



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y EMPLEO

SERVICIO PROVINCIAL DE HUESCA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

1296

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de las Empresas BRILEN, S.A. / NOVAPET, S.A. / BRILEN TECH, S.A.U.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de las Empresas BRILEN, S.A. / NOVAPET, S.A. / BRILEN TECH, S.A.U. (código de convenio número 22001073012001), suscrito entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores afiliados a los Sindicatos CCOO. y UGT., vigente desde el 01-01-2016 al 31-12-2019, presentado en este Servicio Provincial en fecha 23-12-2016 y subsanado el 20-03-2017, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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, Industria 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, 21 de marzo de 2017. La Directora del Servicio Provincial, P. A. (Decreto 74/2000, de 11 de abril, del Gobierno de Aragón), la Secretaria Provincial, M^a Elena Climente Brun

CONVENIO 2016-2019

I

Disposiciones generales

Artículo 1º. Ámbito territorial.- El presente Convenio Colectivo afectará exclusivamente a los centros de trabajo de las empresas BRILEN, S. A. / NOVAPET, S.A. / BRILEN TECH, S.A.U., ubicados en terrenos lindantes al Polígono Industrial del Valle del Cinca, en Barbastro (Huesca).

Artículo 2º. Ámbito personal.- Afectará el presente Convenio Colectivo a la totalidad del personal encuadrado en dichos centros de trabajo, con excepción de los trabajadores cuyas funciones no se incluyan en el cuadro de convergencia que se adjunta al presente Convenio como Anexo II.

Artículo 3º. Ámbito temporal.- El presente Convenio Colectivo entra en vigor, a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 2016, estableciéndose para el mismo una duración de cuatro años y finalizando, por tanto, el 31 de diciembre del año 2019.

Artículo 4º. Prórroga y denuncia.- El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado con tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia, prorrogándose todo su articulado hasta el momento en que se llegue a un acuerdo para su sustitución o revisión, siempre que a dicho acuerdo se llegue en el plazo máximo legal establecido. La presente cláusula se establece exclusivamente para la revisión de este convenio.

En el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia del Convenio se procederá a constituir la comisión negociadora y ambas partes deberán establecer un calendario o plan de negociación.

Finalizado el plazo máximo legal de negociación sin que se hubiese alcanzado un acuerdo se estará a lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5º. Absorción y compensación.- Las mejoras económicas establecidas en este Convenio absorberán las mejoras económicas de cualquier clase que pudieran establecerse en el futuro por disposición legal, excepto en el caso de que éstas, consideradas independientemente y sumadas a las existentes con anterioridad al Convenio, superasen el nivel total de éste.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran.

Artículo 6º. Garantías "ad personam".- Se respetarán las situaciones personales que, examinadas en su conjunto, excedan de las condiciones del Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" y entendidas como cantidades totales, por ser situaciones económicas las que se garantizan personalmente en este artículo.

Artículo 7º. Comisión Paritaria.- La Comisión Paritaria se ocupará de la vigilancia y cumplimiento de lo que se establece en el presente Convenio y de aquellas cuestiones establecidas en la Ley o que le pudieren atribuir las partes de mutuo acuerdo.

Estará formada, como máximo, por cuatro representantes de la dirección de la empresa y otros cuatro representantes del personal, designados estos últimos por el Comité de Empresa.

Sus funciones serán, además de las que le atribuya la ley y las partes de mutuo acuerdo, las de asesorar, resolver, en su caso, e informar a la Dirección y al órgano de representación del personal sobre la interpretación de las cláusulas del Convenio, incidencias que pudieran producirse, vigilancia de lo pactado y, en general, cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Quedan incluidas especialmente dentro de sus facultades las cuestiones relativas al número de personas por turno, pudiendo, en caso de desacuerdo, recabarse la intervención de un especialista en métodos y tiempos del Ministerio de Trabajo.

C

La Comisión se reunirá a petición de cualesquiera de las partes, con previo aviso de cinco días de antelación y previa presentación de un concreto orden del día. El plazo máximo para adopción de acuerdos será de dos meses a contar desde la celebración de la primera reunión. Se levantará acta de las reuniones en la que se indicarán los acuerdos alcanzados, los cuales se adoptarán por mayoría de sus integrantes, sometiéndose en su caso las discrepancias que puedan existir en el seno de dicha comisión a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, en el supuesto de existir discrepancias sobre la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, las mismas se solventarán conforme indica dicho artículo en sus párrafos último y penúltimo, es decir, se planteará ante esta comisión paritaria que tendrá un plazo de siete días para resolver y, en su defecto, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales citados en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8º. Vinculación a la totalidad.- En el caso de que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los puntos esenciales del Convenio, desvirtuándole, quedaría éste sin eficacia, debiendo reconsiderarse el contenido.

Artículo 9º. Legislación supletoria.- En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las normativas y leyes vigentes en la materia, así como a los acuerdos sectoriales que vinculen a BRILEN, S. A. / NOVAPET, S.A./ BRILEN TECH, S.A.U., en su centro de trabajo de Barbastro.

II

Organización del trabajo

Artículo 10º. Organización del trabajo.- La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa y se efectuará de acuerdo con la normativa vigente en la materia, respetando a su vez las competencias del Comité de Empresa previstas en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11º. Aumento de la productividad.- Ambas partes, conscientes de la necesidad de incrementar la productividad como consecuencia de los crecientes niveles de competitividad requeridos por el mercado y cambios tecnológicos inevitables, se comprometen, dentro de los principios de la buena fe y en el marco de la legislación vigente, a dirigir sus esfuerzos a un mayor aprovechamiento de los medios de producción de la empresa. Se reconoce expresamente como una de las facultades de la Dirección la utilización, a rendimiento normal, de la jornada de trabajo.

Artículo 12º. Movilidad funcional.- Queda establecida la movilidad funcional de toda la plantilla en el ámbito de la Fábrica en orden a una mejor asignación, por parte de la Dirección, de los recursos humanos disponibles allí donde las necesidades organizativas o productivas lo requieran. Se estará en la materia a la legislación vigente en cada momento.

III

Contratación, Clasificación profesional y valoración del trabajo

Artículo 13º. Contratación.- El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas generales sobre colocación y las especiales para los trabajadores de mayor edad, minusválidos, etc.. Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, los hijos de aquellos trabajadores de la empresa que hubieran fallecido, fueran jubilados o permanezcan en activo.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores conforme a lo estipulado en los arts. 8.4 y 64 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

C

La empresa se compromete a no utilizar trabajadores contratados a través de Empresas de Trabajo Temporal para puestos de los considerados fijos, quedando restringida su utilización para las necesidades especiales y puntuales de los procesos de fabricación, así como la cobertura de bajas por I.T. o permisos de corta duración.

Si bien la literalidad del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores parecen excluir al Convenio Colectivo de Empresa de la capacidad de regular ampliaciones al periodo máximo de utilización de contratos eventuales por circunstancias de la producción recogido en la misma, las partes firmantes creen interpretar correctamente el espíritu de la Ley al articular en el presente Convenio, en lo que a posibilidad de utilización de este contrato se refiere, lo previsto en el Convenio General de la Industria Textil y de la Confección o precepto que lo sustituya dentro de dicho Convenio, por lo que convienen que: "El contrato tendrá una duración máxima de doce meses, consecutivos o alternos, en un período de dieciocho meses desde la fecha de su inicio, con una única prórroga dentro de este período.

Cuando un trabajador eventual o temporal supere los nueve meses de contratación, con independencia de que sea en uno sólo o varios contratos, se le asignará el nivel retributivo correspondiente a su puesto de trabajo, salvo que pertenezca a los niveles retributivos XIII del Grupo I o V del Grupo II.

Contrato de obra o servicio determinado.- A fin de potenciar la utilización por la empresa las modalidades de contratación previstas por la Ley y facilitar el interés de la misma en la contratación propia, se podrá utilizar el contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos contratos para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, podrán cubrir:

1º.- Todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que, limitados en el tiempo, sean en principio de duración incierta, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.

2º.- La ejecución de aquellos pedidos que supongan la apertura de nuevos mercados internacionales y/o una nueva línea de producto que hasta entonces no hubiesen sido abordados por esa empresa.

3º.- Fabricación y suministro de pedidos para un cliente determinado

4º.- Los trabajos de mantenimiento.

5º.- El periodo de puesta en marcha de las ampliaciones de la planta industrial. Dicho periodo se inicia en el momento en que comiencen los trabajos de montaje y puesta en marcha y finalizará en el momento en que se suscriba el acta de recepción definitiva.

6º.- La consolidación de la viabilidad comercial, organizativa y productiva, en los casos de ampliación de la planta industrial, que deberá estar ligado a inversiones cuantificadas. Dicho periodo se inicia en la fecha en que se suscriba el acta de recepción definitiva de la instalación industrial, que la empresa deberá comunicar a la representación de los trabajadores. Los contratos de consolidación no podrán ser de una duración superior a 1 año desde la fecha de inicio.

En la totalidad de los supuestos, se entenderá que no queda desvirtuada su naturaleza por el hecho de que el trabajador, a fin de completar la jornada laboral fijada en Convenio Colectivo, si la contratación fue a jornada completa, pueda realizar otras funciones y labores residuales siempre y cuando correspondan a las propias de su grupo profesional.

La presente inclusión de esta modalidad de contratación en este Convenio no representará en ningún caso limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14º. Contrato de Relevo.- Las partes consideran que el contrato de relevo debe de ser en los próximos ocho años el instrumento esencial de la gestión del empleo de las empresas que

C

suscriben el presente Convenio, tanto en su vertiente de fomento, como en su vertiente de ordenación y rejuvenecimiento de la plantilla.

En este sentido las partes acuerdan que en el período 2012-2020 se proceda a suscribir contrato de relevo con los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos para ello por la legislación vigente en los términos establecidos en el acta que se suscribe en el día hoy.

Artículo 15º. Clasificación funcional.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo 16 serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador.

Artículo 16º. Definición de los Grupos Profesionales.- La clasificación del personal que se establece en el presente artículo es meramente enunciativa, pudiendo asignarse funciones similares o accesorias.

Definición de los GRUPOS PROFESIONALES:

Grupo Profesional 1.- Se integran en este Grupo Profesional quienes estando incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, estén a su vez vinculados con la actividad productiva, de mantenimiento, laboratorio y logística y desempeñen funciones o trabajos de supervisión en un turno o equipo; análisis químico; volumetrías y ensayos empíricos; control, optimización e inspección del proceso productivo, paneles e inyección; vigilancia, manejo, control y entretenimiento de máquinas o aparatos que intervienen en el proceso productivo; auxilio del personal directivo de fabricación; vigilancia del trabajo y de la calidad del producto; reparación, revisión y modificación de maquinaria, utillaje e instalaciones mecánicas, eléctricas o de instrumentación; recepción, distribución, carga, descarga de mercancías; conducción y mantenimiento de vehículos y limpieza.

Grupo Profesional 2.- Se integran en este Grupo Profesional quienes estando incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y no estén a su vez vinculados a las actividades anteriormente señaladas y desempeñen funciones o trabajos de administración, delineación, servicios auxiliares, vigilancia de instalaciones y portería.

Artículo 17º.- Niveles Retributivos.- Dentro de cada grupo profesional existirán varios Niveles retributivos en función de las circunstancias que requieren o aconsejen una retribución diferenciada.

Dentro del Grupo Profesional 1 existirán 13 niveles retributivos, denominados con los ordinales I a XIII.

Dentro del Grupo Profesional 2 existirán 5 niveles retributivos, denominados con los ordinales I a V.

Para asegurar que dentro de cada Grupo Profesional al trabajador se le remunera según el trabajo que desarrolle y de esta manera facilitar el tránsito del sistema de clasificación por Categorías Profesionales al sistema de Grupos Profesionales, se establece el cuadro de Convergencias de Categorías Profesionales en Grupos Profesionales en los que se incluyen los Niveles Salariales que corresponden a cada Grupo Profesional.

En caso de que un trabajador realice funciones propias de dos Grupos Profesionales o, dentro de un mismo Grupo, funciones que tengan asignados diferentes niveles salariales, la adscripción del trabajador al Grupo y la determinación del nivel salarial se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo

El personal al que se le reconozca el Nivel XIII del Grupo I o el Nivel V del Grupo II, promocionará al Nivel que le corresponda de acuerdo con las funciones que vaya a desarrollar, transcurridos dieciocho meses, continuos o alternos, de permanencia en los citados Niveles XIII o V,

C

computándose a estos efectos el período de prestación de servicios por los trabajadores puestos a disposición por ETT en BRILEN, S.A./NOVAPET, S.A./BRILEN TECH, S.A.U.

En relación con el contenido de las funciones de los distintos niveles retributivos, se adjunta como Anexo II el cuadro de convergencias que se acompañó junto con el convenio de los años 2008-2011.

IV

Régimen de trabajo

Artículo 18º. Jornada laboral.- Se estipula, durante la vigencia del presente Convenio, una jornada de 1768 horas efectivas de trabajo al año para los años 2016, 2017, 2018 y 2019.

1. Jornada a turno rotativo. La jornada a turno rotativo se cumplirá en ciclos de 25 días naturales, de los cuales serán de trabajo los días primero al quinto (turno de mañana), séptimo al undécimo (turno de tarde), y decimotercero al decimoséptimo (turno de noche); y serán de descanso los días sexto, duodécimo y decimoctavo al vigésimo quinto, ambos inclusive. De tal manera, se completan en cada ciclo, quince días de trabajo y diez de descanso.

Los desajustes horarios resultantes entre el cómputo anual pactado y las horas efectivamente trabajadas en función de los calendarios se saldarán de la siguiente forma:

A) Los trabajadores que sobrepasen las 1768 horas de trabajo establecidas compensarán el desfase mediante su conversión en jornadas libres cuyo disfrute quedará supeditado a que puedan ser cubiertas por personal de otros turnos.

B) Los trabajadores que no lleguen a trabajar las 1768 horas anuales en el período de vigencia del Convenio, deberán completar dicho cómputo cubriendo, a petición de sus respectivos Jefes de Departamento, las ausencias motivadas por permisos oficiales, horas sindicales, enfermedad, etc. A tal efecto, se elaborará en cada Departamento un sistema de suplencias en el que conste qué trabajadores (en grupos de 1 ó 2 personas y correlativamente, siguiendo el orden de las fiestas largas) deberán estar localizables para atender las eventuales ausencias. Mediante idéntico sistema se compensarán los permisos recuperables del personal encuadrado en este sistema de turnos.

Cuando un trabajador sea llamado o requerido para efectuar una suplencia, conforme al condicionado que a continuación se señala, estará obligado, salvo causa justificada, a incorporarse al trabajo.

Las llamadas y requerimientos para cubrir ausencias se ajustarán a las siguientes condiciones:

- Cuando un trabajador sea requerido para cubrir una ausencia antes de terminar su turno de noche, deberá haber disfrutado como mínimo de un plazo de 24 horas de descanso antes de reincorporarse al trabajo.

- Cuando el trabajador requerido esté disfrutando de su período largo de descanso, deberá disponer de un plazo de 48 horas para incorporarse al trabajo.

- En ningún caso se podrá exigir a un trabajador que trabaje más de la mitad de los días de su período largo de descanso.

Los plazos y períodos citados en el condicionado anterior lo son sin perjuicio de los acuerdos que a nivel individual existan o puedan existir entre el trabajador y su Jefe de Departamento, quienes podrán reducirlos de mutuo acuerdo.

Queda expresamente acordado que las llamadas y requerimientos aludidos en este articulado no serán considerados "llamadas de emergencia" y que la disponibilidad para compensar los días de trabajo a recuperar no se considerará como "retén".

C

En el supuesto que algún trabajador de turno rotativo haya permanecido en situación de IT durante 75 días continuados, en un mismo año, y tenga que recuperar horas de trabajo para llegar 1768 de jornada pactada se deducirá un día de recuperación por cada 75 días en situación de IT.

2. Jornada a turno alternativo. Siguen en vigor los turnos alternativos que rigen en el área de ensacado de Polimerización y Portería, trabajándose en jornada continuada de 8 horas en mañana o tarde, cubriendo sábados domingos y festivos. Lo componen 3 turnos, dos que trabajan y uno que descansa.

3. Jornada a turno central. La jornada de 40 horas semanales, para el turno central o jornada partida, incluidos aquellos sectores con alternancia de días para cubrir festivos, se distribuirá en la siguiente forma: de lunes a jueves, inclusive, de 8:00 a 13:30 h. y de 15:00 a 18:00 h.; y los viernes de 8:00 a 14:00 h., en régimen continuo.

Este horario no alterará ningún plus ni implicará la regulación personal de horarios ni periodos vacacionales, estipulándose, a efectos del cómputo anual de horas, que todos los días laborables son de ocho horas.

Tanto para los turnos alternativos como para el turno central o jornada-partida, las horas que en cómputo anual excedieran de las fijadas en el párrafo primero, serán compensadas mediante el disfrute de días libres de labor a lo largo de todo el año.

Del total de días libres que se generen de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, tres, en su caso, se disfrutarán por la totalidad de la plantilla con dicho horario, en los días 4 de septiembre y 24 y 31 de diciembre. En el supuesto que cualquiera de los días señalados anteriormente coincidan con sábado, domingo o festivo nacional, autonómico o municipal, la Comisión Paritaria señalará las fechas que en sustitución de los mismos sea necesario.

Podrán establecerse nuevos horarios especiales, de acuerdo con la legislación vigente y las necesidades organizativas y productivas de Fábrica.

Se mantendrán los horarios especiales existentes.

Artículo 19º. Descansos.- El personal en régimen de jornada continuada gozará de un descanso de 20 minutos, que se computará como trabajo efectivo.

El descanso se disfrutará hacia la mitad de la jornada, subordinándose a las necesidades de la producción.

Respecto al personal de jornada partida, supeditado siempre a las exigencias del trabajo, podrán autorizarse hasta dos descansos de como máximo diez minutos cada uno de ellos durante la jornada, especialmente para aquellas personas que por sus condiciones físicas o las características del puesto de trabajo que ocupen así lo aconsejaren.

Durante los descansos no se podrá salir del recinto de cada departamento y deberán hacerse forzosa y necesariamente en los locales habilitados para ello.

Artículo 20º. Cómputo de la jornada.- El cómputo de la jornada, tanto al comienzo como al final de la misma, así como al principio y fin del descanso por jornada continuada, se efectuará de tal manera que, tanto al principio como al final, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, debidamente equipado con su correspondiente ropa de trabajo y material y útiles de seguridad establecidos para el mismo.

Queda asimismo establecido que los retrasos en el horario de incorporación al puesto de trabajo sean contabilizados y descontados de media en media hora. Es decir, desde dos minutos hasta 30 minutos: media hora de descuento; sobrepasando los 30 minutos y hasta 60: una hora; y así sucesivamente. No rige obligación alguna para que el trabajador que se incorpora en un plazo intermedio entre media y media hora inicie su trabajo antes de que se cumpla el tiempo que le será descontado, quedando a su libre voluntad el poder hacerlo.

Cuando trabajando a turno rotativo se produzca un retraso por el personal del turno entrante

C

que no supere los 30 minutos y el operador del turno saliente esté cubriendo dicho tiempo, ambos periodos de tiempo (el no trabajado por una parte y el trabajado en exceso por otra) serán compensables, por lo que al entrante no se le efectuará descuento alguno y al saliente tampoco se le pagará como extra.

Esta norma tiene validez tan sólo una vez cada mes natural.

No obstante, y sin perjuicio de lo anterior, se establece, en el caso de la jornada continuada a turno rotativo, que se pueda abandonar el puesto de trabajo cinco minutos antes de la hora señalada, siempre que quede cubierto el mismo por haberse presentado el relevo del turno entrante siguiente.

Artículo 21º. Ausencia del puesto de trabajo.- Para abandonar el puesto de trabajo durante la jornada se requerirá la autorización del jefe respectivo, siempre que sea posible, o, en otro caso, deberá justificarse adecuadamente la no presencia en el puesto de trabajo.

Artículo 22º. Prolongación necesaria de la jornada a turno y modificación del calendario de trabajo.- Cuando al terminar la jornada ordinaria de un trabajador no se hubiera presentado el que deba sustituirlo, el trabajador no sustituido, a requerimiento de la supervisión, prolongará su jornada hasta un máximo de cuatro horas, pudiendo éste, a su vez, avisar al personal del otro turno entrante para que anticipe en otras cuatro horas su incorporación, evitando de esta forma el dejar sin cubrir el turno y que sufran perjuicio las personas, instalaciones y la producción.

Igualmente, en aquellas áreas o zonas en que el relevo no se efectúe persona a persona, como en el supuesto anterior, sino que un equipo releve a otro equipo, los jefes respectivos, a falta de voluntarios, designarán entre el grupo saliente el trabajador o trabajadores que hayan de sustituir a los no presentados del equipo entrante.

En estos casos, la empresa se compromete a dejar a libre elección por parte del trabajador el que sean compensadas estas horas mediante descansos acordados o le sean abonadas como extraordinarias. En este segundo supuesto, ello se realizará de conformidad con los precios establecidos en la Tabla II del presente Convenio; las que se trabajen de día con arreglo a la columna B y las que se trabajen por la noche, sean prolongación de ésta o en domingo y festivos, con arreglo a la columna C.

En el supuesto de que a un trabajador se le modifique su calendario de turnos, se le asigne de turno a jornada partida o viceversa, cuando ello suponga un cambio definitivo o superior a los dos meses, se le comunicará por escrito con un mínimo de 21 días de antelación.

Si el cambio fuera para un período comprendido entre 8 y 60 días, deberá existir un preaviso mínimo de 3 días y ser comunicado también por escrito.

Cuando el cambio precise realizarse de inmediato, por emergencia, y no se prevea para el mismo una duración superior a los 7 días, se comunicará, por escrito, con un mínimo de doce horas de antelación.

La compensación de los festivos devengados se realizará mediante el disfrute de los mismos en otros días de labor, prescindiéndose totalmente del abono de horas extraordinarias, procurando beneficiar al máximo al trabajador en la elección de dichos días de compensación, sin que a su vez ello entorpezca el proceso productivo.

Artículo 23º. Vacaciones.- Las vacaciones serán de 30 días naturales. Las especiales características de nuestros procesos productivos hacen necesario que el disfrute de las mismas tenga que programarse a lo largo del año, respetando en lo posible las preferencias de aquellos trabajadores con responsabilidades familiares.

El personal a turno rotativo ininterrumpido disfrutará de sus vacaciones de acuerdo con los programas que se anexas a este Convenio. Se establece como criterio de elaboración de dichos programas el de la rotación quinquenal de cada turno, con la finalidad de garantizar un disfrute equitativo de los periodos vacacionales.

Los turnos alternativos, con jornada continuada en mañana o tarde, cubriendo festivos,

C

sábados y domingos, las disfrutarán conforme a los calendarios que anualmente se confeccionan entre el propio personal de cada turno, utilizando para su distribución la transformación de los 30 días naturales en 22 días laborables.

Para el personal integrado a jornada partida normal o con alternancia en sus días de trabajo para la cobertura de festivos, se admite también la transformación de los 30 días naturales en 22 días laborables.

Artículo 24º. Solicitud de permisos.- Para la obtención de un permiso que lleve consigo faltar al trabajo, será preciso:

- A) Solicitarlo por escrito al supervisor, quien contestará de forma análoga.
- B) Alegar causa justificada.
- C) Que se solicite con una antelación no inferior a dos días.
- D) Se entenderá otorgado el permiso de no contestarse en el plazo de dos días laborables.

Artículo 25º. Permisos y licencias.- Fuera de los casos de enfermedad y accidente, avisando con antelación posible, se podrá faltar al trabajo con derecho a la percepción del salario real por los motivos y durante el período de tiempo siguientes:

A) Hasta tres días:

1. Por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica mayor de cónyuge, padres, hijos o hermanos. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 50 Km. y menos de 250 Km., el permiso será de cuatro días, más uno recuperable. Si el desplazamiento supera los 250 km., se ampliará el permiso a cinco días, más dos recuperables.

Se equipará a cónyuge, a los efectos citados, a la persona que conviva con el trabajador siendo pareja de hecho.

2. En caso de nacimiento de hijo, más uno recuperable.

B) Hasta dos días:

1. Por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica mayor de abuelos, nietos, padres políticos, hermanos políticos e hijos políticos.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 250 Km., el plazo será de cuatro días.

Se entiende por enfermedad grave, a efectos de interpretación del presente Convenio Colectivo, aquella en que el enfermo, ya sea por causa de accidente o indisposición repentina, haya sido ingresado en un centro hospitalario por prescripción del médico de cabecera o de un Servicio de Urgencias, y se decida su hospitalización inmediata.

C) Hasta un día:

1. Por traslado del domicilio habitual. Para poder tener derecho al presente permiso, el trabajador deberá acreditar tal circunstancia mediante el correspondiente certificado de empadronamiento.

2. En caso de fallecimiento de tíos o sobrinos. Se podrá elegir entre el día del fallecimiento o el día del entierro.

3. Por Boda, Bautizo o Primera Comunión de hijo.

4. Se podrá faltar al trabajo sin derecho a retribución alguna, y durante un día, por asistencia a boda de padres o hermanos.

C

D) Por tiempo indispensable:

1. Visitas médicas a médico o especialista de la Seguridad Social. Se establecen los siguientes horarios:

Ambulatorio de la Seguridad Social. Hasta dos horas y media de permiso oficial por visita médica.

Hospital Comarcal de Barbastro. Se establece hasta cinco horas de permiso oficial, acordándose, en ambos casos (Ambulatorio y Hospital), que de someterse a más de una consulta en una misma visita se concederá el tiempo empleado, incluyendo desplazamientos, debiendo para ello presentar el comprobante "Justificante de visita médica" debidamente diligenciado por el personal sanitario que les haya atendido en cualquiera de los dos centros.

2. Visita a Huesca. Tiempo justificado, con franquicia para viajes, debiendo presentar el correspondiente justificante, también debidamente diligenciado por el personal sanitario del centro en que se visite. Si el trabajador afectado coincide en su trabajo en el turno de noche en el día anterior al de la visita, disfrutara de hasta cuatro horas de permiso oficial.

3. Visita personal o acompañando a la cónyuge o hijos, a médico especialista fuera de Barbastro, siempre que la misma sea ordenada por el médico o especialista de la Seguridad Social y teniendo siempre en cuenta la jornada, los medios de comunicación y los horarios de visita. (Se aplicará la equiparación a cónyuge establecida en el apartado A).

Si la visita médica es a Zaragoza o distancia superior y el trabajador afectado realiza su trabajo en el turno de noche en el día anterior al de la visita, se le considerara como permiso oficial, debiéndose presentar, en ambos casos, el correspondiente justificante de la visita.

4. Visita médica acompañando a cónyuge o hijos que convivan en la unidad familiar al Hospital Comarcal de Barbastro. Por tal circunstancia se conceden hasta cuatro horas por persona y año, debiéndose presentar el oportuno justificante.

5. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, previa justificación por escrito de dicha causa extendida por organismo competente.

6. Por intervención de cirugía menor de cónyuge e hijos, con un máximo de un día pagado. Se entiende por cirugía menor aquella que es de carácter ambulatorio y no requiere internamiento.

E) Varios:

1. En caso de matrimonio, el trabajador disfrutará de quince días naturales retribuidos, prorrogables a cinco días más sin retribución, siempre y cuando se avise con un mes de antelación y no entorpezca el proceso de producción.

2. El personal inscrito en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por organismos oficiales con competencias educacionales para la obtención de título académico, a tenor de la Ley General de Educación, tendrá derecho a los permisos necesarios para concurrir a exámenes, retribuidos, hasta un máximo de quince días al año.

Cuando se solicite un cambio de horario o de turno para poder asistir a clases y no sea posible el intercambio con otros trabajadores, si la organización y necesidades lo permiten se autorizará el cambio.

3. Todo trabajador no integrado en las plantillas que cubren los Turnos rotativos continuados, tendrá derecho a dos permisos al año, a cuenta de sus vacaciones, de un día cada uno y de libre elección. Dichos días, que serán laborables, se excluirán de los planes de vacaciones que se establezcan anualmente.

El personal encuadrado en el sistema de turnos rotativos tendrá derecho a dos permisos de un día cada uno, no consecutivos, que serán recuperables. En caso de coincidir más de una petición

C

de estos permisos por departamento y sección y en un mismo turno y día, únicamente se concederá el solicitado en primer lugar, acordando poder salvaguardar aquellos festivos especiales reseñados en el artículo 35 del presente Convenio.

Artículo 26º. Excedencias.- Podrá solicitar excedencia cualquier trabajador que lleve, como mínimo, un año de antigüedad al servicio de la empresa.

Se solicitará por escrito a la Dirección, con treinta días naturales de antelación a la fecha del comienzo de la excedencia. La empresa dará contestación por escrito en el plazo de diez días.

El número de trabajadores con excedencia no podrá rebasar el 3 por 100 de la plantilla.

Se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cuatro años.

Artículo 27º. Excedencia por cuidado de los hijos. Permiso de maternidad y paternidad.- El período de excedencia no será de duración superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, reservándose el puesto de trabajo y computando la antigüedad del período de excedencia concedido hasta el máximo de los tres años establecidos, todo ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa reconoce y admite íntegramente lo dispuesto en el artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

A efectos de reincorporación, se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 28º. Excedencias, reincorporación y especiales.- Al terminar la situación de excedencia indicada en el artículo 26 de este Convenio, el trabajador, siempre que lo solicite por escrito, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, ello si lo solicita 30 días antes de expirar el plazo por el que le fue concedida.

Al finalizar la situación de excedencia por maternidad a que hace referencia el artículo anterior, la reincorporación de la trabajadora/trabajador se producirá de forma automática, siempre que preavise con treinta días de antelación a la terminación de la misma.

En los casos en que la excedencia fuera solicitada por causas de fuerza mayor, totalmente desvinculadas con otra ocupación profesional, como por ejemplo: fallecimiento de familiares directos a los que suplir temporalmente en la hacienda, enfermedades graves, estudios para la obtención de titulación universitaria, etc., previa justificación de la misma y siempre que el tiempo solicitado no sobrepase los dos años, la empresa concederá la excedencia admitiendo la reincorporación automática del solicitante, siempre que la misma la haya utilizado para el fin propuesto.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra empresa de similar actividad, salvo autorización expresa de aquella que la concedió.

V

Remuneraciones

Artículo 29º. Salario base.- Durante el año 2016, los salarios base mínimos para los niveles retributivos serán los que figuran en la tabla salarial que como Anexo I se publica a continuación del Convenio y que corresponde a meses de 30 días (Tabla I).

El salario base se incrementará de acuerdo con lo previsto en el artículo 43 de este Convenio.

Artículo 30º. Plus de transporte. Se mantiene el actual plus de transporte, consistente en 31,11 euros mensuales para todos los niveles retributivos. Este plus se abonará por meses de 30 días y tiene carácter extrasalarial.

C

Los incrementos de este plus, como consecuencia de la aplicación del artículo 43 de este Convenio durante los años 2016, 2017, 2018 y 2019, se incluirán en el salario base.

Artículo 31. Complemento personal. Aquellos trabajadores que perciban a la fecha de firma del presente Convenio el complemento personal A o el complemento personal B regulados en el artículo 31 del convenio colectivo de empresa vigente hasta el 31 de diciembre de 2015, lo seguirán percibiendo conforme a lo indicado en su contrato de trabajo.

Los complementos personales expuestos se dejarán de percibir en el momento en que se extinga el contrato de trabajo por cualquier causa y se actualizarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 43 del Convenio.

No obstante lo anterior, en caso de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente revisable, por excedencia, o por fin de contrato por la llegada a término del mismo o por la finalización de la obra y servicio, si el trabajador se reincorporase tras la revisión de la incapacidad, la finalización de la excedencia o en el plazo de un año desde la finalización del contrato temporal, tendría derecho a reanudar la percepción de los presentes complementos personales.

Artículo 32º. Remuneración de trabajos de superior nivel retributivo. Para compensar económicamente la realización de trabajos de superior nivel retributivo, se establecen las siguientes normas:

- a) Se buscará la diferencia del total anual que figura en la Tabla I (remuneraciones) del anexo del vigente Convenio Colectivo entre el nivel salarial oficial que tenga el trabajador y el del puesto que esté supliendo.
- b) La diferencia existente se dividirá por el número de horas de trabajo acordadas en el Convenio Colectivo.
- c) El resultado del punto anterior se abonará multiplicando por el número real de horas realizadas durante el desarrollo de trabajo nivel retributivo superior.

Todo trabajador que durante ocho meses consecutivos o alternos en un periodo de 16 meses, ocupara un puesto de superior nivel retributivo al suyo, se le reconocerá el nivel retributivo del puesto desempeñado, a excepción de que dicha situación viniera generada por la cobertura de bajas por I.T. o excedencias.

Artículo 33º. Gratificaciones extraordinarias.- Durante el año 2016, las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad serán para cada nivel retributivo las que figuran en la Tabla anexa III.

Las gratificaciones extraordinarias se incrementarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 43 de este Convenio.

Dichas gratificaciones se abonarán antes del 21 de junio y 21 de diciembre, respectivamente.

Artículo 33bis. Paga de beneficios.- La empresa abonará a cada trabajador una prima no consolidable equivalente a aplicar el 10% del Índice de Precios al Consumo del año objeto de subida salarial a los conceptos salariales citados en el artículo 43 del Convenio, siempre y cuando el Flujo de Caja Operativo de dicha anualidad sea superior a la cantidad fijada en el Acta Complementaria del Convenio como letra D. Dicha paga se abonará en el mes de marzo del año natural siguiente.

Artículo 34º. Pluses nocturno, de turno y festivo.- El plus nocturno se abonará por noche trabajada a razón de 14,11 euros para todas las categorías.

Se estipula que el plus de turno que se abona al personal que trabaja en jornada continuada a turno rotativo se abone a su vez al personal que trabaje en turnos alternativos de mañana-tarde, incluidos sábados, domingos y festivos. No se aplicará este plus a las jornadas continuadas que se establezcan en compensación de las jornadas partidas o cuando se pacte la misma en horario fijo sin formar parte de un turno rotativo o alternativo. Queda establecido para el futuro que no se reivindicarán diferencias económicas entre turnos rotativos o alternativos, manteniéndose un solo y

C

único plus para ambos sistemas de turno, a razón de 6,41 euros por día trabajado para el año 2016.

El plus festivo se abonará durante el año 2016 a razón de 27,25 euros por día trabajado en domingo o festivo; este plus afecta a los trabajadores a turno rotativo y jornada continuada, y a cualquier trabajador que en razón de su calendario de trabajo o llamada de la empresa hubiera de realizar su jornada en esos días. Se entenderán por festivos únicamente aquellos que estén así considerados en el calendario laboral oficial. En caso de trabajarse cuatro o menos de cuatro horas, se abonará la mitad del plus festivo.

La compensación de pluses durante los periodos de vacaciones se realizará mediante el siguiente sistema de cálculo:

Plus turno:	Días de trabajo x euros
Plus festivo:	Medias días x euros
Plus nocturno:	Media días x euros
	Total pluses
	----- = euros
	Días trabajo

Se acuerda, para el abono de los pluses comprendidos en el presente artículo, la fórmula de abonarlos mediante mensualidades regulares, empleando para ello la siguiente fórmula:

Pluses turno :	Días trabajo año x euros
Pluses festivos :	Media año x euros
Pluses nocturnos:	Noches trabajo año x euros
Comp.pluses vac.:	Días año x euros
Comp.disponibilidad:	* euros anuales
	Suma euros
	----- = Pago mensual
	12 mensualidades

Con el fin de que el importe de las mensualidades precitadas no sufra merma como consecuencia de la desaparición de las jornadas libres (debido a la implantación del 5º turno durante el año 1994) el importe de las mismas se mantiene en concepto de compensación a la disponibilidad que deberán observar los trabajadores para cubrir las llamadas que se produzcan por ausencias de acuerdo con el sistema previsto en el Artículo 18.1 B).

Ambas partes, conscientes de la incidencia que en esta fórmula puede tener el absentismo y reconociendo como necesidad permanente la de actuar sobre el mismo por todos los medios con el propósito de reducir su incidencia, establecen de común acuerdo un índice corrector, consistente en la rebaja de los pagos mensuales de un 1% como compensación del posible incremento del absentismo.

Esta misma fórmula, con las correspondientes variantes de número de pluses y sus cuantías, se aplicará para el resto de los turnos o calendarios especiales.

Quedan exceptuados del abono mensual los denominados pluses especiales que se describen en el artículo 35.

La fórmula del pago mensualizado de los pluses Nocturno, de Turno y festivo en absoluto excluye su naturaleza retributiva como complemento de puesto de trabajo y, por tanto, dejarán de percibirse cuando por cualquier circunstancia un trabajador deje de prestar sus servicios en cualquiera de las modalidades de turno descritas al comienzo de este artículo, es decir, jornada continuada a turno rotativo y a turno alternativo de mañana-tarde incluidos sábados, domingos y festivos.

A las cantidades establecidas en este artículo les será de aplicación lo acordado en el artículo 43 del presente convenio.

Artículo 35º. Pluses especiales.- El personal de Turno coincidente con las noches de la Fiesta Mayor Local (7 de septiembre) y día de San Ramón (20 de junio), y Nochebuena y Nochevieja,

C

y el coincidente con los turnos de mañana y tarde de la Fiesta Mayor Local (8 de septiembre), San Ramón (21 de junio), Navidad y Año Nuevo percibirá, con independencia de los restantes pluses, las siguientes gratificaciones:

Año 2016 Noches: 135,14 euros Mañana / Tarde: 67,57 euros.

De acuerdo con la redacción del Artículo 35 del Convenio Colectivo el pago del plus especial procede para el personal de turno coincidente con las noches, mañanas y tardes de los días que se señalan, en ningún caso para aquellos cuya coincidencia sea parcial (4 horas) y fruto de la ausencia al turno de un compañero.

En cualquier caso, teniendo en cuenta lo especial de estas fechas se abonará la mitad del plus especial al personal que deba prolongar su jornada al menos cuatro horas y le coincida trabajar el día especial.

Artículo 36º. Plus de llamada de emergencia.- Se establece el considerar como llamada de emergencia, con derecho a la percepción del plus de igual nombre, a todo aviso o requerimiento de presencia en fábrica que el afectado reciba con la jornada cumplida, una vez haya salido por portería y sea requerido nuevamente para incorporarse a su trabajo, en período festivo o en día libre de labor. Dicha llamada estará limitada a un período de ocho horas desde la recepción de la misma hasta el inicio del trabajo para el cual se requiere la presencia del interesado, ya que un preaviso con superior plazo de tiempo deja de ser una emergencia y debe estar cubierto por las previsiones normales de la organización del trabajo. La finalidad de la misma es la de atender cualquier avería que afecte al proceso productivo o cubrir la falta inesperada de cualquier relevo en los turnos, procurando con ello atender toda anomalía que pueda afectar al normal funcionamiento de la fábrica.

Tan sólo para el personal a turnos rotativos continuados, cualquier aviso durante la jornada que obligue a prolongar ésta durante cuatro o más horas se considerará como llamada de emergencia. Este punto no afecta al resto de personal, para el cual cualquier aviso o acuerdo establecido en fábrica antes de finalizar la jornada que obligue a la circunstancial prolongación de ésta no tendrá la consideración de llamada de emergencia. Tampoco se considerará como tal, para todo el personal, cualquier acuerdo durante la jornada laboral entre el trabajador y sus superiores, que establezca suplencias o trabajos para los días siguientes, cumplida la jornada, aunque se acuerde la prolongación de la misma, por cuanto ello se establece de común acuerdo y no surge de una inesperada situación que obligue al trabajador a alterar la planificación de su tiempo libre.

En los casos de llamada de emergencia, la empresa les abonará las horas trabajadas como extraordinarias, correrán a su cargo los gastos de desplazamiento y, en el caso de que la llamada se efectúe entre las 22 y las 6 horas, en domingo y en festivos, abonará por cada llamada 41,05 euros como plus de emergencia; en el resto de los casos este plus será de 20,51 euros.

A las cantidades establecidas en este artículo les será de aplicación lo acordado en el artículo 43 del presente convenio.

Artículo 37º. Horas extraordinarias.- Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen en exceso sobre la jornada normal. Se considerarán estructurales las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, prolongación de la jornada, paros técnicos, llamadas de emergencia y averías imprevistas, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Para compensar las mismas se negociará su permuta por el tiempo equivalente de descanso, con su recargo del 75 o 100 por 100, o se retribuirán monetariamente. En este último caso se aplicarán los valores establecidos en la Tabla anexa número II. Los valores de esta tabla se actualizarán, para los años 2016,2017, 2018 y 2019, conforme al art. 43 de este Convenio.

A su vez la dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, notificándolo a continuación a la autoridad laboral, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

C

Queda establecido que aquellos trabajadores, individualmente, excedieran del tope anual marcado por la legislación como número máximo de horas extraordinarias a realizar, deberán de tomar, las horas extraordinarias trabajadas por encima del aludido tope legal, como horas a disfrutar, con el correspondiente recargo del 75 o del 100 por ciento. Quedan expresamente exceptuadas del tope anual individual aquellas horas extraordinarias realizadas en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 39 (plus de retén) y las realizadas por paradas técnicas programadas, así como aquellas que al igual que las anteriores puedan y deban considerarse de fuerza mayor.

Artículo 38º. Horas de formación.- Las horas de formación, si la empresa lo estima conveniente, se podrán realizar fuera del horario de trabajo, en cuyo caso no computarán para el cálculo de la jornada establecida en el artículo 18 del presente convenio y se abonarán al precio de hora de formación que figura en las tablas actuales.

A las cantidades establecidas en este artículo les será de aplicación lo acordado en el artículo 43 del presente convenio.

Artículo 39º. Plus de retén.- Con el fin de racionalizar el trabajo para obtener un correcto aprovechamiento del mismo, cubriendo las anomalías y necesidades imprevistas que puedan surgir fuera del horario de jornada partida, se establece el presente sistema de retén para el personal de mantenimiento y el asignado al área de Servicios de Hilatura.

El equipo de operarios que atenderá este servicio estará compuesto por un electricista, un instrumentista y dos mecánicos.

La duración de cada retén será de siete días, contados de lunes a lunes, realizándose el relevo a las ocho horas. La rotación de los operarios será individual para cada sección, quedando integrados en la misma los jefes de equipo, los oficiales de 1ª y 2ª y ayudantes de especialista o especialistas, no creándose distinción de categoría ni profesión para el percibo del plus que se establece.

La retribución por este servicio, cubriendo sus siete días de duración, se establece en 233,57 euros durante el año 2016. Cuando aparte del domingo incidan dentro de los siete días asignados uno o más festivos oficiales, excepto los de la Fiesta Mayor Local, San Ramón, Navidad y Año Nuevo, el trabajador de retén percibirá por cada uno de ellos el importe del plus festivo establecido en el art. 34. El personal de retén coincidente con la noche de la Fiesta Mayor Local, San Ramón, Nochebuena y Nochevieja percibirá el importe del plus especial previsto en el art. 35 para estas fechas. Asimismo, el coincidente con los días de la Fiesta Mayor Local, San Ramón, Navidad y Año Nuevo, percibirá el importe de uno de los pluses especiales previstos en dicho art. 35 para los turnos de mañana o tarde en estas fechas.

Cuando surja una emergencia o irregularidad que requiera la presencia en fábrica de uno o más de los componentes del retén, tan pronto como éstos sean requeridos procederán con la mayor prontitud a personarse en fábrica. La llamada será considerada como de emergencia, percibiendo el requerido el plus establecido para la misma, el kilometraje de ida y regreso y el abono de las horas trabajadas como extras, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del vigente Convenio (Tabla II).

Ultimada su intervención en fábrica, el operario dispondrá de un período de descanso de ocho horas previo a su incorporación a la jornada laboral establecida. Dicho período tan sólo podrá interrumpirse ante una nueva emergencia, en cuyo caso comenzará a contar desde la última intervención, siempre partiendo de la hora de salida de fábrica. Si la llamada se produjera a partir de las seis horas de la mañana, el operario afectado no dispondrá de las ocho horas de descanso, juntando el tiempo empleado por la llamada con su jornada habitual y percibiendo como extras las horas trabajadas de más. No obstante, si con anterioridad a las seis horas hubiere atendido otra llamada dentro del horario nocturno (10 noche-6 mañana), se le respetará el descanso establecido una vez atendida la emergencia.

Ante cualquier dificultad que pudiera surgir por desconocimientos técnicos o falta de medios del personal de retén, éstos recurrirán a sus técnicos, jefes de sección o departamento o al jefe de guardia, quienes deberán prestarles la colaboración y ayuda precisa.

C

En los casos en que fuera necesaria la prolongación de la jornada partida para atender una avería o anomalía urgente, se procurará que el personal que refuerce, caso preciso, al equipo que esté atendiendo la avería, sean componentes del retén, siempre y cuando el esfuerzo y tiempo requerido no merme su capacidad para atender cualquier posible posterior emergencia.

Cuando un departamento haya programado un trabajo a realizar por la persona de retén, fuera del horario del turno central, el trabajador de retén que deba realizarlo será apercibido de ello al mero efecto de su información y cuando el supervisor de turno correspondiente precise del trabajo programado y este todo dispuesto para su realización, requerirá telefónicamente al operario de retén para que se desplace a fábrica y efectúe el trabajo. Dicha llamada tendrá la consideración de llamada de emergencia y se retribuirá según lo establecido en el artículo 36 del presente Convenio.

Aparte de los operarios de cada sección que prestan servicio de retén, existirán otros de reserva, en igual número, es decir: un electricista, un instrumentista, dos mecánicos y un operario del Servicio de Hilatura. Estos, sin estar obligados como el titular y sin percibir plus de retén, cubrirán la imprevista localización de los componentes del retén, siendo los designados para ser llamados en su ausencia. Caso de no localizarse ni al retén ni al reserva, se recurrirá a cualquier otro operario de la sección a que pertenecieran éstos. La repetida localización de una persona permitirá a la empresa su exclusión del servicio de retén.

Durante los años 2016, 2017, 2018 y 2019 la retribución del servicio de retén será la resultante de la aplicación del artículo 43 de este Convenio a la cantidad anteriormente indicada.

Artículo 40º. Dietas.- Sin perjuicio de que por la Empresa, si así lo estima, pueda suplirse mediante el abono de su importe real en cada supuesto, cuando el trabajador se vea obligado a desplazarse de su domicilio para realizar trabajos fuera de su Centro de Trabajo, se fijan, para el año 2016, los siguiente importes:

Dieta completa ... 83,97 euros.
Media dieta..... .. 41,98 euros.

Cuando el trabajador se vea obligado a desplazarse de su domicilio para realizar trabajos fuera del Centro de Trabajo podrá solicitar de la empresa una provisión de fondos con el fin de hacer frente a los gastos en que incurra que sean a cargo de la empresa. Finalizado el desplazamiento deberá presentar la oportuna liquidación.

Artículo 41º. Brigadas de seguridad.- El personal componente de las mismas percibirá durante el año 2016 un plus de 2,01 euros por cada día de permanencia en el puesto de trabajo, designado como compatible con el desempeño de su labor en las Brigadas. Para los que actúen como jefes de brigada, el plus a percibir será de 4,07 euros. En los años 2016, 2017, 2018 y 2019 este plus se verá afectado por la revisión prevista en el art. 43 de este Convenio.

Los componentes de las brigadas rotarán, no permaneciendo en las mismas más de tres años, supeditado ello a la disponibilidad de personal voluntario apto para dicha misión, cuestión esta última a determinar por el Servicio Médico de Empresa.

Artículo 42º. Paga Absentismo.- Partiendo de un absentismo total de las empresas afectadas por el Convenio de un 5% (excluidas horas sindicales y permisos por paternidad y maternidad) se abonarán 100 euros a cada trabajador por punto que se consiga reducir dicho porcentaje de absentismo total.

Dicha paga, que no será consolidable, se abonará en el mes de febrero del año siguiente al que se trate.

Los requisitos para que proceda su abono son los siguientes:

1º.- Se abonará a los trabajadores que hayan estado de alta en la Cía. al menos un semestre y cuyo absentismo individual sea inferior a 5%.

2º.- El cómputo de horas para el cálculo del absentismo se realizará mediante el control de presencia, es decir, la diferencia entre las horas que deberían trabajarse y las horas realmente trabajadas. A los

C

efectos de realizar el cálculo del absentismo no computará el periodo de duración de aquellas bajas causadas por accidentes in itinere.

Artículo 43º. Remuneraciones. Revisión salarial. Garantía.-

La subida salarial del año 2016 será de 200 euros brutos, los cuales serán abonados a cada trabajador a lo largo del mes de diciembre de 2016. Dicho importe se consolidará y servirá de base para la revisión de años posteriores siendo abonado en el resto de anualidades proporcionalmente en las pagas extras de junio y diciembre de cada año. A efectos aclaratorios, se hace constar que la Tabla I del presente Convenio incluye ya el importe de esta subida correspondiente al 2016.

El resto de los años de vigencia del convenio, a los conceptos salariales regulados en los artículos 29, 30, 31, 33, 34, 36, 37, 38, 39 y 41, se les aplicará el porcentaje de variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumo (IPC) en el ejercicio objeto de subida salarial y la cantidad resultante se abonará en el mes de marzo del año siguiente al objeto de subida.

Si el Flujo Operativo de Caja de una de las citadas anualidades fuera superior a la cantidad fijada en el Acta Complementaria del Convenio con la letra A, la subida de dicha anualidad se consolidará en tablas y servirá de base para la revisión de la anualidad siguiente.

Si el Flujo Operativo de Caja de una de las citadas anualidades fuese superior a la cantidad fijada en el Acta Complementaria del Convenio como letra B e inferior a la fijada como letra A, la subida salarial de la anualidad correspondiente se consolidará y servirá de base para siguientes revisiones en un 50 %.

Si el Flujo Operativo de Caja de una de las citadas anualidades fuese superior a la cantidad fijada en el Acta Complementaria del Convenio con la letra C e inferior a la fijada como letra B, la subida salarial de la anualidad correspondiente se consolidará y servirá de base para siguientes revisiones en un 20 %.

En el supuesto de que el IPC general al finalizar cada uno de los años de vigencia fuera negativo, las tablas salariales no disminuirán por lo que servirán de base las aplicadas inicialmente.

El Flujo Operativo de Caja se calculará sumando las partidas A1 a A7 de la cuenta de pérdidas y ganancias de las cuentas anuales auditadas de BRILEN, NOVAPET, BRILEN TECH, S.A.U.

El dato de Flujo Operativo de Caja será certificado por escrito por el Auditor de Cuentas de la Cía.

Trimestralmente las partes se reunirán con el fin de analizar la situación de dicho Flujo Operativo de Caja.

Al finalizar los años 2017, 2018 y 2019, y una vez se conozca el IPC real y los resultados de BRILEN, NOVAPET, BRILEN TECH, S.A.U. de cada uno de esos años, se procederá a determinar el incremento final resultante, se actualizarán las tablas salariales y se abonará en el primer semestre de cada año con carácter retroactivo desde el 1 de enero del año al que corresponda.

VI

Mejoras sociales y otros acuerdos

Artículo 44º. Mejora ayuda familiar.- Durante el año 2016 se establece una mejora de ayuda familiar consistente en 218,72 euros al mes y se abonarán a todo trabajador por cada hijo minusválido a su cargo, reconocido como tal oficialmente. Esta mejora tiene carácter extrasalarial.

Artículo 45º. Ayuda escolar.- Se abonará, durante el año 2016, en concepto de ayuda escolar la cantidad de 14,83euros mensuales por cada hijo comprendido entre los tres y dieciocho años a todo trabajador afectado por este Convenio, previa justificación de estudios reglados y siempre que no trabajen, ello a partir de los 16 años. Esta mejora tiene carácter extrasalarial.

Artículo 46º. Fondo de ayuda para Estudios.- Se crea este Fondo destinado a los hijos de los trabajadores afectados por el Convenio que, una vez cumplidos los 18 años, continúen sus estudios. Esta mejora tiene carácter extrasalarial

C

BRILEN, S.A./NOVAPET, S.A./BRILEN TECH, S.A.U., aportará anualmente al Fondo el importe del dinero que haya dejado de abonar como consecuencia de las bajas habidas en el número de beneficiarios de la Ayuda Escolar durante los ocho años inmediatamente anteriores al año en curso. Queda convenido que las aportaciones serán el resultado de la suma de los valores nominales de cada anualidad, sin revisión ni actualización de ningún tipo.

La administración y distribución de dicho Fondo correrá a cargo de la "Comisión de Ayuda para Estudios" creada a tal efecto.

Artículo 47º. Prestación por invalidez o muerte.- Si como consecuencia de accidente laboral o no laboral o de enfermedad profesional, se derivara una situación de gran invalidez, invalidez absoluta para cualquier profesión o invalidez total para la profesión habitual, la empresa abonará al productor la cantidad de 22.000 euros a tanto alzado y por una sola vez.

Si como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esa cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, la viuda o derechohabientes.

En caso de fallecimiento por cualquier causa, la empresa abonará a los beneficiarios del productor o, en su defecto, la viuda o derechohabientes, la cantidad de 6.611 euros a tanto alzado y por una sola vez. En caso de muerte por accidente o enfermedad profesional, se percibirían ambas prestaciones.

La empresa contratará con una póliza que asegure las contingencias establecidas en la presente cláusula.

Artículo 48º. Mejora por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.- En caso de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador en concepto de incapacidad laboral transitoria a partir del primer día de la fecha del accidente y/o enfermedad profesional, la diferencia entre la prestación que abone la Mutua Patronal y el salario Convenio, más antigüedad, plus de asistencia y puntualidad, y plus de transporte. Todo lo anterior hasta un máximo de 180 días.

Artículo 49º. Mejora por accidente no laboral o enfermedad común.- En caso de enfermedad común o accidente no laboral, el personal en situación de incapacidad laboral transitoria percibirá con cargo a la empresa la diferencia existente entre la cuantía de la prestación y el importe del salario Convenio, más antigüedad y plus de asistencia y puntualidad en los siguientes porcentajes y bajo las condiciones que se indican.

Bajas con duración de 1 a 15 días: 90 por 100 de los conceptos enumerados.

Bajas con duración superior a 15 días: 100 por 100 de los conceptos enumerados.

Cuando la baja supere los 15 días de duración los efectos serán retroactivos al primer día, percibiendo el 100 por 100 de los conceptos fijados.

Los tres primeros días se abonarán tan sólo dos veces al año para las bajas que no superen los 15 días; por tanto, caso de incidir varios períodos de baja en un mismo año, a partir del tercer caso tan sólo se abonará el 90 por 100 de los 4 al 15, quedando sin abono alguno los días 1 al 3. No obstante, si la baja supera los 15 días, no se tendrá presente esta contingencia y se abonará el 100 por 100 desde el primer día.

Los complementos acordados se abonarán hasta un máximo de 180 días para cada período de baja.

En caso de coincidir el disfrute de vacaciones con la situación de IT, la empresa complementará hasta el 100 por cien del salario en los días en que se produzca dicha coincidencia.

Artículo 50º. Comedor.- La empresa se compromete al mantenimiento y ampliaciones precisas de las instalaciones existentes. Atenderá a su vez todos los gastos, incluida la limpieza, a excepción de lo relacionado con la cuestión alimentaria, las bebidas y los del personal arrendatario de

C

tales servicios.

Artículo 51º. Ropa de trabajo y equipo de protección.- La empresa se compromete a facilitar a los trabajadores el vestuario siguiente:

Personal producción :

Años alternos.- Año I: 2 pantalones, 2 camisas, 1 cazadora. Año II: 2 pantalones, 2 camisas.

Calzado adecuado: zapatos de seguridad, según se requiera.

Personal mantenimiento mecánico:

Años alternos.- Año I: 2 pantalones, 2 camisas, 1 cazadora. Año II: 2 pantalones, 2 camisas, 2 cazadoras.

Calzado adecuado: zapatos de seguridad, según se requiera.

Personal de mantenimiento eléctrico, instrumentación :

Años alternos.- Año I: 2 pantalones, 2 camisas, 2 cazadoras. Año II: 1 pantalón, 1 camisa, 1 cazadora

Calzado adecuado: zapatos de seguridad, según se requiera.

Las prendas de trabajo a suministrar al personal de mantenimiento mecánico, eléctrico e instrumentación serán de algodón, y los zapatos de seguridad no contendrán elementos metálicos, todo ello por motivos de seguridad.

Jefes de turno e Inspectores de Proceso:

Años alternos.- Año I : 1 camisa de manga corta y una cazadora; Año II : 1 camisa de manga corta y 1 cazadora.

Calzado adecuado: zapatos de seguridad, según se requiera.

Personal de área de Cogeneración y Logística:

Años alternos.- Año I: 2 pantalones, 2 camisas, 2 cazadoras. Año II: 1 pantalón, 1 camisa, 1 cazadora.

Calzado adecuado: zapatos de seguridad.

Personal de Laboratorio Central:

Años alternos.- Año I: 2 batas. Año II: 1 bata.

Calzado adecuado.

El año 2016 será considerado como Año I, 2017 como Año II, 2018 como Año I y el 2019 como Año II. La entrega se efectuará antes del día 30 de Septiembre.

Al personal que trabaja a la intemperie, y cuando las circunstancias climatológicas lo aconsejen, se le dotará de ropa de abrigo adecuada. Asimismo, se repondrán los equipos de protección y seguridad precisos para cada tipo de trabajo a realizar.

Todas aquellas modificaciones que se puedan plantear debido a circunstancias y necesidades de los diferentes procesos productivos se estudiarán y canalizarán a través del Comité de Salud Laboral, entrando en vigor los cambios que se puedan proponer en la siguiente entrega de ropa o material.

C

Artículo 52º. Formación profesional.- Se convocarán cursillos de formación para la capacitación profesional de las distintas categorías al objeto de adecuarlas y prepararlas para las necesidades que vayan surgiendo como consecuencia de los cambios tecnológicos y nuevos sistemas de trabajo que precisen de una actualización y nuevos conocimientos. A tal efecto, el Departamento de Administración dispone de los medios humanos precisos para la realización de esta labor.

El Comité de Empresa podrá proponer programas de formación profesional sin carácter vinculante.

En el supuesto de recibir ayudas oficiales para los fines expuestos, el Departamento de Personal aceptará la colaboración del Comité para la aplicación y utilización de las mismas.

Artículo 53º. Deportes y sociales.- Como estímulo al mejor desarrollo de las relaciones humanas en la empresa, la misma, mediante la Comisión de Actividades Sociales y Culturales, compuesta por personal voluntario de los distintos Departamentos y miembros del Comité de Empresa, bajo el control y asesoramiento del Departamento de Administración, fomentará las obras y actos culturales y deportivos dentro del ámbito de fábrica, tales como competiciones deportivas, fiestas infantiles para los hijos de los trabajadores –Fiesta de Reyes-, actos culturales y recreativos – subvención de piscinas- y todos aquellos que se estiman conducentes a una mejora social para el personal.

Artículo 54º. Seguridad e higiene.- Toda persona será responsable del material de seguridad e higiene que se le asigne a cargo para su utilización personal, cuidando de su mantenimiento y solicitando su reposición cuando fuere preciso.

El inicio de la jornada se efectuará con el equipo de seguridad que corresponda al puesto de trabajo asignado.

Dadas las características de la empresa, no está permitido, en absoluto, fumar, portar encendedores o cerillas y encender fuego fuera de los lugares autorizados del recinto de la fábrica. Asimismo, tampoco está permitido el consumo de bebidas alcohólicas fuera del recinto del comedor social.

La infracción a las anteriores prohibiciones será sancionable de conformidad con lo legislado en la materia.

Conscientes de la problemática social y laboral que originan las drogodependencias y en especial el alcoholismo, conviene que el Comité de Salud Laboral de la empresa incluya entre sus cometidos el estudio y la elaboración de un plan de información, prevención y rehabilitación para cuantos empleados lo requieran.

Artículo 55º. Derechos Sindicales.- Reconocidos los derechos a que dan lugar las leyes actuales en materia de Garantías y Representación sindical, ambas partes establecen el presente acuerdo regulador del uso de las horas sindicales.

Una vez asegurado el normal funcionamiento del Comité de Empresa mediante una reunión mensual de 8 horas de duración, el resto de las horas, que se establece en 12 por persona y mes, quedará a disposición de los Delegados de cada una de las Centrales Sindicales.

Los Delegados Sindicales repartirán las horas disponibles entre ellos mismos y un mínimo de otras tres personas de su propio grupo, de forma que las asignadas a una misma persona no sobrepasen el 33% de la disponibilidad bimensual, ello con el fin de evitar repetidas faltas de presencia en un mismo puesto de trabajo. La asignación de estas horas deberá ser comunicada al Departamento de Administración con un mínimo de tres días de antelación.

Las horas empleadas en la reunión mensual que sean coincidentes con jornadas libres o vacaciones de los miembros del Comité o Delegados Sindicales, no serán compensables.

En caso de que el Comité celebrara más de una reunión mensual, las horas utilizadas serían deducidas de las asignadas a cada uno de los Delegados Sindicales. Las horas que se utilicen en

C

reuniones de negociación de Convenio o en reuniones promovidas por la Empresa quedan excluidas de los cálculos asignados.

Ambas partes se comprometen a revisar el presente acuerdo si durante su vigencia las leyes que entienden de la materia o la composición de dicho Comité sufrieran modificación.

Artículo 56º. Premio de Baja Voluntaria. En caso de baja voluntaria, la empresa abonará al trabajador que lo solicite una paga de 10.000 euros si éste tiene 60 años en el momento en que la baja se haga efectiva, 8.500 euros si éste tiene 61 años, 7.000 euros si éste tiene 62 años, 6.000 euros si éste tiene 63 años y 5.000 euros si éste tiene 64 años.

Artículo 57º. Comisión Negociadora. Un comisión paritaria de un máximo de 8 miembros (4 de cada parte) tendrá como misión la negociación de los siguientes asuntos:

Sistema de turnos.

Seguro.

Ropa de trabajo.

Fisioterapia.

Trabajadores que en el momento de la firma no tienen contrato en vigor y que han prestado servicios anteriormente.

En caso de acuerdo, se modificará el Convenio Colectivo para incluir el contenido de lo convenido en su texto articulado.

Artículo 58º. Contratas.- La empresa se obliga a no amortizar ningún contrato de trabajo indefinido cuando dicha amortización tenga como fundamento la utilización de subcontratas.

VII

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 59º. Faltas y Sanciones de trabajadores.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establece.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. Los miembros del Comité de Empresa y los delegados sindicales, en el supuesto de sanciones por faltas graves y muy graves, tendrán derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y los delegados sindicales.

4. El Comité de Empresa será informado de todas las sanciones por faltas muy graves.

5. Cuando el trabajador sancionado por comisión de falta grave o muy grave estuviera afiliado a un sindicato y a la empresa le constare, deberá informar a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

Artículo 60º. De las faltas.

1. A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que a continuación se describen.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leve, grave o muy grave.

C

2. Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Faltar un día al trabajo.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. Incumplir o burlar el sistema de control de presencia establecido por la empresa.
4. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio durante breve tiempo en la jornada de trabajo.
5. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
6. La inobservancia de las normas e instrucciones de operación, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
7. La falta de respeto, en materia leve, a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.
8. La falta de limpieza e higiene tanto, personal, como en las dependencias, servicio y útiles de la Empresa.
9. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social, y Medicina de Empresa.
10. No atender la llamada estando incluido en el calendario previsto en el artículo 18 del Convenio dos veces consecutivas y tres alternas en el plazo de un año.

3. Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La doble comisión de falta leve, dentro del período de un mes, excepto en las de puntualidad.
2. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y Medicina de Empresa.
4. El incumplimiento de las normas legales generales y las de este Convenio de Empresa, en materia de Seguridad en el Trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencia en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual o los defectos en la calidad fijada, por negligencia del trabajador.
7. El empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
8. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.
9. La embriaguez no habitual durante el trabajo.
- 10.- La comisión de dos faltas de las previstas en el número 10 del apartado 2 del presente artículo en el plazo de dos años.

C

4. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquélla haya sido sancionada.
2. La falta de seis días al trabajo, durante un período de cuatro meses.
3. Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses, o de veinticinco en un período de un año.
4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la Empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la Empresa.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
6. La indisciplina o desobediencia a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.
7. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
8. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
9. El abuso de autoridad.
10. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.
11. Todas las consignadas en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.

Artículo 61º. Sanciones disciplinarias.

Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; inhabilitación para el ascenso durante el período de un año.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; inhabilitación para el ascenso por un período de hasta cinco años; despido.

Artículo 62º. Prescripción.- Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte; y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**ANEXO I
REMUNERACIONES SALARIALES**

REMUNERACIONES 2016

NIVELES	SALARIO BASE	PLUS TRANSP.	TOTAL MES 30 DIAS	PAGA EXTRA	TOTAL AÑO	COMPLEMENTO PERSONAL A	COMPLEMENTO PERSONAL B
Grupo I							
Nivel I.- Supervisor grupo 1	1.861,46	31,11	1.892,57	3.056,63	28.824,10	380,20	65,06
Nivel II.- Supervisor grupo 2	1.788,90	31,11	1.820,01	2.904,16	27.648,44	307,63	65,06
Nivel III.- Jefe de equipo	1.600,19	31,11	1.631,30	2.453,99	24.483,58	287,25	57,11
Nivel IV.- Analista	1.535,84	31,11	1.566,95	2.349,44	23.502,28	251,85	55,72
Nivel V.- Auxiliar laboratorio, Inspector de procesos	1.365,83	31,11	1.396,94	2.163,93	21.323,96	223,10	49,04
Nivel VI.- Especpan, esp. lny. of. 1º of.	1.354,69	31,11	1.385,80	2.130,09	21.120,75	221,34	48,60
Nivel VII.- Conductor	1.354,69	31,11	1.385,80	2.130,09	20.889,78	221,34	48,60
Nivel VIII.- Oficial 2.º oficio	1.309,77	31,11	1.340,88	2.075,40	20.464,84	214,11	46,83
Nivel IX.- Especialista, espec-maestra, carterillero	1.265,82	31,11	1.296,93	2.022,84	19.825,00	207,82	45,05
Nivel X.- Oficial 3.º oficio	1.219,68	31,11	1.250,79	1.966,82	19.149,19	199,35	43,28
Nivel XI.- Ayudante esp.-oficiala, almacenero	1.175,81	31,11	1.206,92	1.913,08	18.510,35	193,10	41,50
Nivel XII.- Ayudante	1.129,73	31,11	1.160,84	1.856,00	17.835,55	184,68	39,73
Nivel XIII.- Operario de entrada	1.084,73	31,11	1.115,84	1.801,12	17.178,29	177,32	37,94
Grupo II							
Nivel I.- Oficial 1 esp. Esp. Admitivo, delinante	1.559,05	31,11	1.590,16	2.396,98	23.875,88	274,00	56,53
Nivel II.- Oficial 1ª	1.368,79	31,11	1.399,90	2.163,93	21.126,66	241,92	49,04
Nivel III.- Oficial 2ª	1.224,95	31,11	1.256,06	1.986,81	19.046,34	216,71	43,47
Nivel IV.- Auxiliar admntivo, ordenanza, vigilante porter	1.138,77	31,11	1.169,88	1.872,42	17.783,40	193,70	39,73
Nivel V.- Auxiliar de entrada	1.084,73	31,11	1.115,84	1.801,12	17.178,29	177,32	37,94

C

C

TABLA HORAS FORMACIÓN Y EXTRAORDINARIAS 2016			
NIVELES	COLUMNA A HORA FORM. Y DESCUEN.	COLUMNA B HORA 75%	COLUMNA C HORA 100%
Grupo I			
Nivel I.- Supervisor grupo 1	19,89	34,79	39,76
Nivel II.- Supervisor grupo 2	18,72	32,78	37,45
Nivel III.- Jefe de equipo	16,63	29,10	33,27
Nivel IV.- Analista	15,81	27,67	31,62
Nivel V.- Auxiliar laboratorio, Inspector de procesos	14,27	24,97	28,54
Nivel VI.- Especial. esp. Inv. of. 1º of.	14,13	24,73	28,27
Nivel VII.- Conductor	13,98	24,47	27,96
Nivel VIII.- Oficial 2 oficio	13,67	23,93	27,35
Nivel IX.- Especialista, espec.-maestra, carretillero	13,23	23,16	26,47
Nivel X.- Oficial 3 oficio	12,76	22,32	25,52
Nivel XI.- Ayudante esp.-oficiala, almacenero	12,32	21,56	24,64
Nivel XII.- Ayudante	11,84	20,71	23,68
Nivel XIII.- Operario de entrada	11,39	19,92	22,77
Grupo II			
Nivel I.- Oficial 1 esp. Esp. Admitivo, delineante	16,19	28,33	32,37
Nivel II.- Oficial 1ª	14,27	24,96	28,53
Nivel III.- Oficial 2ª	12,81	22,39	25,60
Nivel IV.- Auxiliar admitivo, ordenanza, vigilante portero	11,85	20,74	23,70
Nivel V.- Auxiliar de entrada	11,39	19,92	22,77

VALOR PLUSES 2016		BAJAS VOLUNTARIAS 2016	
CONCEPTO	IMPORTE	CONCEPTO	IMPORTE
PLUS NOCTURNIDAD	14,11	60 AÑOS	10.000,00
PLUS TURNO	6,41	61 AÑOS	8.500,00
PLUS FESTIVO	27,25	62 AÑOS	7.000,00
PLUS ESPECIAL NOCHE	135,14	63 AÑOS	6.000,00
PLUS ESPECIAL DIA	67,57	64 AÑOS	5.000,00
LLAMADA EMERGENCIA NORMAL	20,51		
LLAMADA EMERGENCIA FESTIVA	41,05		
PLUS RETEN MANTENIMIENTO	233,57		
DIETA COMPLETA	83,97		
MEDIA DIETA	41,98		
PLUS BRIGADA (OPERARIO)	2,01		
PLUS BRIGADA (JEFE BRIGADA)	4,07		
AYUDA FAMILIAR	218,72		
AYUDA ESCOLAR	14,83		
PLUS JORNADA LIBRE	6,41		
HORA PRORRATEO	9,00		

C

MENSUALIZACION PLUSES AÑO 2016													
	TURNO A		TURNO B		TURNO C		TURNO D		TURNO E		MEDIA	ALTERN.	
Plus Turno	221	1.416,61	221	1.416,61	221	1.416,61	221	1.416,61	221	1.416,61	221	1.416,61	1.416,61
Plus Nocturno	75	1.058,25	75	1.058,25	70	987,70	70	987,70	75	1.058,25	74	1.044,14	0,00
Plus Festivo	41	1.117,25	39	1.062,75	40	1.090,00	38	1.035,50	40	1.090,00	41	1.117,25	1.117,25
Compl. Plus Vacaciones	23	373,84	23	368,17	23	363,66	23	357,99	23	371,00	23	372,37	252,24
Complemento disponibilidad	29	185,89	29	185,89	29	185,89	29	185,89	29	185,89	29	185,89	0,00
TOTAL		4.151,84		4.091,67		4.043,86		3.983,69		4.121,75		4.136,26	2.786,10
Compensacion absentismo		41,52		40,92		40,44		39,84		41,22		41,36	27,86
TOTAL PLUS ANUAL		4.110,32		4.050,75		4.003,42		3.943,85		4.080,54		4.094,90	2.758,24
PLUS MENSUALIZADO		342,53		337,56		333,62		328,65		340,04		341,24	229,85

**ANEXO II
CUADRO DE CONVERGENCIAS GRUPO I:**

NIVEL RETRIBUTIVO	EQUIVALENCIA	DEFINICIÓN
NIVEL I	Supervisor Turno Grupo I	Es el trabajador que, asimilado a técnico y en posesión de los conocimientos necesarios y dotes de mando precisas, a las órdenes del jefe del Departamento o de Sección, caso de estar así establecido, cuida del orden en el trabajo, del buen funcionamiento de las máquinas y de todas las operaciones que integran su sector de fabricación o servicios, vigilando el proceso productivo y aquellas otras funciones que le sean especialmente delegadas, todo ello dentro de su respectivo turno o jornada.
NIVEL II	Supervisor Turno Grupo II	Es el trabajador que, asimilado a técnico y en posesión de los conocimientos necesarios y dotes de mando precisas, a las órdenes del jefe del Departamento o de Sección, caso de estar así establecido, cuida del orden en el trabajo, del buen funcionamiento de las máquinas y de todas las operaciones que integran su sector de fabricación o servicios, vigilando el proceso productivo y aquellas otras funciones que le sean especialmente delegadas, todo ello dentro de su respectivo turno o jornada.
NIVEL III	Jefe de Equipo Mantenimiento (1)	(1) Es el profesional de oficio de 1ª. que, cumpliendo con todas las labores propias de su especialidad y con capacidad suficiente, bajo las órdenes de sus superiores, asume, además, el control del trabajo de un grupo determinado de trabajadores de su propio oficio.
	Jefe de Equipo Producción (2)	(2) Es el especialista que, con capacidad y preparación suficiente, bajo las órdenes de sus superiores, y trabajando manualmente, asume el control operativo de un grupo de trabajadores dentro del proceso productivo.
NIVEL IV	Analista	Es el técnico que, poseyendo los conocimientos técnico-prácticos que se requieren en la identificación, separación y estimación de los elementos químicos más comunes y contando, además, con prácticas necesarias para preparar y poner las soluciones valoradas y reactivas de uso frecuente en esta industria, realiza sin iniciativa operaciones analíticas de tipo ponderal y volumétrico.
NIVEL V	Auxiliar de Laboratorio (1)	(1) Es el trabajador, hombre o mujer, que en laboratorio actúa en su turno y ejecuta repentinamente, y con arreglo a los métodos operativos que previamente se le hubieran señalado, volúmetras y ensayos empíricos que se producen mediante tablas o diagramas apropiados en valores numéricos, que fijan la cuantía de las correspondientes constantes de fabricación.
	Inspector de Procesos (2)	(2) Es el trabajador que, con capacidad y preparación suficientes, ayudado de las técnicas, útiles y herramientas adecuadas, y bajo las órdenes de sus superiores, tiene encomendadas tareas relacionadas con el control y optimización del proceso productivo. Para ello controlará tanto el funcionamiento de los equipos como la calidad y suministros de los materiales utilizados en la producción e informará de las anomalías o defectos detectados. Así, serán funciones propias del inspector: Vigilar el correcto funcionamiento de los equipos, especialmente aquellos aspectos que puedan influir en la calidad del producto (Procesos). Tomar datos y elaborar las tablas, gráficos, estadísticas, etc., necesarios para el completo seguimiento del proceso por parte de los responsables del mismo (Procesos). Comprobar la calidad y características de los consumibles a utilizar según método y parámetros preestablecidos (Materiales). Coordinar con la Sección de Materiales el suministro de dichos consumibles en la cantidad y momento adecuados de acuerdo con los planes de producción (Materiales). Otras funciones asimilables a las anteriores.
NIVEL VI	Especialista Panelista (1)	(1) Son los operarios que, superando la edad de 18 años y las condiciones exigidas a los especialistas, ejercen un trabajo en los paneles de los Departamentos de Polimerización e Hilarura y en todas aquellas máquinas y aparatos que intervienen en el proceso de fabricación de dicho Departamento, vigilan su marcha adecuándola a las constantes de fabricación fijadas, realizando toda su labor con rendimiento y responsabilidad correctos. Han de limpiar las máquinas e instalaciones encomendadas a su vigilancia y su puesto de trabajo.

C

C

	Especialista Inyección (2)	<p>(2) Es el operario que, con capacidad y preparación suficientes, ayudado de las técnicas, útiles y herramientas adecuadas, tiene encomendadas tareas relacionadas con el control y desarrollo del proceso productivo en el departamento de INYECCION. Controlara el funcionamiento de los equipos, adecuándolos si fuera necesario a las constantes de fabricación fijadas, controlara la calidad de los productos fabricados, así como los suministros de los materiales y servicios utilizados en el proceso productivo e informara y registrara puntualmente de las anomalías o defectos que se detecten, siendo funciones propias del Especialista de Inyección: Control, adecuación y vigilancia de las máquinas inyectoras y sus equipos auxiliares, asegurando el correcto funcionamiento y el cumplimiento de las condiciones establecidas; Control y vigilancia del buen funcionamiento de los dispositivos de seguridad de las máquinas. Montaje y desmontaje de los moldes con todos sus accesorios y elementos. Revisiones y limpieza de los moldes según lo establecido en las normas de funcionamiento. Realización del TPM sobre la instalación y accesorios (control y vigilancia de niveles de aceite, control y reparación de fugas, limpieza de filtros, etc.). También deberá sustituir los elementos de las máquinas de inyección cuando se originen roturas de los mismos o por defectos de calidad (punzones, cortederos, etc.), siguiendo las instrucciones del inmediato superior. Realizará los controles de calidad establecidos. Ejercerá un control acerca del material consumible. Preparación de cajas y jaulas, así como el manejo de carretillas para estibar las cajas y jaulas en el almacén, de acuerdo a las necesidades del Departamento. Mantener limpio y ordenado su área de trabajo.</p>
NIVEL VII	Oficial 1º Oficio (3)	<p>(3) Serán en las profesiones de mecánicos, electricistas o instrumentistas cuando sean capaces de atender todos los cometidos expresados en su definición a las órdenes de un técnico competente en tales menesteres.</p>
	Conductor	<p>Es el trabajador que, provisto del carnet de conducir correspondiente y a las órdenes del Jefe de la Sección de Materiales, utiliza el camión de la compañía para servir pedidos de clientes, retirar de estos el material recuperable o hacer transporte interno de materiales entre las distintas zonas y almacenes de la planta. Son sus funciones principales las siguientes: Realizar los viajes que se le encomienden. Mantener el camión en perfecto orden de funcionamiento, encargándose de que se le realicen las operaciones de mantenimiento (cambios de aceite, filtros, niveles, etc.) rutinarias y comunicando las averías que puedan surgir para que sean reparadas. Realizar una conducción responsable y respetuosa con las leyes de tráfico. Procurar que las mercancías lleguen al cliente en las mismas condiciones que salieron de fábrica. Cuando no tenga viaje o transporte programado, colaborara dentro de su jornada laboral con el personal de los almacenes en las tareas propias del área y que se describen en la categoría de Almacenero o Carretilero.</p>
NIVEL VIII	Oficial 2º Oficio	<p>Cuando realicen las funciones del oficial 1º, pero que, o bien por razones de menor calidad de trabajo y/o eficacia en el mismo, no lo completan en su totalidad.</p>
NIVEL IX	Especialista (1)	<p>(1) Son operarios, mayores de 18 años, que superando las condiciones exigidas a los ayudantes de especialista, ejercen un trabajo en las máquinas y aparatos que intervienen en el proceso de fabricación, vigilan su marcha, adecuándola a las constantes de fabricación fijadas, realizando toda su labor con rendimiento correcto. Han de limpiar las máquinas encomendadas a su vigilancia y su puesto de trabajo.</p>
	Especialista-Maestra (2)	<p>(2) Son aquellos trabajadores/trabajadoras mayores de 18 años que, a elección de ésta, auxilian al personal directivo de fabricación, poseyendo elevada cualificación profesional y conocimientos meramente prácticos y suficientes experiencias, teniendo por función primordial la vigilancia del trabajo de otros operarios y la fiscalización de la calidad de la labor realizada.</p>

C

	Carretillero (3)	(3) Son los trabajadores encargados en los almacenes de recibir y distribuir las mercancías, cargar y descargar camiones, realizar físicamente las entradas y salidas de las mismas, bien sean procedentes del exterior o las que fabrique la propia empresa, registrando los movimientos habituales durante la jornada. Utilizarán para su trabajo los medios mecánicos de elevación y tracción que se pongan a su servicio, dentro de fábrica o en otros almacenes dependientes de la misma.
NIVEL X	Oficial 3º Oficio	Cuando, realizando las funciones del oficial 2º, por razones de eficacia o calidad y/o por no realizar el mismo en su totalidad, no alcanzan la categoría anterior.
NIVEL XI	Ayudante Especialista (1)	(1) Son aquellos trabajadores, mayores de 18 años, dedicados a funciones concretas y determinadas dentro del proceso de fabricación, que, no constituyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica, especialización o atención. Igualmente, tendrán a su cargo la limpieza de la máquina y lugar de trabajo.
	Oficiala (2)	(2) Son aquellos trabajadores/trabajadoras mayores de 18 años que se hallan en la plenitud de sus conocimientos y facultades para el ejercicio de las labores de producción y tienen a su cuidado una función personal determinada, según su especialidad, y, en su caso, la vigilancia y entretenimiento de las máquinas necesarias en el proceso de fabricación.
	Almacenero (3)	(3) Son los trabajadores encargados en los almacenes de recibir y distribuir las mercancías, cargar y descargar camiones, realizar físicamente las entradas y salidas de las mismas, bien sean procedentes del exterior o las que fabrique la propia empresa, registrando los movimientos habituales durante la jornada. Utilizarán para su trabajo los medios mecánicos de elevación y tracción que se pongan a su servicio, dentro de fábrica o en otros almacenes dependientes de la misma.
NIVEL XII	Ayudante	Son los trabajadores mayores de 18 años, procedentes de la clase de peones ordinarios o de la de aprendices, que, mediante la práctica de una o varias actividades o labores de las específicamente constitutivas de un oficio, de las simplemente requeridas para el entretenimiento o vigilancia de máquinas motrices, operadores elementales o semiautomáticos, o de las determinativas de un proceso de fabricación que implique responsabilidad directa o personal en su ejecución, han adquirido la capacidad suficiente en período de tiempo no menor a 100 días consecutivos o alternos de prácticas para realizar dicha labor o labores con un acabado y rendimiento adecuados y correctos, siendo de su cometido la limpieza de la máquina encomendada a su vigilancia y su puesto de trabajo.
NIVEL XIII	Operario de Entrada	Los trabajadores que, sin tener la experiencia y el pleno dominio de su trabajo y oficio, pueden desarrollar trabajos del grupo profesional al que pertenecen con las supervisión de sus superiores.

CUADRO DE CONVERGENCIAS GRUPO II:

NIVEL RETRIBUTIVO	EQUIVALENCIA	DEFINICIÓN
NIVEL I	Oficial 1º Admvo Especializado (1)	(1) Es el administrativo oficial de 1ª que con iniciativa y responsabilidad realiza trabajos propios de su profesión, teniendo a su cargo otros empleados. Circunstancialmente puede suplir a su jefe superior.
	Delincaente (2)	(2) Es el técnico capacitado para el completo desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquema, y anteproyectos estudiados, croquización de maquinaria en conjunto, despiece de planos en conjuntos, interpretación de planos, cubricaciones y transportaciones, de mayor cuantía, cálculo de resistencias de mecanismos o estructuras metálicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidos.
NIVEL II	Oficial 1ª Admvo	Es el empleado, mayor de 18 años, con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad con o sin otros empleados a sus órdenes.
NIVEL III	Oficial 2ª Admvo	Es el empleado, mayor de 18 años, que con iniciativa y responsabilidad restringida efectúa funciones auxiliares de contabilidad o trabajos de tipo admvo.
NIVEL IV	Auxiliar Administrativo (1)	(1) El trabajador que dentro de la administración de la empresa se dedica a operaciones secundarias. Debe poseer conocimientos de contabilidad.
	Ordenanza (2)	(2) Son los trabajadores cuya misión consiste en hacer recados, realizar trabajos que les encalquen, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otras funciones elementales por orden de sus jefes.
	Vigilante Portero (3)	(3) Son los trabajadores que tienen por cometido las funciones de portería, báscula, orden y vigilancia, si bien no precisando del título de guarda-jurado, carecen de las atribuciones concedidas por las Leyes a éstos, siempre bajo la dirección del Departamento de Administración. Disponen de comedor-cocina, servicios y vestuarios propios en el edificio de portería.
NIVEL V	Auxiliar de Entrada	Los trabajadores que, sin tener la experiencia y el pleno dominio de su trabajo u oficio, pueden desarrollar los trabajos del grupo profesional al que pertenecen con la supervisión de sus superiores.

C