componente variable del paquete total de compensación de la Compañía, esto quiere decir que su paquete de compensación anual total variará dependiendo de los resultados de los negocios de Eastman. El plan resalta la participación directa que tienen todos los empleados en los éxitos de Eastman Chemical Company. La paga anual en metálico, basada en los resultados financieros anuales de la Compañía, permite al empleado participar de los éxitos financieros. Como compañía independiente, Eastman tiene una responsabilidad hacia sus accionistas, como empleados nuestro objetivo debería ser aumentar el valor del capital que se nos ha confiado,



obteniendo un rendimiento al menos igual al coste del capital durante los tiempos económicamente desfavorables y bastante por encima del coste del capital en los tiempos favorables.

QUIEN PUEDE PARTICIPAR EN EL EPP. En general, todos los empleados a jornada completa o reducida con contrato indefinido a fecha 31 de diciembre del año de referencia, puedan participar en el Plan de Beneficios del Personal para ese año. Los empleados de Eastman que se jubilen, recibirán la paga que se abone al año siguiente a su jubilación. Los Empleados con contrato temporal de duración determinada, de interinidad o de relevo, de obra o servicio, a tiempo parcial, en formación, o prácticas, y los becarios no podrán participar en el Plan. La retribución en metálico de un empleado en situación de proceso disciplinario (suspensión de empleo y sueldo) se reduce en proporción al tiempo que el empleado esté en esta situación. Por ejemplo, un empleado que ha estado durante 60 días en "Suspensión de empleo y sueldo", su retribución total prorrateada será:

$$\frac{365 \text{ días} - 60 \text{ días}}{365 \text{ días}} = 0.835$$

$$\frac{365 \text{ días}}{365 \text{ días}}$$

DEFINICION DE TERMINOS

Término: Capital. Definición: Es el dinero que nuestros inversores invierten en el negocio de Eastman Chemical Company. Es la suma de todo el dinero prestado a Eastman Chemical Company (deuda) más la inversión acumulada de los accionistas en Eastman Chemical Company (fondos propios). Estas inversiones (deuda y fondos propios) son utilizadas por Eastman Chemical Company para adquirir equipos, bienes inmuebles, inmovilizado y los demás activos necesarios para realizar su actividad **Término: Coste del Capital** (actualidad 9 %). Definición: Está formado por dos componentes: El coste de la deuda y el coste de los fondos propios.

Término: Coste de la deuda. Definición: Es el interés del dinero recibido en préstamo.

Término: Coste de los fondos propios. Definición: Es la remuneración que razonablemente esperan los accionistas como retribución por el riesgo mercantil y financiero que asumen con su inversión.

Término: Beneficio Neto de Explotación Después de Impuestos. Definición: Es la cifra total de ventas menos todos los costes de explotación, incluidos los impuestos, pero excluidos los gastos en concepto de intereses.

Término: Rendimiento del Capital. Definición: Es la remuneración del capital invertido en el negocio. Se calcula como se indica a continuación y se expresa en





porcentaje:

Rendimiento del Capital = $\frac{\text{Beneficio Neto de Explotación después de Impuestos}}{100}$

Capital Medio empleado

COMO SE DETERMINA LA RETRIBUCION TOTAL. La retribución está basada en la Medida del Rendimiento Financiero: el rendimiento del capital, menos el coste del capital.

El rendimiento del capital menos el coste del capital mide el beneficio real de una compañía considerando un rendimiento del capital necesario para hacer funcionar el negocio. Por tanto, esta es una buena forma de medir el valor económico que Eastman crea cada año.

FONDOS DEL PLAN. El Plan de beneficios (EPP) se dota entre otros con un 5% del salario de cada empleado, lo que permite que se realicen pagas de beneficios importantes cuando el rendimiento excede las previsiones. En este sentido se considera que ese 5% es salario a riesgo. El 5% a riesgo permite que la paga de beneficios pueda alcanzar hasta el 25% de la Retribución Computable.

LA RETRIBUCION COMPUTABLE - LA BASE PARA SU PAGA DE BENEFICIOS. Su contribución al rendimiento de la compañía indicada por su retribución computable es la base para el cálculo de su paga de beneficios. La retribución computable incluye la retribución por tiempo efectivo de trabajo, es decir retribución base, complementos del puesto de trabajo, plus de desarrollo profesional y plus de garantía, plus de multifuncionalidad y plus de disponibilidad, plus de radioactividad, guardias, horas extraordinarias, pagas extraordinarias, baja por accidente laboral, enfermedad profesional, vacaciones y licencias retribuidas, y descansos compensatorios retribuidos.

No incluye las Pagas de Beneficios anteriores, la retribución en especie, los beneficios extrasalariales, los suplidos, plus de distancia, las horas de formación y reuniones, los pagos delegados de Seguridad Social, enfermedad derivada del trabajo, los complementos por incapacidad temporal derivada de maternidad, pagas del plan primas local, las aportaciones de la empresa a planes de ahorro o previsión, otras prestaciones o pagos similares que no constituyen paga por tiempo trabajado.

COMO CALCULAR LA PAGA DE BENEFICIOS. Teóricamente usted puede recibir una paga anual de beneficios de hasta el 25%. La tabla a continuación ilustra el porcentaje de paga que correspondería a los distintos niveles de la Medida del Rendimiento Financiero.

Plan de Beneficios del Empleado





Tabla de Porcentajes de Paga

Rendimiento del Capital menos Coste del Capital (%)	Paga en Metálico* Porcentaje de Retribución Computable	Rendimiento del Capital menos Coste del Capital (%)	Paga en Metálico* Porcentaje de Retribución Computable
10 ó más	25	9	22
8	19	7	17
6	15	5	13
4	11	3	9,5
2	8	1	6,5
0	5	-1	4
-2	3	-3	2
-4	1	-5 ó menos	0

La retribución computable se modifica para incluir la paga a riesgo y el resultante se multiplica por el porcentaje de retribución computable correspondiente según la tabla EMPLEADOS NUEVOS. Los empleados fijos que se incorporen a la compañía participan en el Plan de Beneficios desde el primer día de contrato, recibiendo el 100% de la paga correspondiente al rendimiento a partir del segundo año de contribución a la Compañía y siguientes. Los empleados con contrato temporal contratados con expectativas de convertir su contrato a indefinido participarán en el Plan de Beneficios, aportando su paga a riesgo y recibiendo el 100% de la paga correspondiente al rendimiento a partir del segundo año de contribución a la Compañía y siguientes.

CÓMO FUNCIONA EL PLAN. El Plan de Beneficios del Personal resalta el desempeño de la Compañía y proporciona un medio para que los empleados participantes compartan el éxito. Usted puede colaborar al desempeño de la Compañía esforzándose en aumentar los beneficios con la mínima inversión de capital posible. Esto se puede alcanzar de diversas formas:

Centrándose en las necesidades del cliente, excediendo sus expectativas. Mejorando el desempeño y encontrando formas para mejorar la calidad de todo lo que hacemos.

Mejorando el desempeño trabajando eficientemente al rendimiento máximo, haciendo las cosas bien desde la primera vez.

Reduciendo los derechos, mejorando la utilización de los activos y reduciendo el coste.

Trabajando juntos para resolver los problemas y descubrir nuevas oportunidades. Fomentando los comportamientos que llevarán a un éxito sostenido de la compañía.

APROBACION DE LA TABLA DE PORCENTAJES DE PAGA DE BENEFICIOS. El Consejo



de Administración de Eastman Chemical Company debe aprobar la tabla de porcentajes de paga de beneficios del Plan. Tras la aprobación las pagas se abonarán, de forma general, en el mes de febrero de cada año.

IMPORTANTE. Este plan se desarrolla a discreción de la Dirección de Eastman y la paga de beneficios del plan puede variar en función del desempeño de la Compañía. El programa de acciones de los empleados formaba parte del Plan de Beneficios del Personal hasta el año 1999. En el año 2001 se han implantado programas que lo sustituyen en función de las características específicas de cada país. En Eastman Chemical España se ha puesto en marcha un “Beneficio Garantizado” del 5% del salario anual que se recibe en Febrero de cada año. Los empleados nuevos que participan en el Plan, recibirán un 3% garantizado el primer año de contribución a la empresa y un 5% a partir del segundo año (ver Anexo 6.)

Anexo nº 6. Ejemplo Cálculo de la paga de EPP, y del Beneficio Garantizado

Salario base	2,945,000
C. Eastman Op. Téc./Apoyo Tec./Avdo./Tecnolg.	380.000
Suma otros conceptos computables	950.000
I.T.	-50,000
Total retribución computable al 95%	4,225.000
Total retrib. Computable restaurada al 100%	4,447,368
Porcentaje en metálico de Epp del año	3.5
Incremento Variable Epp (Inc. Var. Epp)	155.658
Salario anual nómina (95%)	4,497,368
Salario anual restaurado (100%)	4,734,072
Beneficio garantizado (5%)	236,704
Inc. Var. Epp + Beneficio Garantizado	392,361

PRIMER CONVENIO COLECTIVO EASTMAN CHEMICAL ESPAÑA FE DE ERRATAS:

1. CAPITULO V. JORNADA DE TRABAJO

Art. 24.2 Jornada Partida.

Donde dice “Desde la entrada en vigor de este convenio se establece una jornada especial intensiva de tres meses”, debe decir:

“Desde la entrada en vigor de este convenio se establece una jornada especial



intensiva de dos meses y medio".

2. CAPITULO VIII. REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

Donde dice "Capítulo VIII. Representación de los trabajadores" debe decir:

"Capítulo IX. Representación de los trabajadores".

3. ARTÍCULO 49. COMITES DE EMPRESA

Art 49.1 c... Donde dice "en beneficio de los trabajadores o de sus areares" debe decir "en beneficio de los trabajadores y sus familiares".

Firmas.

