



# ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y EMPLEO

SERVICIO PROVINCIAL DE HUESCA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

421

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa CARBURO DEL CINCA, S. A.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la Empresa CARBURO DEL CINCA, S. A. (código de convenio número 22000052012003), suscrito entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, afiliados a los Sindicatos CCOO. y UGT., vigente desde el 01-01-2013 al 31-12-2017, presentado en este Servicio Provincial en fecha 18 de diciembre de 2015 y subsanado el 25 de enero de 2016, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial del Departamento de Economía y Empleo,

## ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 29 de enero de 2016. La Subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Maurel Garcés

**Convenio****CONVENIO DE CARBURO DEL CINCA, S.A.****I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN****Art.1º Ámbito Territorial.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán aplicables al centro de trabajo que la empresa Carbuero del Cinca, S.A. en Monzón y en la Cantera denominada "La Algareta", situada en la Sierra de la Carrodilla en Estadilla, provincia de Huesca.

**Art. 2º Ámbito funcional.**

Los preceptos del presente Convenio regulan las relaciones entre la empresa Carbuero del Cinca, S.A. y sus trabajadores.

**Art. 3º Ámbito personal.**

Este Convenio afecta a todos los trabajadores fijos en plantilla o que puedan ser contratados por Carbuero del Cinca, S.A. durante la vigencia del mismo, y en el centro de trabajo que la empresa tiene en Monzón y Estadilla, provincia de Huesca, sin más excepción que las señaladas en el Art. 2º del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 4º Ámbito Temporal.**

La duración y vigencia del Convenio será desde 1 de Enero de 2013 al 31 de Diciembre del año 2017, con independencia de la fecha de su registro y publicación.

**Art. 4º Bis – DENUNCIA**

El presente Convenio, salvo pacto expreso en contrario, se entenderá automáticamente denunciado con tres meses de antelación a la fecha de su finalización, siendo de aplicación para su negociación, a partir de dicho momento, el procedimiento y plazos previstos en el artículo 86 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, salvo el de negociación que será como máximo de 8 meses, sometiéndose a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, así como se indica en la Disposición Adicional Tercera del presente Convenio.

**II.- ORGANIZACION DEL TRABAJO****Art. 5º Responsabilidad de la organización.**

Sin perjuicio de las obligaciones que le impone la legislación vigente, la organización del trabajo en todos sus aspectos, la gestión técnica y administrativa y el ejercicio de la autoridad, aplicada a través de sus mandos, corresponde a la alta dirección de la empresa.

**Convenio (continuación)**

En el ejercicio de la facultad que compete a la dirección, podrá ésta adoptar las medidas que estime más oportunas, de vigilancia y de control, para asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales.

En cualquier caso, ambas partes se comprometen a que sus prestaciones recíprocas sean presididas por las exigencias de la buena fe.

**III.- CLASIFICACION PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL.-**

Art. 6º En función de la actividad laboral que desarrollan, los trabajadores de Carburo del Cinca incluidos en el presente Convenio, se distribuyen en:

<u>Clasificación funcional</u>	<u>Grupo Profesional</u>
Operario Planta Cantera	1
Conductor Pala, Dumper, Trailer	4
Sangría	2
Operaciones	2,3,4 (El Grupo 2 Máximo 3 meses)
Producto Terminado	3
Laboratorio	3
Mantenimiento mecánico	2,3,4
Mantenimiento eléctrico	2,3,4
Administración	4
Responsable de Operaciones	5
Encargado de Producción	6
Técnicos	4,5,6,7,8

Art. 7º Movilidad Funcional.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional entre los grupos profesionales. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad, aptitud y formación necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos.

El Comité de Empresa, podrá recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viéndose obligada la Empresa a facilitarla.

**IV.- CONDICIONES ECONÓMICAS**

Art. 8º Se establece un incremento para el año 2015 de un 1.5%, un 1.5% para el año 2016 y un 2% para el año 2017, con la revisión salarial que se establece en el Convenio General de la Industria Química en el Art. 38; en todos los casos sin aplicación de reserva.

Los años 2013 y 2014 no sufren incremento alguno.

El salario se compone de un salario fijo compuesto de los siguientes conceptos:

- S.M.G. (Salario Mínimo Garantizado)
- Plus Convenio (hasta el 20% del S.M.G.)
- Complemento Personal no absorbible excepto para cambios de nuevas categorías y/o incrementos del plus convenio.
- Complemento Antigüedad.

**Convenio (continuación)**

Así mismo se establece que para los cambios de Grupo Profesional, el trabajador verá incrementado su salario anual, con la diferencia que exista de un Grupo Profesional al otro.

Y un salario variable, para el personal de Producción y Envasado; que trabaje a turnos, compuesto por los conceptos definidos en el Art. 11 del presente convenio.

La cláusula de revisión establecida en el art. 38º del Convenio General de la Industria Química también será de aplicación al concepto "turnicidad" y "domingos" recogidos en el artículo 11.1 y 11.4 respectivamente de este convenio.

Las cantidades que la empresa libremente conceda o pacte por encima de los salarios establecidos por puesto, en atención a circunstancias personales o temporales, de responsabilidad o de cualquier otra causa, podrán ser absorbidas en cualquier modificación de salarios o suprimidas al desaparecer las circunstancias que las motivaron.

Ambas partes convienen en que las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico y que la invalidación de cualquiera de sus pactos dejaría sin eficacia práctica la totalidad del mismo, debiendo reconsiderarse en su conjunto.

**Art. 9º Tabla salarial.**

Tabla de Salario Mínimo Garantizado anual en cada grupo profesional.

(€) Euros/año 2015

Grupo 1	14.426,92
Grupo 2	15.436,80
Grupo 3	16.735,24
Grupo 4	18.610,75
Grupo 5	21.206,95
Grupo 6	24.814,34
Grupo 7	30.152,26
Grupo 8	38.231,33

**Art. 10º Antigüedad.**

El vencimiento de antigüedades a partir del uno de enero de 2002 se realizara con las cantidades reconocidas en el art. 39 del Convenio General de la Industria Química.

Los trabajadores con antigüedad reconocida a uno de enero de 2002 mantendrán las condiciones actuales siguientes:

<u>Periodo</u>	<u>(€)Euros/año</u>
Entre 0 y 3 años	0
Entre 3 y 5 años	300,34
Entre 5 y 10 años	600,68
Entre 10 y 15 años	1.201,36
Entre 15 y 20 años	1.802,04
Entre 20 y 25 años	2.402,73
Entre 25 y 30 años	3.003,41
Más de 30 años	3.604,09

**Convenio (continuación)**

Para el comienzo del devengo o modificación del existente, se seguirá el siguiente criterio:

Si la fecha correspondiente es igual o inferior al quince del mes, se devengará todo el mes; si es superior al quince, se comenzará a devengar desde el día primero del mes siguiente.

**Art. 11º Variables****11.1 Turnicidad.**

Es la parte de salario que percibe un empleado cuyos días de descanso y fiesta no coinciden con los correspondientes naturales del calendario. Su devengo es por día trabajado o parte proporcional y es incompatible con el cobro de jornada por horas extraordinarias.

Se fija en 2015: 5,72 euros/día trabajado

**11.2 Nocturnidad.**

Es la parte del salario adscrita al trabajo realizado durante la noche (de 22 horas a 6 horas). Su devengo es por noche trabajada o parte proporcional y es incompatible con el cobro de jornada por horas extraordinarias.

Se fija en 2015: 12,76 euros/día trabajado

**11.3 Festivo**

Es la parte del salario por festivo ínter semanal trabajado. Su devengo es por día festivo trabajado o parte proporcional y es incompatible con el cobro de jornada por horas extraordinarias.

Se fija en 2015: 16,36 euros/día trabajado

**11.4 Domingo**

Es la parte del salario por domingo trabajado. Su devengo es por domingo trabajado o parte proporcional y es incompatible con el cobro de jornada por horas extraordinarias.

Se fija en 2015: 3,47 euros/día trabajado

Para el año 2015 la cuantificación anual de estos variables para el personal que realice turnos se realizará de la siguiente manera:

Una vez acordado el calendario laboral anual, este servirá de referencia en cuanto al número de variables a realizar en los diferentes conceptos que se describen en este artículo. En el caso que por modificaciones posteriores de calendario, los variables realmente realizados a lo largo de todo el año, fueran menores que los variables inicialmente previstos, se procederá al abono de la diferencia en la nómina de Diciembre.

De existir algún caso especial, se tratará con los Representantes de los Trabajadores.

**V.- JORNADA LABORAL**

Art. 12º La jornada laboral anual para el personal de planta será de 1.776 horas. A partir del año 2006 las reducciones en la jornada anual que recoja el Convenio General de la Industria Química serán automáticamente aplicadas a la jornada laboral actual de

**Convenio (continuación)**

1.776 horas. 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. En caso de personal a turno y consiguiente relevo, el responsable o encargado tomará las disposiciones necesarias para que haya solución de continuidad en el puesto de trabajo.

La jornada anual para el personal técnico y administrativo será de 1.752 horas que serán distribuidas en 222 días laborables, donde la eliminación del medio día del convenio anterior, que se establecía para el día 24 de diciembre, este será, a efectos de cómputo, considerado como no laborable para el personal de oficina.

Se establece para el personal técnico y administrativo una jornada intensiva de 7 horas diarias que se llevará a cabo del 15 de Junio al 15 de Septiembre, ambos inclusive. El resto de horas hasta completar la jornada laboral y los días definidos más arriba se distribuirá entre el resto de los días laborables del año, con excepción de los viernes que se podrá realizar una jornada intensiva con el siguiente horario:

	Presencia obligatoria	Flexibilidad
Viernes en jornada Intensiva	de 08:30 a 14:30	de 07:45 a 08:30 de 14:30 a 15:30

La Dirección de la Empresa establecerá un sistema rotativo entre el personal administrativo de forma que se asegure que el servicio de oficinas quede cubierto en horario de jornada normal por al menos 1 persona.

El resto de personas que realicen esta jornada intensiva de viernes quedarán afectadas en la misma proporción.

**Art. 13º Flexibilidad de Jornada.**

a) Se fija una flexibilidad para el personal de planta de (+/-) 15 días/año que será de disponibilidad a criterio de la Dirección de la Empresa para los siguientes casos:

1º.- Averías.

2º.- Parada por motivos organizativos, (exceso producción, falta de pedidos..etc..)

Si por necesidades organizativas de la producción se modificara el calendario establecido, se deberá informar al Comité con una semana de antelación. Si esta modificación implica la supresión de la jornada a turnos, en el caso de no respetarse el plazo precitado se abonaran los turnos correspondientes a una semana más de los días trabajados.

Para cada día que se aplique la flexibilidad el trabajador recibirá, cuando la devuelva, un plus de 16,24 euros.

b) Se fija la siguiente flexibilidad para el personal técnico y de administración (en ningún caso durante el año se permitirán unos déficit ó superávit superiores a 8 horas):

	<u>Presencia obligada</u>	<u>Flexibilidad</u>
Jornada intensiva:	de 7:30 a 14:00	de 7:00 a 7:30 y de 14:00 a 14:30
Jornada normal:	de 8:30 a 13:30 y de 15:30 a 17:00.	de 7:45 a 8.30 de 13:30 a 14:30 ó de 14:30 a 15.30 de 17:00 a 20:00

**Convenio (continuación)**

Para el personal a turnos, independientemente de la flexibilidad establecida en el apartado a) de este artículo, se admitirá un superávit de hasta 16 horas con respecto a la jornada anual que será compensado en el calendario del ejercicio siguiente. Aquellas horas que excedan estas 16 tendrán el siguiente tratamiento y compensación:

- Su realización será voluntaria, siempre que la Empresa reúna el nº mínimo de personas para el desarrollo habitual de su actividad.
- La Empresa reajustará los calendarios, más o menos sobre el mes de octubre de cada año, para corregir el déficit o exceso de horas provocadas que por cualquier causa se hubiesen originado.
- El abono de estas horas de exceso a las 16, será compensado como Horas Extraordinarias.
- No será compatible este abono si dicho exceso viniera provocado por la aplicación de la Flexibilidad.
- De todo ello se informará a los Representantes de los Trabajadores.

En el caso de déficit de horas e independientemente de la flexibilidad establecida en el apartado a) de este artículo, solo podrán ser compensadas en el ejercicio siguiente las primeras 16 horas, quedando el resto "amortizadas" en el ejercicio.

**Art. 14º Prolongación de Jornada.**

Todos aquellos trabajadores/as a turno que por necesidades de la Empresa tengan que prolongar su jornada, tendrán derecho a 30 minutos para comer por cuenta de la Empresa.

Ambas partes acuerdan que cuando se produzca una ausencia imprevista, el turno saliente se verá obligado por las necesidades perentorias del desarrollo productivo a ampliar su jornada en cuatro horas, al igual que su compañero del turno siguiente.

Dicha ampliación, sólo podrá ser obligatoria durante el primer día de la ausencia justificada o injustificada para las personas que relevan, obligándose la Empresa a, en el plazo de veinticuatro horas buscar una solución organizativa, no encadenándose la prolongación de jornada al trabajador afectado al día siguiente, salvo que de manera voluntaria dichas personas así lo asuman.

Aquellos trabajadores/as que amplíen su jornada por ausencia imprevista, cobrarán las horas de exceso a precio de horas extras.

En ampliación a lo anterior, se abonará un doble cuando entre la salida de Fábrica y la posterior entrada no hayan mediado 12 horas de descanso. Por ello, percibirán un plus de 27,32 euros para el año 2015.

**Art. 15º Horas extras.**

El valor de la hora extra para el personal de planta se calculará como 1.75 veces el cociente entre salario fijo más variables estimados del año y las horas de jornada anual.

**Art. 16º Vacaciones.**

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal será de 30 días naturales.

**Convenio (continuación)**

De esta vacación, como mínimo, quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de Junio a Septiembre. Para el personal a turnos tanto los 15 días seguidos como los 15 días restantes podrán ser sustituidos por trabajo a 5º turno, a razón de 5 días de vacaciones por ciclo, entendiéndose que los 15 días de vacaciones en periodo Junio a Septiembre solo podrán ser compensados por ciclos en el mismo periodo.

En caso de baja por enfermedad durante el período vacacional, sea dentro de cualquiera de los dos períodos establecidos, no se interrumpirán las mismas por dicha causa. El trabajador deberá informar de ello a la empresa la cual completará el 100% del salario que debiera percibir el trabajador en dicho periodo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación cuando la situación de incapacidad temporal se produzca una vez iniciadas las vacaciones por parte del trabajador y, en cuyo caso, perderá el derecho a un nuevo señalamiento posterior salvo que se tratase de una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 50 del Convenio General de la Industria Química.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico y para el personal que realice 5º turno se estará a lo expuesto en el párrafo 2º de este artículo.

**VI.- PERMISOS Y LICENCIAS**

Art. 17º a) El trabajador/a previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por algunos de los motivos y tiempos siguientes:

<u>Motivo</u>	<u>Duración del permiso</u>	<u>Observaciones</u>
Matrimonio	15 días naturales	Fotocopia del Libro de familia
@ \$ Nacimiento de un hijo	2 días naturales	Fotocopia del Libro de familia
@ Enfermedad grave*	2 días naturales	Justificante médico
@ Intervención Quirúrgica** (Hospital)	Hasta 2 días naturales	Justificante médico
@ Fallecimiento *	2 días naturales	-----
Traslado de domicilio	1 día natural	-----
Comunión o Bautizo de hijos	1 día natural	-----(&)----
Matrimonio (&)	1 día natural	Padres, hijos y hermanos
Asistencia a Juicios	El tiempo indispensable	Citación de asistencia.

- \* Hasta 2º Grado (consanguinidad y afinidad)
- \*\* Requiere Internamiento
- (&) Del trabajador ó su cónyuge en día de la celebración de la ceremonia
- @ Ampliación de hasta 2 días por desplazamiento cuando se superen 130 Km.
- \$ Si los 2 días naturales coinciden con días no hábiles en el Registro, se podrá solicitar una ampliación de permiso de un día mas, siempre que su primer día laborable coincida en horario de mañana y que a su vez sea un día hábil del Registro.

**Convenio (continuación)**

- b) El trabajador, previo aviso mediante citación y/o posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración únicamente de los conceptos fijos por alguno de los motivos siguientes y teniendo siempre en cuenta:
- Qué deberá hacer acto de presencia en la Empresa para tener derecho a esa retribución.
  - La jornada de trabajo, los medios de transporte y los horarios de visita.
- b.1.- Visita médica personal al centro de salud y centro de especialidades en Monzón.
- b.2.- Visita médica personal al especialista de la Seguridad Social, fuera de Monzón.
- b.3.- Visita médica particular en caso de enfermedad debidamente justificada.
- b.4.- Hasta 3 veces al año para visita médica fuera de Monzón al especialista de la Seguridad Social ó visita médica particular acompañando al cónyuge, hijos, ó pareja oficial de hecho debidamente reconocida.
- b.5.- En caso de intervención de cirugía menor al cónyuge e hijos. Se entiende por cirugía menor aquella que no requiere internamiento.
- c) El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los conceptos fijos, si se encuentra inscrito en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el M.E.C. para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación vigente, hasta un máximo de 15 días al año.

En aquellos casos que no pudiera hacerse acto de presencia, se deberá justificar suficientemente el motivo y la hora de entrada y salida.

**VII.-MEJORA POR ACCIDENTE LABORAL, INCAPACIDAD TEMPORAL Y/O ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Art. 18º En caso de accidente de trabajo, enfermedad común y/o enfermedad profesional, se establece un periodo de crédito de 180 días, durante el cual la empresa complementará al 100% la diferencia entre la prestación que abone la Seguridad Social o la Mutua de Accidentes y el salario correspondiente al SMG, plus convenio, plus personal y antigüedad, mas el nº de variables que se hayan realizado en el año anterior/365 días. Siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

A partir del año 2011 se realizará de la siguiente manera:

A la fecha de la IT/AT/EP se retrocederá 730 días:

A) Las personas que en este periodo de 730 días hacia atrás no tengan un nº superior a 30 días de IT/AT/EP tendrán derecho a 180 días de complemento al 100%.

B) Las personas que superen los 30 días de IT/AT/EP, la suma resultante de esos días se restaran de los 180 días, manteniendo siempre la Empresa un mínimo de 90 días de cobertura al 100% al año.

A partir del año 2012 se realizará de la siguiente manera:

A la fecha de la AT/EP se retrocederá 365 días:

A) Las personas que en este periodo de 365 días hacia atrás no tengan un nº

**Convenio (continuación)**

superior a 30 días de AT/EP tendrán derecho a 180 días de complemento al 100%.

B) Las personas que superen los 30 días de AT/EP, la suma resultante de esos días se restaran de los 180 días, manteniendo siempre la Empresa un mínimo de 90 días de cobertura al 100% al año.

A la fecha de la IT se retrocederá 548 días:

A) Las personas que en este periodo de 548 días hacia atrás no tengan un nº superior a 30 días de IT tendrán derecho a 180 días de complemento al 100%.

B) Las personas que superen los 30 días de IT, la suma resultante de esos días se restaran de los 180 días, manteniendo siempre la Empresa un mínimo de 90 días de cobertura al 100% al año.

Para el personal Técnico, Administrativo y Encargados, para cualquiera de los casos de I.T., su retribución será íntegra desde el primer día de la baja.

Los Encargados percibirán además un complemento en variable que será el resultado de la media de variables del año anterior/365, por un tiempo máximo de 180 días.

**IX.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS Y SU CÓMPUTO.**

Art. 19º Para el cómputo anual del salario, se tomarán los conceptos que se indican a continuación:

	Mes	Mes Julio/Dic.	Pagas Julio/Dic.	Paga Marzo
S.M.G.	10	2	2	1
Plus Convenio	10	2	2	1
Complemento Personal	10	2	2	
Antigüedad	10	2	2	
Variables	(*)	(**)		

(\*) Los trabajados.

(\*\*) Los trabajados mas el resultado del nº de variables previsibles en el año para el trabajador por 15/365.

El pago se efectuará mediante transferencia bancaria dentro de los cinco días naturales siguientes al devengo.

Las pagas de verano y Navidad serán satisfechas dentro de la segunda decena de los meses de Julio y Diciembre.

La paga de marzo se abonará dentro del primer trimestre.

Ambas partes acuerdan, que con el objetivo de disminuir el número de Accidentes de Trabajo y las Horas perdidas por Incapacidad Temporal; se establece un sistema de primas, no consolidables, que se abonaría al finalizar el año sobre el SMG, Plus Convenio y Plus Personal como se establece en las tablas que a continuación se detallan:

Incapacidad Temporal		Accidente de Trabajo	
Horas perdidas	Incremento	Nº de Accidentes	Incremento
Hasta 999	0.5%	1	0.5%
De 1000 a 1499	0.3%	2	0.3%
De 1500 a 2000	0.1%	3	0.1%

**Convenio (continuación)****X.- FORMACIÓN**

Art. 20º La empresa y el comité establecen clasificar los cursos de formación en tres categorías.

1. Obligatorio: Los que por Ley tenga que garantizar la Empresa y realizar determinados trabajadores.
2. Indispensable: Los que a criterio de la Dirección de la Empresa sean indispensables para el desempeño de determinados puestos de trabajo.
- 3.- Voluntario: Los que a criterio de la Dirección de la Empresa sean convenientes para el desempeño de determinados puestos de trabajo y en ciertos casos cursos que han sido clasificados en uno o dos para un determinado colectivo de personal.

Para los cursos obligatorios y los indispensables las horas de formación serán computadas para el total anual de horas trabajadas.

Para los tipos 1 y 2 se establecen unas dietas con el siguiente criterio:

A) si las horas de Formación coinciden en un día de trabajo a turno de mañana o tarde.

B) si las horas de Formación no coinciden en un día de trabajo a turno de mañana o tarde.

2015

Para el tipo 1 y criterio A: 9,33 euro/día.

Para el tipo 2 y criterio A: 6,84 euro/día.

Para el tipo 1 y criterio B: 1,41 euro/día.

Para el tipo 2 y criterio B: 1,11 euro/día.

Para los cursos clasificados como obligatorios ó indispensables, la empresa se compromete a intentar realizarlos de forma que resulten dentro de la jornada laboral de trabajo de la mayor parte del personal afectado, y a ser posible en periodo no productivo. Para los casos en que esto no sea posible, se estará a lo dispuesto más arriba.

Se establece un límite máximo de 5 días de formación fuera de jornada de trabajo en un trimestre natural.

Los cursos de formación a realizar serán adaptados a los requerimientos del trabajo que desarrollen ó puedan desarrollar los trabajadores en la empresa.

Art. 21º La dirección de la empresa decide una política de igualdad y se compromete a comunicar esta decisión a toda la plantilla; adoptara las medidas para que las mujeres puedan trabajar en el área de producción, contribuirá a una contratación que facilite la entrada de mujeres y facilitara las instancias y convocatorias planteando de manera expresa que es para hombres y mujeres.

**XI.- COMISION PARITARIA**

Art. 22º Estará formada por tres miembros del Comité de Empresa y otros tres miembros por parte de la Empresa.

Las funciones de esta Comisión serán aquellas establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, interpretación, aplicación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes y, en general, cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio. Como por ejemplo, casos excepcionales en IT/AT/EP.

**Convenio (continuación)**

Esta Comisión se reunirá cuantas veces sea necesario a petición de cualquiera de las partes en el plazo máximo de siete días desde la solicitud de reunión. Se levantarán acta de las reuniones, en la que se indicarán los acuerdos alcanzados dentro de su competencia. Los acuerdos deberán de ser aprobados por mayoría.

Las funciones y actividades de esta Comisión no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en los textos legales, sometiéndose en caso de discrepancia en el seno de dicha comisión, a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

La Comisión Paritaria conocerá y resolverá las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas, en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o en temas concernientes a causas económicas, técnicas, organizativas o derivadas de fuerza mayor o en la inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los Art. 41.6 y 82.3 respectivamente cumpliendo y adaptándolo en todo momento a la legislación vigente.

**XII.-DISPOSICIONES ADICIONALES**

1ª) La Empresa se compromete, en la vigencia de este Convenio, a mejorar la contratación eventual en contratación indefinida al mayor número posible de personas, teniendo presente y manteniendo este criterio:

A) no sobrepasar en cuanto a número, la plantilla mínima a 4º turno

2ª) Se acuerda que para toda la vigencia de este convenio, el Plus Convenio mínimo de los trabajadores eventuales será del 13.87% del Salario Mínimo Garantizado de su grupo profesional.

3ª) Interpretación del Convenio.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al ASECLA (Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón).

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a los trabajadores y a la Empresa, incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su reglamento de aplicación.

4ª) Seguro de Accidentes de la Empresa.

Se establece un mínimo de cobertura en el Seguro de Accidentes de 35.000 euros, para aquellas personas que no lleguen a esta cantidad.

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio General de la Industria Química y demás disposiciones legales.

Monzón, 10 de noviembre de 2015.