V CONVENIO COLECTIVO PARA EL GRUPO DE EMPRESAS MAXAM.

PARA LOS AÑOS 2020 - 2021

V CONVENIO COLECTIVO PARA EL GRUPO DE EMPRESAS MAXAM.

PARA LOS AÑOS

2020 - 2021

INTRODUCCIÓN. 1
CAPÍTULO I - ÁMBITOS 2
ARTÍCULO 1.- OBJETO Y ÁMBITO FUNCIONAL 2
ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL 2
ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL 3
ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL 4
ARTÍCULO 4 BIS.- ULTRAACTIVIDAD....4
CAPÍTULO II - DISPOSICIONES GENERALES 5
ARTÍCULO 5.- NATURALEZA JURÍDICA....5
ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD....5
ARTÍCULO 7.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN....6
ARTÍCULO 8.- GARANTÍAS PERSONALES....6
ARTÍCULO 9.- COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES....6
CAPÍTULO III - EMPLEO Y CONTRATACIÓN 7
ARTÍCULO 10.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO 7
ARTÍCULO 11.- JUBILACIÓN OBLIGATORIA 8
ARTÍCULO 12.- COMISIÓN DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN....9
ARTÍCULO 13.- PROCEDIMIENTO DE INGRESO 13
ARTÍCULO 14.- PERÍODO DE PRUEBA....14
ARTÍCULO 15.- CONTRATACIÓN TEMPORAL 15

INDICE

ARTÍCULO 16.- "CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DEL MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESOS DE PEDIDOS"....16
ARTÍCULO 17.- "CONTRATO DE OBRA O SERVICIO" 17
ARTÍCULO 18.- BOLSAS DE TRABAJO....17
ARTÍCULO 19.- CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO....21
ARTÍCULO 20.- CESES DEL PERSONAL....22
ARTÍCULO 21.- EXCEDENCIAS....23
ARTÍCULO 22.- PERMISOS RETRIBUIDOS....24
Anexo III....25
Anexo III....26
CAPÍTULO IV - CONDICIONES ECONÓMICAS 30
ARTÍCULO 23.- INCREMENTOS SALARIALES 30
ARTÍCULO 24.- PÓLIZA DE SEGURO DE VIDA....30
ARTÍCULO 25.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS SALARIALES....31
Turnidad 31
Nocturnidad....31
Compensación 4º relevo....32
Compensación día no laborable (DNL/SDF)....32
Ad Personam II 33

Ad Personam III *33*

Ad Personam IV *34*

Ad Personam V *35*

Regulación de la antigüedad *36*

Pagas Extraordinarias *37*

ARTÍCULO 26.- DIETAS, DESPLAZAMIENTOS Y KILOMETRAJE **38**

Condiciones Generales *38*

Medios de transporte *38*

Conceptos (1) Valores Firma Convenio *38*

Viajes superiores a dos semanas *39*

Comisión de servicio *39*

CAPÍTULO V - JORNADA DE TRABAJO **40**

ARTÍCULO 27.- JORNADA DE TRABAJO **40**

ARTÍCULO 28.- FLEXIBILIDAD **40**

Días Y Plazos *40*

Normas *42*

Limitaciones *45*

CAPÍTULO VI - ABSENTISMO **47**

ARTÍCULO 29.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTES **48**

INDICE

ARTÍCULO 30.- COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO DEL ABSENTISMO **52**

CAPÍTULO VII - ACCIÓN SINDICAL **56**

ARTÍCULO 31.- PARTICIPACIÓN SINDICAL **56**

ARTÍCULO 32.- COORDINADORES SINDICALES ESTATALES **56**

ARTÍCULO 33.- ACCIÓN SINDICAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO **58**

1. *Delegados Sindicales de Centro de Trabajo* *60*
2. *Representantes de los Trabajadores en los Centros de Trabajo* *63*
3. *Derechos y garantías de los Representantes de los Trabajadores* *65*
4. *Organización de las relaciones de las Direcciones de los Centros de Trabajo con los Representantes de los Trabajadores* *71*

CAPÍTULO VIII - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y VIGILANCIA DE LA SALUD **75**

ARTÍCULO 34.- INTRODUCCIÓN **75**

ARTÍCULO 35.- PRINCIPIOS GENERALES **76**

ARTÍCULO 36.- SERVICIO DE PREVENCIÓN **79**

ARTÍCULO 37.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN **81**

ARTÍCULO 38.- COMITÉS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL **84**

ARTÍCULO 39.- ANÁLISIS Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES 86

ARTÍCULO 40.- PROGRAMAS E INFORMACIÓN A COMITÉS ... 88

ARTÍCULO 41.- SERVICIOS MÉDICOS 89

ARTÍCULO 42.- MEDIO AMBIENTE 91

CAPÍTULO IX - FORMACIÓN 92

ARTÍCULO 43.- FORMACIÓN 92

a) Política de Formación 93

b) Programas de Formación 98

c) Gestión del Conocimiento 99

d) Sistemas Formativos 99

CAPÍTULO X - FALTAS Y SANCIONES 100

ARTÍCULO 44.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO: PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN 100

ARTÍCULO 45.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS 101

1.- Se considerarán como faltas leves las siguientes: 101

2.- Se considerarán faltas graves las siguientes: 102

3.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes: 104

ARTÍCULO 46.- SANCIONES 107

ARTÍCULO 47.- EJECUCIÓN DE SANCIONES 108

CAPÍTULO XI - COMISIÓN MIXTA 109

ARTÍCULO 48.- REGLAS DE FUNCIONAMIENTO 109

ARTÍCULO 49.- DISCREPANCIAS EN EL SENO DE LA COMISIÓN MIXTA 113

CAPÍTULO XII - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 114

ARTÍCULO 50.- GRUPOS PROFESIONALES 114

Grupo 1 116

Grupo 2 116

Grupo 3 117

Grupo 4 118

ARTÍCULO 51.- MOVILIDAD FUNCIONAL 119

ARTÍCULO 52.- TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO 120

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA 123

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA 124

DISPOSICIÓN TRANSITORIA 125

DISPOSICIÓN FINAL 126

ANEXO I 127

1. ENCARGADOS Y CONTRAMAESTRES 127

2. PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA 128

3. BENEFICIOS EXTRASALARIALES 128

4. TABLAS SALARIALES 129

5. PERSONAL DE NUEVO INGRESO 130

6. HORAS EXTRAORDINARIAS 130
7. RÉGIMEN DE TRABAJO 133
8. CALENDARIOS LABORALES 135
9. VACACIONES 135
Normativa: 137
TABLAS SALARIALES ANEXO I (IRUÑA, FF.PP. Y CENTRAL) VALORES A 01/01/2020) 142
ANEXO II 147
1. TÓXICO Y RIESGO 147
2. ENCARGADOS 148
3. TABLAS SALARIALES 148
4. PERSONAL DE NUEVO INGRESO 149
5. HORAS EXTRAORDINARIAS 150
6. PACTOS ESPECÍFICOS EN RELACIÓN CON LA JORNADA DE TRABAJO. 150
7. RÉGIMEN DE TRABAJO 154
8. CALENDARIOS LABORALES 155
9. VACACIONES 157
Normativa: 158

INDICE

10. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE 162
11. RETÉN 163
12. COMEDOR 163
TABLAS SALARIALES ANEXO II (GALDÁCANO) VALORES A 01/01/2020) 164
ANEXO III 168
1. ENCARGADOS 168
2. CAMBIOS DE PUESTO DENTRO DEL MISMO GRUPO PROFESIONAL 169
3. BENEFICIOS EXTRASALARIALES 170
4. TABLAS SALARIALES 171
5. PERSONAL DE NUEVO INGRESO 172
6. JORNADA DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO, TALLERES Y SERVICIOS 172
7. NIEVE 173
8. PLUS DE DUCHA Y COMPENSACIONES VARIAS 175
9. CUARTO RELEVO 176
10. RÉGIMEN DE TRABAJO 177
11. CALENDARIOS LABORALES 178
12. VACACIONES. 179

Normativa: 181

13. HORAS EXTRAORDINARIAS. 184

TABLAS SALARIALES ANEXO III (PÁRAMO DE MASA) VALORES A 01/01/2020) 188

V CONVENIO COLECTIVO PARA EL GRUPO DE EMPRESAS MAXAM.

INTRODUCCIÓN.

Las partes firmantes de este convenio son plenamente conscientes de que los acuerdos que a continuación se especifican, contienen una serie de compromisos mutuos, que a la vez que garantizan el necesario nivel de participación de la Representación Sindical en las Empresas, deben aportar una mayor solidez al futuro de las Empresas afectadas y del Grupo Maxam y, por tanto, a su capacidad para mantener y crear empleo.

Asimismo, las partes señalan que suscriben el presente Convenio con sujeción a las reglas de la buena fe, reconociéndose la legitimación suficiente, tanto como interlocutores válidos para suscribirlo, como por la representación que ostentan en todos los ámbitos a los que afecta el Convenio.

PÁRAMO DE MASA

CAPÍTULO I - ÁMBITOS

Artículo 1.- Objeto y ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre las Empresas “MaxamCorp Holding, S.L.”, “MaxamCorp Holding Assests & Services, S.L., “Maxam Europe, S.A.”, “MaxamCorp International, S.L.”, “Maxam Outdoors, S.A.” (con exclusión del centro de trabajo situado en Robledollano, Cáceres), “Maxam UEB, S.L.”, “Maxam Initiation Systems, S.L.” y “Maxam Chem S.L.”, (en adelante “las Empresas”) y su personal, respondiendo a la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía colectiva, dentro del marco de las disposiciones legales reguladoras de esta materia y con los ámbitos que se especifican en los artículos siguientes.

Artículo 2.- Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los Centros de Trabajo de las Empresas situados en territorio español según se mencionan en el artículo 1, salvo el centro de Outdoors, S.A. situado en Robledollano, Cáceres, que queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 3.- Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores de los Centros de Trabajo incluidos en el ámbito territorial, excepto Consejeros y personal de Alta Dirección.

El personal perteneciente a la llamada nómina TD (Técnicos y Directivos) no estará afectado, en ningún caso, por los efectos económicos de este Convenio. No obstante, aquellos trabajadores miembros de dicha nómina que deseen acogerse al presente Convenio Colectivo a todos los efectos, incluidos los económicos, podrán hacerlo mediante solicitud dirigida a la Dirección de la Empresa. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se ajuste en sus conceptos a la estructura salarial que para el personal de Convenio exista en el Centro de Trabajo donde presta sus servicios, sin que ello suponga ninguna variación en su remuneración por jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual. Igualmente, dicha solicitud significará la renuncia a todos los derechos y prerrogativas que en cada momento pueda determinar la pertenencia a la nómina TD.

Artículo 4.- Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá efectos desde 1 de enero de 2020 cualquiera que sea la fecha de su firma, salvo que en el articulado o en sus anexos se especifique una fecha distinta para una materia concreta, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2021.

Llegada esa fecha se producirá la denuncia automática del mismo, sin necesidad de que sea formulada de manera expresa por cualquiera de las partes. Inmediatamente después de terminada su vigencia se iniciará la negociación de un nuevo convenio, en la fecha concreta que fije la Comisión Mixta a que se refiere el Capítulo XI.

Artículo 4 bis.- Ultraactividad

Transcurridos 24 meses desde la denuncia del convenio colectivo o desde la fecha de constitución de la comisión negociadora establecida por la Comisión Mixta, sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, aquél perderá vigencia y se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior de aplicación (Convenio General de la Industria Química).

CAPÍTULO II - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 5.- Naturaleza jurídica

El presente acuerdo tiene la naturaleza jurídica de un Convenio Colectivo, por su carácter supra empresarial, gozando por ello de eficacia general, al amparo de lo dispuesto en el Título III del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad

Todas las estipulaciones contenidas en el presente Convenio tienen una expresa correlación entre sí, por lo que su interpretación y aplicación solo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, ya que suponen un todo orgánico e indivisible.

Por ello, si la Autoridad competente, ya sea administrativa o judicial, modificase, alterase, derogase o no aprobase alguna de las estipulaciones aquí establecidas y este hecho desvirtuará manifiestamente el contenido del Convenio a juicio de cualquiera de las partes firmantes, quedará sin eficacia la totalidad del mismo, que deberá ser considerado de nuevo por las partes firmantes.

Artículo 7.- Compensación y absorción

Las mejores condiciones devenidas de normas laborales establecidas legal, reglamentariamente o por Convenios Colectivos de ámbito distinto a éste, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este Convenio.

Artículo 8.- Garantías personales

Se respetarán a título exclusivamente individual, aquellas condiciones superiores a las pactadas en el presente Convenio, siempre y cuando no hayan sido expresamente modificadas en el texto del mismo.

Artículo 9.- Compromiso de los trabajadores

Así mismo, y en coherencia con los valores de nuestro Grupo (Seguridad; Innovación y Calidad; Compromiso; Independencia y Rentabilidad), con la firma el presente Convenio todos los trabajadores asumen un compromiso personal con el respeto e impulso de las “reglas que salvan vidas”, “los básicos de calidad”, “las buenas prácticas medioambientales” y “el sistema de excelencia industrial” al objeto de contribuir a alcanzar nuestra visión de ser reconocidos como un proveedor EXCELENTE, INDEPENDIENTE, RENTABLE y GLOBAL de productos y servicios innovadores.

CAPÍTULO III - EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 10.- Estabilidad en el empleo

La problemática en torno al desempleo existente en la actualidad hace que las partes firmantes del presente Convenio, en su ámbito de responsabilidad y actuación, sean plenamente conscientes de la necesidad de adoptar medidas encaminadas a potenciar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de las Empresas afectadas por el presente Convenio.

Así mismo, las partes de este Convenio, Dirección y Sindicatos firmantes del mismo, recogen y regulan en los siguientes artículos, los aspectos de empleo y contratación desde una óptica, que consigue conjugar la estabilidad en el empleo de los Centros de las Empresas afectadas por el ámbito de este Convenio y las diferentes características de los mercados en que operan los productos que fabrican o comercializan y cuya demanda es la que determina la capacidad global de las Empresas para dar empleo.

Por otra parte, la Dirección va a continuar reforzando las capacidades técnicas y de gestión de las Empresas, promoviendo procesos continuos de mejora de la organización y de la competitividad global de cada una de ellas, tal y como ha venido realizando durante los últimos años.

Con todas estas acciones y acuerdos, se pretende lograr un equilibrio entre las cada vez más diversificadas necesidades de empleo estable de los trabajadores y las exigencias de adaptabilidad de las Empresas a los nuevos desafíos que supone la competencia abierta en todos los mercados, respondiendo a estos objetivos el contenido de los siguientes artículos del presente Capítulo

Artículo 11.- Jubilación obligatoria

La empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social (actualmente en la Disposición transitoria séptima del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social), siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

A los efectos anteriores, la empresa podrá requerir a la persona trabajadora, que vaya a cumplir o hubiera cumplido la edad legal de jubilación, para que le entregue informe de vida laboral. La persona trabajadora vendrá obligada a entregar dicho informe lo antes posible y, en todo caso en el plazo de los 15 días naturales siguientes a dicho requerimiento.

b) La empresa deberá implementar dentro de los 60 días siguientes a dicha extinción del contrato una de las medidas de política de empleo siguientes: (i) la contratación de una nueva persona trabajadora a tiempo completo, o (ii) la transformación de un contrato temporal en indefinido.

Lo previsto en este artículo no será de aplicación en caso de jubilación voluntaria por parte de la persona trabajadora

Artículo 12.- Comisión de Empleo y Contratación

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se mantiene la vigencia de la Comisión de Empleo y Contratación (CEC en adelante) de carácter paritario, que estará constituida por dos miembros de cada Sindicato firmante y tres miembros de la Dirección. Podrán asistir a sus reuniones asesores de las respectivas Federaciones o, excepcionalmente y en función de los temas a tratar en el orden del día de cada reunión, un representante de los trabajadores por cada Sindicato firmante, sin que ello suponga alterar el carácter paritario de la CEC.

La CEC actuará únicamente en caso de que no se llegue a un acuerdo específico en los distintos Centros de Trabajo, en donde surja la discrepancia en cuestión, ya que la Dirección y los Representantes de los Trabajadores de cada Centro de Trabajo son los primeros responsables de velar por el cumplimiento efectivo de lo establecido en el presente Convenio.

Así pues, la CEC, en defecto de los acuerdos entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores de cada Centro de Trabajo o como paso previo a cualquier reclamación colectiva sobre las materias objeto de este Capítulo, deberá realizar el seguimiento, aplicación e interpretación de todas aquellas cuestiones relativas al contenido del presente Capítulo y en concreto y de forma enunciativa las siguientes:

- Velar por el cumplimiento efectivo de los compromisos adquiridos en el presente Capítulo y en el anterior.
- Recibir información de los diferentes Centros de Trabajo con respecto a las incidencias de las Bolsas de Trabajo, así como de su evolución, teniendo en cuenta cuatrimestralmente las contrataciones efectuadas con cargo a las Bolsas.

- En los casos de contratación indefinida o de conversión de un contrato de duración determinada en indefinido, tendrá especial consideración para cubrir la vacante, la formación, experiencia y el grado de desempeño acreditado en trabajos anteriores realizados en el Centro o en la Empresa de que se trate.
- Conocer, con carácter previo y obligatorio a la vía judicial, cualquier reclamación colectiva, que respecto al cumplimiento del presente Capitulo se pudiera suscitar, y ello con independencia de las competencias de la Comisión Mixta, prevista en este Convenio.
- Analizar la situación, causas y consecuencias que pudieran presentarse, en el supuesto de que alguna de las Empresas afectadas por el Convenio se viese obligada a plantear acciones que afecten a su volumen de empleo fijo, por circunstancias del mercado u otras razones económicas, técnicas, organizativas o productivas.

Dicha acción deberá llevarse a cabo con carácter previo a la adopción unilateral de cualquier medida, al objeto de acordar soluciones eficaces, coordinando prioritariamente la aplicación de los sistemas que han sido utilizados con anterioridad, tales como bajas incentivadas, planes de incapacidad, reconversiones, traslados, jubilaciones con planes de renta o similares, así como cualquier otra medida que en cada caso pueda acordarse para superar la situación planteada, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La CEC se reunirá con carácter ordinario cada cuatro meses, pudiendo cualquiera de las partes, cuando las circunstancias así lo aconsejen, convocar reuniones extraordinarias, en cuyo caso efectuará la convocatoria por escrito a la otra parte, detallando la cuestión o cuestiones origen de la convocatoria y el orden del día propuesto. Una vez recibida la convocatoria, la CEC se reunirá en el plazo máximo de 15 días. Asimismo, se establece que, como mínimo, entre una reunión extraordinaria y la siguiente, deberá transcurrir un plazo de 60 días, salvo pacto en contrario.

En el caso de que fuera necesario, la CEC se podrá desplazar al Centro de Trabajo donde exista el problema, al objeto de recabar toda la información necesaria y dar una solución adecuada al mismo.

Artículo 13.- Procedimiento de ingreso

La contratación del personal que se incorpore a las Empresas es competencia exclusiva de cada Dirección, si bien ésta informará al Comité de Empresa respectivo y a la CEC cuando existan vacantes por cubrir, facilitando las características del puesto, los criterios de selección que se van a emplear y la modalidad de contratación que se pretende utilizar, de acuerdo con lo que regula el presente Convenio.

Una de las prioridades fundamentales de la política laboral de ingreso en cualquiera de las Empresas, consiste en fomentar y proteger la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, sin que pueda existir discriminación alguna en dicho acceso.

En este sentido, las partes firmantes del presente Convenio, plenamente conscientes de la importancia de dichas cuestiones, se comprometen al máximo a extremar las medidas necesarias para salvaguardar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo.

Artículo 14.- Período de prueba

En el ingreso de las personas trabajadoras, podrá pactarse por escrito en el contrato de trabajo un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de 30 días laborables.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

En aquellos casos en que se decida la baja del trabajador por no haber superado el periodo de prueba, la Dirección del Centro deberá informar al Comité de Empresa respectivo.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, salvo acuerdo expreso en contrario por escrito en el propio contrato de trabajo.

Artículo 15.- Contratación temporal

En cumplimiento de los compromisos establecidos en el artículo 10, las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de potenciar la capacidad generadora de empleo y, al mismo tiempo, de ajustar las contrataciones temporales que se precisen a las necesidades reales y concretas existentes en las Empresas en cada momento, de forma tal que se pueda justificar suficientemente la utilización de tales modalidades contractuales, atendiendo y respetando el principio de causalidad.

En dicho sentido, las partes entienden que concurre justa causa para la celebración de los contratos de obra o servicio determinado o, en su caso, eventual por circunstancia de la producción, cuando o bien hay que prestar un servicio o realizar un determinado trabajo con autonomía y sustantividad propia, dentro de la actividad de las Empresas y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, o bien en aquellos otros casos en que se hace preciso atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, mantenimiento del ritmo productivo en periodos vacacionales, puntas de trabajo o pedidos adicionales a las previsiones de las Empresas, ya sea porque no obedezcan a cuotas estables de mercado o porque no están sustentados en compromisos con clientes duraderos en el tiempo, lo que hace necesaria la utilización de dichas modalidades contractuales.

De igual modo, las partes entienden que concurre justa causa para la celebración del contrato de interinidad, en aquellos supuestos en que se precise sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo como pueden ser, entre otros, la excedencia forzosa, los permisos, incluido el de nacimiento, o la incapacidad temporal.

La puesta en práctica de los compromisos anteriores y la especial dificultad inherente a los mismos, en orden a su cumplimiento, hace necesario que los Comités de Empresa y la Dirección de cada Centro realicen un riguroso seguimiento del volumen de empleo, para lo cual la Dirección se compromete a facilitar la información necesaria para que dicho seguimiento sea efectivo. En defecto de lo anterior, la CEC recibirá la información a que se hace referencia en este párrafo y resolverá las discrepancias existentes en cuanto a su cumplimiento.

Artículo 16.- “Contrato Eventual por Circunstancias del Mercado, Acumulación de Tareas o Excesos de Pedidos”

En relación con la duración máxima de esta modalidad contractual, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de ámbito superior de aplicación (Convenio Colectivo General de la Industria Química).

Artículo 17.- “Contrato de Obra o Servicio”

En relación con la duración máxima de esta modalidad contractual, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de ámbito superior de aplicación (Convenio Colectivo General de la Industria Química).

Artículo 18.- Bolsas de Trabajo

Al objeto de cubrir tanto las necesidades de empleo como los compromisos de estabilidad expresados, las partes firmantes acuerdan, con efectos a partir de la firma del presente Convenio:

1. Mantener las Bolsas de Trabajo de las fábricas de Galdácano, Páramo de Masa e Iruña de Oca. Cualquier baja que pueda producirse en estas Bolsas (por encontrar un empleo en otra empresa, por renunciar a un ofrecimiento de empleo concreto de las Empresas o por otras causas) se cubrirá por otro demandante de empleo.

   De todo ello tendrá conocimiento y puntual seguimiento la Comisión de Empleo y Contratación, a que se refiere el artículo 12 anterior.

   No obstante, podrán crearse de mutuo acuerdo Bolsas de Trabajo en otros Centros de Trabajo cuando las circunstancias así lo aconsejen y siempre que dicha decisión cuente con la aprobación de la CEC.

2. Las Bolsas de Trabajo tienen por objeto en primer lugar, facilitar el acceso a un puesto de trabajo y, en segundo lugar, disponer de un conjunto de trabajadores suficientemente formados para los complejos procesos industriales de las Fábricas a las que están adscritas de forma respectiva las Bolsas y, por tanto, disponibles para su incorporación inmediata bajo la modalidad de contratación más adecuada a las necesidades de empleo que deban cubrirse y siempre que superen las pruebas de aptitud establecidas habitualmente en cada Centro de Trabajo para los puestos a cubrir.

3. La formación necesaria para cumplir el objetivo anterior tendrá carácter obligatorio y previo a la incorporación al puesto.

4. La incorporación a los Centros de Trabajo se realizará teniendo en cuenta preferentemente el orden establecido en cada uno de ellos, según los criterios acordados en la CEC, así como los criterios de aprovechamiento de la formación previa recibida, experiencia demostrada, no haber rechazado una oferta de empleo, no haber sido sancionado durante la vigencia de anteriores contratos, ni haber sido rescindido el contrato durante el periodo de prueba, todo ello referido al ámbito del Centro de Trabajo de que se trate. La Dirección de cada Centro procurará rotar entre los miembros de cada Bolsa las posibilidades de empleo que surjan, atendiendo a criterios profesionales y con la participación de las Representaciones de los Sindicatos firmantes del Convenio y presentes en el Centro de Trabajo.

5. El régimen de trabajo, incluido el horario, será el que corresponda al puesto que se cubra de forma efectiva, de conformidad con lo establecido para estos casos en cada Centro de Trabajo.

6. Los párrafos 7, 8 y 9 que se recogen a continuación quedarán suspendidos de aplicación en virtud de lo establecido en los artículos 10 y 11.

7. En aquellos supuestos en que se cree nuevo empleo fijo y no hubiera personal fijo del mismo Centro o de otros Centros de Trabajo de las Empresas afectadas por el ámbito de este Convenio, que pudiera cubrir esas vacantes mediante promoción interna o traslado geográfico, los trabajadores de las Bolsas tendrán preferencia para acceder a estos empleos teniendo en cuenta la experiencia acumulada en los contratos de trabajo realizados con anterioridad.

8. Si un puesto de trabajo de producción es ocupado durante 24 meses de forma ininterrumpida por trabajadores eventuales o incluidos en las Bolsas citadas, excepto en los casos de cobertura interina con derecho de reingreso, se considerará que existe una vacante, que podrá ser ocupada como fijo de plantilla por uno de los trabajadores que lo haya estado desempeñando, según criterios de tiempo de contratación, sin perjuicio de lo previsto en el punto anterior, que se aplicará de forma prioritaria. Los periodos vacacionales no se considerarán interrupción a los efectos de los 24 meses citados. No obstante, si durante el citado periodo alguno de dichos trabajadores ocupara distintos puestos de trabajo, incluso de forma interrumpida, se le considerará el cómputo de 24 meses acumulados de trabajo efectivo a los efectos retributivos de las tablas aplicables en cada Centro de Trabajo.

9. En el supuesto de que un trabajador preste sus servicios como eventual, cualquiera que sea la modalidad de contratación utilizada por la Dirección, salvo contrato interino con reserva de puesto, en un mismo puesto durante 24 meses ininterrumpidos, sin que se computen a estos efectos los periodos vacacionales, se considerará que existe vacante y el trabajador citado pasará a ocuparla como fijo de plantilla, salvo que se apliquen los compromisos de los puntos 7 y 8 anteriores.

Artículo 19.- Cambio de Centro de Trabajo

Los cambios de puesto de trabajo realizados a requerimiento de la Dirección, que supongan cambio permanente de Centro de Trabajo, pero no requieran cambio de residencia del trabajador, se considerarán supuestos de movilidad interna, de forma tal que sólo en los casos en que el nuevo Centro de Trabajo estuviese ubicado en término municipal distinto y a una distancia superior a 40 km. del Centro de origen, se percibirá por el trabajador afectado una compensación por una sola vez de 5.000 euros brutos, salvo si resultara que el nuevo Centro de Trabajo está más próximo al domicilio del trabajador que el Centro de procedencia, en cuyo caso no se percibirá compensación alguna.

Tampoco se percibirá la citada compensación cuando el nuevo Centro facilite transporte por cuenta de la Empresa, bajo cualquier modalidad.

En los supuestos de traslados permanentes a otros centros de trabajo que impliquen cambio de residencia habitual del trabajador se establecen las siguientes condiciones económicas de aplicación:

- Abono en un único pago de una cuantía equivalente al 20% del salario bruto anual.
- Abono de una cuantía fija de 700 euros al mes en concepto de gastos de traslado pagaderos durante los 24 meses siguientes al traslado.
- Abono de los gastos de mudanza, previa aprobación del presupuesto por la Compañía.

Abono de los gastos ocasionados por el desplazamiento y estancia en la localidad de destino, durante un máximo de dos días (incluyendo al menos uno laborable), del trabajador o trabajadora y su cónyuge o pareja de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto.

Artículo 20.- Ceses del personal

Cuando un trabajador cause baja voluntaria, estará obligado a ponerlo en conocimiento de la Dirección del Centro, cumpliendo los siguientes preavisos, salvo lo dispuesto en el artículo 43, a), 8 de este Convenio:

Técnicos:	Dos meses
Empleados:	Un mes
Especialistas y no cualificados:	Quince días

El incumplimiento por parte del trabajador de cualquiera de las obligaciones de preavisar con las indicadas antelaciones dará derecho a las Empresas a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido la Dirección del Centro el aviso con la antelación prevista, las Empresas vendrán obligadas a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a las Empresas llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día, por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Artículo 21.- Excedencias

Se reconoce el derecho al disfrute de cualquier tipo de excedencia de conformidad con el régimen legal vigente en cada momento.

- Solicitud: Aquellos trabajadores que deseen acogerse a cualquier tipo de excedencia, deberán solicitarla al menos con 15 días de antelación.

- Reingreso: En cualquier tipo de excedencia, la petición de reingreso deberá solicitarse con, al menos, 30 días de antelación, salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 22.- Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la percepción de su salario real en jornada ordinaria, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio o de registro como pareja de hecho.

b) Tres días naturales (no computando el del hecho causante si el mismo se produce finalizada la jornada laboral) en caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, de los abuelos, padres, hijos, nietos, hermanos del trabajador o de su cónyuge y de los hermanos políticos del trabajador. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 5 días consecutivos, siempre que el mismo supere un radio de 300 km, contados a partir del centro de trabajo.

Los tres días naturales deberán disfrutarse seguidos excepto cuando se produzca la hospitalización del familiar del trabajador, en cuyo caso podrán disfrutarse por separado y mientras dure la citada hospitalización.

Anexo III

En relación con los dos últimos apartados, el personal adscrito al Anexo III, se regirá conforme a las siguientes reglas:

Tres días naturales (no computando el del hecho causante si el mismo se produce finalizada la jornada laboral) en caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o de los abuelos, padres, hijos, nietos, hermanos del trabajador o de su cónyuge, y de los hermanos políticos del trabajador.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento el plazo será de cuatro días naturales. Los tres días naturales deberán disfrutarse seguidos, excepto cuando se produzca hospitalización, en cuyo caso y previa notificación, se podrá disfrutarlos por separado, y en todo caso solo mientras dure la hospitalización. En estos casos se hace obligatoria la comunicación al Departamento de Administración de Personal o al propio Departamento. En casos de urgencia, se intentará comunicar y justificar lo antes posible la ausencia en cualquiera de ambos Departamentos.

La justificación para tener derecho al permiso retribuido en los supuestos contemplados en la presente disposición, en los apartados de enfermedad grave de familiar, se harán por medio del parte médico, que especificará la gravedad, o por el informe asesor que el Médico de Empresa facilitará a la Dirección de la Fábrica. De existir discrepancia en algún caso, se estudiará en el seno de la Comisión de Control y Seguimiento del Absentismo existente en el Centro, en los términos expresados en el artículo 30 del presente Convenio Colectivo.

c) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge, que debe ser coincidente con la fecha de celebración del mismo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite efectuar un desplazamiento a más de 300 km de su residencia habitual, se ampliará el permiso hasta un total de tres días naturales.

Anexo III

En relación con este apartado, el personal adscrito al Anexo III, se regirá de acuerdo a lo siguiente:

Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge, que deberá ser coincidente con la fecha de celebración del mismo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite efectuar un desplazamiento que supere la provincia de Burgos y limítrofes de su residencia habitual, se ampliará el permiso hasta un total de tres días naturales.

d) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

e) Dos días naturales por hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días (no acumulable con el supuesto c) de la presente disposición).

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Dirección pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una compensación, retribución o indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

g) Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a un consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

h) Todo trabajador que curse estudios en Centros Oficiales con titulación oficialmente reconocida, tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido para exámenes, hasta un máximo de 10 al año.

Será imprescindible para tener derecho a este permiso retribuido la justificación documental por parte del interesado de haber asistido en la fecha en cuestión al acto del examen.

Este permiso se tendrá derecho a disfrutarlo, para exámenes finales o los denominados parciales eliminatorios o liberatorios.

Aunque el permiso retribuido por este motivo puede ser hasta un máximo de 10 días en principio, en cada ocasión se concederá por el tiempo necesario para concurrir al examen, más los desplazamientos imprescindibles en su caso.

i) En el caso de fallecimiento de familiares de tercer grado, la Empresa facilitará, en lo posible, el cambio de relevo de manera que el trabajador pueda acudir al entierro de su familiar.

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

CAPÍTULO IV - CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 23.- Incrementos salariales

Durante la vigencia del convenio, hasta 31 de diciembre de 2021, no se producirán incrementos salariales ni de las condiciones económicas del convenio.

Artículo 24.- Póliza de Seguro de Vida

La Póliza de Seguro de Vida garantiza las contingencias y capitales que a continuación se señalan, para trabajadores fijos y temporales con independencia del tipo de modalidad contractual y de la duración de su contrato de trabajo.

Con efectos desde el 1 de enero de 2020 se establecen las siguientes contingencias y capitales:

- Muerte: 47.041,77 €
- Muerte por accidente: 94.083,54 €
- Incapacidad Permanente Total y Absoluta: 47.041,77 €
- Gran Invalidez: 47.041,77 €

La cantidad a abonar por cada trabajador será de 3,02 euros/mes (36,24 euros/año).

El presente beneficio social tendrá las repercusiones fiscales que en cada momento establezca la normativa vigente.

Artículo 25.- Definición de conceptos salariales

Con objeto de homogeneizar en todo el ámbito de aplicación del presente Convenio la correcta aplicación de los distintos conceptos salariales, se establecen las siguientes definiciones:

Turnidad

Concepto no consolidable que se percibe por trabajar en régimen de trabajo a turnos, sean o no rotativos, siempre que dicho régimen implique la posibilidad de modificar el turno de trabajo. El importe se abonará por día efectivamente trabajado en este régimen, de acuerdo con los valores y tablas salariales aplicables en cada Centro de Trabajo.

Nocturnidad

Concepto no consolidable que se percibe por trabajar en turno de noche en régimen de turnos rotativos o por trabajar en jornada ordinaria de 22 a 6 horas. El importe se abonará por noche efectivamente trabajada en este régimen, de acuerdo con los valores y tablas salariales aplicables en cada Centro de Trabajo.

Compensación 4º relevo

Concepto no consolidable que se percibe por trabajar en régimen de turnos rotativos, cuando ello suponga que se trabaja durante todo o parte del fin de semana y en los festivos. El importe se abonará por meses efectivamente trabajados en este régimen. Sus valores se fijan en las tablas salariales aplicables en cada Centro de Trabajo.

Compensación día no laborable (DNL/SDF)

Concepto no consolidable que se percibe por trabajar:

- Sábados, domingos y/o festivos en 4º relevo.
- Por trabajar días considerados no laborables en el calendario correspondiente a su sección, fabricación o servicio, con independencia de las horas extraordinarias que correspondan.

Sus valores se fijan en las tablas salariales aplicables en cada Centro de Trabajo.

Ad Personam II

Concepto no absorbible que, recoge el importe anual del antiguo “premio estimulo prevención de accidentes” y que se abona por mitades dos veces al año, en los meses de junio y noviembre, coincidiendo con la paga extraordinaria.

Ad Personam III

A partir de 31 de diciembre de 2008 no se devengarán en concepto de "Antigüedad - 96" nuevos derechos, quedando, por tanto, suprimido este concepto.

Las cuantías resultantes de detraer, el complemento de antigüedad regulado en el apartado siguiente, del concepto referido en el párrafo precedente, quedarán reflejadas en la nómina de cada uno de los trabajadores que vinieran percibiendo el concepto "Antigüedad - 96” como un complemento personal, bajo el concepto de "Ad Personam III". Asimismo, esta cuantía no será absorbible, ni compensable, todo ello sin que esta modificación pueda suponer un perjuicio económico presente o futuro para el colectivo implicado por este artículo.

Ad Personam IV

Concepto no absorbible resultante de las diferencias salariales derivadas del acuerdo de traspaso de las extintas categorías profesionales al sistema de Grupos Profesionales recogido en el artículo 50 del presente Convenio que se establece para los trabajadores fijos o para los trabajadores temporales que con una experiencia superior a tres años no sufran una interrupción contractual superior a 10 meses.

A estos efectos, los conceptos fijos a considerar serán los vigentes para cada trabajador el último día del año 2014, y en cuanto a los conceptos fijos de cuantía variable se tendrán en cuenta las cuantías efectivamente percibidas en el año 2014.

Ad Personam V

Concepto absorbible resultante de la eliminación del sistema de matrices de Iruña, de conformidad con lo dispuesto en el Anexo I.

El citado concepto será compensable y absorbible (así se firmó en el preacuerdo, todos los Ad Personam son revisables) en las siguientes circunstancias:

- Establecimiento de otro sistema de organización del trabajo en base al conocimiento, polivalencia, experiencia, responsabilidad o cualquier otro sistema de organización del trabajo que conlleve el abono de una determinada cantidad.

- La subida de categoría o grupo profesional en base a las tareas que realiza en la actualidad el trabajador y que conlleve un incremento en la retribución del mismo.

- Establecimiento de un complemento no consolidable de conformidad con lo establecido en el artículo 50.

Regulación de la antigüedad

La antigüedad queda establecida de la siguiente manera:

- Máximo de antigüedad a devengar: Dos trienios y un quinquenio, todo ello con los valores recogidos en las tablas anexas, incrementándose en el porcentaje pactado para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Con efectos desde el 1 de enero de 2017, todo trabajador que haya prestado sus servicios como temporal y pase a fijo de plantilla tendrá reconocida la experiencia acumulada en la Empresa a los efectos de los devengos por antigüedad de este apartado, siempre y cuando no se hayan producido interrupciones contractuales superiores a 10 meses.

Para el personal fijo en plantilla, la fecha de antigüedad es el día 1 del mes en que entró a trabajar de forma continuada, con independencia del día en que lo hizo.

Pagas Extraordinarias

Se establece la siguiente forma de abono:

a) La paga de junio se devengará a lo largo del primer semestre de cada año.

b) La paga de septiembre, donde la haya, se devengará a lo largo de los doce meses anteriores a la fecha de pago.

c) La paga de noviembre se devengará a lo largo del segundo semestre de cada año, aunque se pague en dicho mes.

Artículo 26.- Dietas, desplazamientos y kilometraje

Condiciones Generales

Los importes de las dietas y kilometraje, así como las características y condiciones sobre alojamiento y medios de transporte en los viajes por cuenta de la Empresa, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo serán las siguientes:

Medios de transporte

- Avión y Ave — Clase Turista
- Tren Nocturno — Compartimiento individual
- Tren Diurno — Clase turista
- Automóvil propio — Sólo cuando se permita el uso del mismo de conformidad con las políticas aplicables en cada momento 0,33 euros/km con independencia de la clase de vehículo propio que se utilice.
- Habitación Hotel — Tres Estrellas

Conceptos (1)	**Valores Firma Convenio**
Desayuno (no incluido en la factura del Hotel)	2,83 euros
Almuerzo y Cena	18,71 euros

(1) En los desplazamientos a Capitales de Provincia, las dietas de desayuno, almuerzo y cena se incrementarán en un 15%.

Viajes superiores a dos semanas

Cuando el desplazamiento implique pernoctar fuera del domicilio habitual del trabajador por un periodo superior a dos semanas ininterrumpidas, la Dirección, de mutuo acuerdo con el trabajador afectado, podrá fijar las condiciones económicas en que el desplazamiento se realice, sin superar en ningún caso las condiciones económicas generales y máximas establecidas anteriormente en el presente artículo.

Comisión de servicio

En los casos de Comisión de Servicio en que el trabajador tenga que desplazarse fuera de su domicilio habitual, la Dirección fijará las condiciones económicas en que debe realizarse la estancia y el desplazamiento, sin superar en ningún caso las condiciones económicas generales y máximas establecidas, teniendo en cuenta que en estos casos el trabajador afectado tiene derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses completos de desplazamiento, siendo por cuenta de la Empresa los gastos de viajes que se originen. En caso de no aceptar el trabajador la propuesta de la Dirección, se aplicará el régimen de dietas previsto en este artículo. La duración máxima de la Comisión de Servicios está establecida en un año.

Las liquidaciones de desplazamientos y estancias por cuenta de la Empresa se ajustarán a las normas que la Dirección establezca en cada momento.

CAPÍTULO V - JORNADA DE TRABAJO

Artículo 27.- Jornada de trabajo

Se establece para todas las personas afectadas por el presente Convenio y durante toda su vigencia una jornada anual máxima de 1.704 horas de trabajo efectivo en el puesto de trabajo.

Artículo 28.- Flexibilidad

Tal y como establece el artículo 34 del ET, y al objeto de favorecer la competitividad de la estructura industrial del Grupo y debido a la cada vez mayor incertidumbre provocada por la irregularidad de la demanda de nuestros clientes (que dificulta y condiciona sobremanera la planificación de la producción), se establecen las siguientes medidas de flexibilidad:

Días Y Plazos

- La Dirección podrá disponer de la jornada equivalente a 22 días de trabajo anuales en concepto de bolsa de flexibilidad, que tendrán la consideración de jornada ordinaria.

- La contabilización a efectos de cómputo se realizará de la siguiente forma: se considerará como un solo día tanto aquel en el que se produzca la modificación de calendario, como aquel en el que dicha modificación se regularice, independientemente de cuando se produzca dicha regularización.

- La bolsa podrá ser utilizada en función de las necesidades y cargas de trabajo en las empresas, secciones, departamentos y/o colectivos generando en los trabajadores un saldo de horas/días acreedor o deudor.

- En función de las circunstancias de las diferentes fabricaciones (régimen de trabajo a turnos, plantilla…) la bolsa podrá ser utilizada mediante la modificación de jornadas completas o mediante la ampliación o reducción de las horas de duración de las jornadas ordinarias en hasta 2 horas diarias en el caso de las personas que trabajan en jornada partida y en 1 hora en el caso de personas que trabajan a un único relevo, pudiendo producirse la compensación en días completos mediante la acumulación de horas.

- La utilización por parte de la Dirección de la bolsa se llevará a cabo atendiendo a las siguientes normas:

Normas

- Para la generación de saldo deudor o compensación de saldo acreedor del trabajador (establecimiento como no laborable de una jornada inicialmente prevista como laborable) será necesaria la comunicación previa al Comité de Empresa con 72 horas de antelación.

- Para la compensación de saldo deudor o para la generación de saldo acreedor del trabajador (activación como laborable de una jornada inicialmente prevista como no laborable) será necesaria la comunicación previa al Comité de Empresa con 7 días naturales de antelación. En el caso de que dicha activación corresponda a un sábado, el último día para efectuar el preaviso será el viernes de la semana anterior. En el caso de la activación de un sobrante, el último día para efectuar el preaviso será el día anterior a su equivalente en la semana precedente, salvo en el caso de los lunes que podrá ser el lunes precedente.

- En el caso de la generación de saldo acreedor o deudor mediante la modificación de duración de la jornada ordinaria será necesaria la comunicación previa al Comité de Empresa con 72 horas de antelación.

- En todos los casos, junto con la comunicación al Comité, se publicará en el correspondiente tablón la relación nominal de afectados.

- En la comunicación al Comité del centro, la Dirección expondrá las causas que justifican el uso de la flexibilidad y analizará, junto al Comité, la posibilidad de adoptar medidas distintas a la flexibilidad que garanticen las necesidades de producción del Centro de Trabajo en condiciones de flexibilidad y competitividad.

- En el caso de utilización de la bolsa mediante jornadas completas, la recuperación de las jornadas o el establecimiento como laborable de un día inicialmente establecido como no laborable se podrá realizar en 18 sábados (a excepción de aquellos cuya víspera sea festivo o sobrante no señalado como activable) y 4 sobrantes de calendario que quedarán identificados en el respectivo calendario laboral del Centro de Trabajo, respetando, salvo acuerdo expreso en contrario, los domingos, los festivos oficiales y el resto de días sobrantes los cuales estarán sujetos a la negociación en cada Centro de Trabajo.

- No serán activables, a título individual, los sábados o sobrantes en los que un trabajador haya informado, de forma previa al conocimiento de dicha activación, la necesidad de un permiso para atender un compromiso personal.

- Se establece, con carácter exclusivo, una compensación económica de 67,44 € a partir del 1 de enero de 2020 por cada día trabajado con motivo de la utilización de la bolsa (dicha compensación se abonará en su totalidad en los casos de personas que tengan suscrito un Contrato a Tiempo Parcial).

- La utilización de sábados a los efectos de flexibilidad estará sujeta a las siguientes limitaciones:

  Limitaciones.

  - 6 jornadas de sábado tarde al año por cada trabajador.

  - 4 sábados al año por trabajador en periodo estival.

  - 3 sábados seguidos por trabajador.

  - El régimen de trabajo de los sábados activados con motivo de flexibilidad se limitará a un máximo de 2 turnos (mañana y tarde).

- Aquellos trabajadores eventuales que, debido al vencimiento de su contrato, no hayan podido disfrutar del descanso compensatorio correspondiente a los días activados, recibirán el abono del importe correspondiente en su liquidación.

- En cada centro de trabajo, la Dirección y la Representación de los trabajadores establecerán los servicios necesarios para tratar de equiparar los días activados con los días de jornada ordinaria. Así mismo, en cada Centro de Trabajo se acordará el sistema de remuneración de los conceptos variables asociados a las jornadas modificadas por la utilización de la bolsa.

- Los acuerdos que puedan alcanzarse en los distintos Centros de Trabajo entre la Dirección y los Representantes Legales de los trabajadores, estarán dotados de la misma eficacia que los recogidos en el presente artículo.
- En el caso de producirse situaciones extraordinarias que vayan más allá de las causas recogidas en el párrafo inicial de este artículo, la Dirección y los Sindicatos firmantes se comprometen a establecer una comisión específica que se reunirá en un plazo no superior a 48 horas desde su convocatoria.
- Al objeto de realizar un seguimiento de la utilización de las bolsas de flexibilidad se constituye una “Comisión de Seguimiento” formada por la Dirección y un representante de cada sindicato firmante del presente Convenio y que se reunirá siempre que las circunstancias así lo aconsejen.

CAPÍTULO VI - ABSENTISMO

La Dirección y los Sindicatos firmantes del presente Convenio, siendo conscientes de la negativa repercusión que los problemas derivados del Absentismo están generando sobre la organización del trabajo y la eficiencia productiva de los diferentes centros y fábricas del Grupo, manifiestan su voluntad de poner en marcha acciones que permitan afrontar el problema y disminuir las cifras de absentismo actuales. De igual forma, la dirección es consciente del grave quebranto que produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad. En este sentido las partes deciden la creación de una Comisión de Control y Seguimiento del Absentismo, de carácter paritario, que estará constituida por un máximo de 2 miembros, de cada sindicato firmante en el ámbito de este Convenio Colectivo y otros tantos miembros de la Dirección, para realizar un seguimiento periódico de los índices de absentismo de las empresas durante la vigencia del convenio.

Artículo 29.- Enfermedad y Accidentes

En los casos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria, incluido el riesgo si lo hubiera, siempre que el interesado haya observado las normas de seguridad y las específicas del puesto y se someta al control médico de la Empresa.

Se entiende por salario real bruto en jornada ordinaria, el salario correspondiente a las percepciones fijas y a las percepciones variables que se devenguen dentro de las respectivas jornadas ordinarias. No se computan las percepciones variables que se devengan fuera de la jornada ordinaria (por ejemplo y si las hubiera: horas extras, doblajes, compensación SDF, reten, llamadas, etc.) ni las indemnizaciones o suplidos (por ejemplo y si los hubiera: plus distancia, desplazamientos, kilometrajes, etc.).

Igualmente, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria, en el caso de enfermedad o accidente no laboral.

No obstante lo anterior, la Dirección podrá eliminar individualmente los complementos que en el caso de enfermedad o accidente no laboral esté abonando o pudieran ser abonados, una vez oída la Comisión de Control y Seguimiento del Absentismo, en los términos recogidos en el artículo 30 del presente Convenio Colectivo, teniendo en cuenta las circunstancias concretas de cada caso y pudiendo disponer como referencia de los informes tanto del Servicio Médico, como de empresas especializadas en la materia. En estos casos, los períodos de baja de los trabajadores que por estas razones no cobren complemento de la Empresa, no se tendrán en cuenta para los índices que más adelante se señalan para poder cobrar los complementos por IT, a cargo de la Empresa, desde el momento en que no sean abonados los citados complementos a estos casos individuales.

Asimismo, y teniendo como referencia los índices de absentismo que a continuación se establecen, las Empresas dejarán de abonar de forma automática el 100% garantizado en los párrafos anteriores, cuando el índice de absentismo por IT de enfermedad común y accidente no laboral, incluyendo las consultas médicas cualquiera que fuera su motivo, sobrepase los límites que a continuación se señalan para cada Centro de Trabajo, respecto a la media acumulada de los últimos doce meses anteriores al mes de que se trate:

- Fábrica de Zuazo de Maxam Europe, S.A. 4,75
- Fábrica de Zuazo de Maxam UEB, S.L. y MIS 4,75
- Fábrica de Zuazo de Outdoors 4,75
- Iruña de Oca 3,80
- Oficinas Centrales y Centros Pequeños 2,80
- Páramo de Masa 4,00

En consecuencia, si el índice de absentismo por enfermedad y consultas médicas computado de manera individual en cada uno de los centros de trabajo señalados estuviera por encima de los índices antes referenciados, las Empresas complementarán hasta el 80% de la Base Reguladora hasta un máximo de cinco (5) días de la primera baja de cada año; en estos mismos casos, en la segunda baja de cada año, las Empresas complementarán hasta el 60% de la Base Reguladora hasta un máximo de tres (3) días. Si individualmente un trabajador se ha situado durante todo el año anterior (doce meses del año natural anterior), por debajo de los índices de absentismo por enfermedad y consultas médicas antes referenciados, el complemento de las Empresas para ese trabajador llegará hasta el 90% de su Base Reguladora hasta un máximo de siete (7) días de la primera baja de cada año y hasta un máximo de otros siete (7) días en la segunda baja de cada año.

A los efectos del presente artículo y para el cálculo uniforme de los índices de absentismo en todos los Centros afectados por el ámbito territorial del Convenio Colectivo, las horas teóricas serán las que resulten de multiplicar la Plantilla Media Total de cada mes por el Calendario Laboral del mes, siendo éste el resultado de dividir la jornada máxima anual por 12 meses, y teniendo en cuenta que se procederá, en todos y cada uno de los casos, a computar dicho índice de absentismo de manera individual en las distintas compañías afectadas, sin posibilidad alguna de agruparlo en ninguno de los complejos industriales afectados por el ámbito territorial del vigente Convenio Colectivo.

Asimismo, y a los efectos del cálculo de los índices de absentismo por enfermedad común, accidente no laboral y consultas médicas, para dar lugar al pago de los complementos por IT con cargo a la Empresa que correspondan a cada caso, se excluirán las bajas por nacimiento, el período de duración de las hospitalizaciones y las bajas del personal que se halle tramitando su incapacidad, siempre que lo hagan de acuerdo y en coordinación con la Dirección de cada Empresa. Los complementos que puedan corresponder por IT, de conformidad con lo dispuesto en este artículo, se abonarán o regularizarán, según sea el caso, a mes vencido.

Los complementos con cargo a la Empresa a que se refiere el presente artículo se abonarán exclusivamente mientras el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal, dejando de percibirse, tanto si es dado de alta para el trabajo como si pasa a situación de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados.

Artículo 30.- Comisión de Control y Seguimiento del Absentismo

Las partes del presente Convenio Colectivo son conscientes de la importancia de reducir los índices de absentismo y en este sentido hacen expresa declaración del compromiso de poner todos los medios a su alcance para lograr el citado objetivo.

En este sentido deciden la creación en cada Centro de Trabajo de una Comisión de Control y Seguimiento del Absentismo, de carácter paritario, que estará constituida por un máximo de tres miembros, uno por cada Sindicato mayoritario en el ámbito de este Convenio Colectivo y con presencia en el órgano de representación del Centro de Trabajo, y otros tantos miembros de la Dirección.

Asimismo, podrán asistir los Coordinadores Sindicales Estatales de los Sindicatos firmantes, así como una representación del Servicio Médico de la Empresa, sin que ello suponga alterar el carácter paritario de la Comisión.

Estas Comisiones de Control y Seguimiento deberán realizar, en el ámbito de su Centro de Trabajo, el seguimiento, aplicación e interpretación de todas aquellas cuestiones relativas al contenido del presente Capítulo y en concreto y de forma enunciativa las siguientes:

- Velar por el cumplimiento efectivo de los compromisos adquiridos en el presente Capítulo, adoptando las medidas necesarias para que puedan realizarse las correcciones que sean precisas para disminuir los índices de absentismo.
- Controlar el adecuado seguimiento de los actuales índices de absentismo, así como los criterios de ajuste, evaluación y cómputo.
- Recibir periódica información de las inspecciones y seguimientos que el Servicio Médico lleve a cabo, así como de las causas que han motivado las bajas e índices de absentismo.
- Ser oída previamente por la Dirección cuando ésta decida eliminar individualmente el complemento a algún trabajador del Centro de Trabajo.

- Proponer a la Dirección del Centro, todos aquellos otros casos susceptibles de eliminación individual del complemento en los términos expresados en el presente Capítulo, así como cualesquiera otras mejoras que redunden en la mejora continua de los niveles de absentismo.

La Comisión de Control y Seguimiento del Absentismo de cada Centro de Trabajo se reunirá con carácter ordinario cada tres meses, pudiendo cualquiera de las partes, cuando las circunstancias así lo aconsejen, convocar reuniones extraordinarias, en cuyo caso efectuará la convocatoria por escrito a la otra parte, detallando la cuestión o cuestiones origen de la convocatoria y el orden del día propuesto. Una vez recibida la convocatoria, la Comisión de Control y Seguimiento se reunirá en el plazo máximo de 15 días, estableciéndose que, como mínimo, entre una reunión extraordinaria y la siguiente, deberá transcurrir un plazo de 60 días, salvo pacto en contrario.

La Comisión de Control y Seguimiento de cada Centro de Trabajo enviará una copia de las actas de sus reuniones a la Comisión Ejecutiva de la Comisión Mixta del Convenio a que se refiere el artículo 48 siguiente.

No obstante, ello, en los primeros tres meses desde la firma del Convenio Colectivo, se hará como mínimo una reunión mensual, para estudiar la problemática actual y planificar el método de actuación de cada Comisión a lo largo de la vigencia del presente Convenio de acuerdo con los parámetros establecidos en este artículo.

CAPÍTULO VII - ACCIÓN SINDICAL

Artículo 31.- Participación Sindical

Las partes del presente Convenio, conscientes de la importancia que los Sindicatos tienen dentro del marco de las Relaciones Laborales, potenciarán la participación sindical para conseguir, en la medida en que las situaciones de cada momento lo permitan, acuerdos que sirvan para lograr una mejora continua, tanto en las condiciones de trabajo como en el clima laboral.

Artículo 32.- Coordinadores Sindicales Estatales

Siempre que las circunstancias lo aconsejen la Dirección y las Organizaciones Sindicales puedan mantener cuantas reuniones y contactos consideren oportunos.

Para la necesaria labor sindical en el desarrollo del Convenio, la coordinación de las distintas Comisiones y de las Secciones Sindicales de los centros, así como del seguimiento de los acuerdos, la Dirección facilitará de forma específica la acción dentro del Grupo Maxam a las Organizaciones Sindicales mayoritarias en el conjunto del Grupo.

Asimismo, y para todo el ámbito del Grupo, los Sindicatos mayoritarios podrán constituir una Sección Sindical de carácter estatal.

Por otra parte, la Dirección reconoce a las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio la figura del Coordinador Sindical Estatal, con competencias en el mismo ámbito geográfico en el que su organización tenga implantación, que ostenta la representación institucional de su Sindicato ante la Dirección del Grupo y las Direcciones de cada una de las Unidades de Negocio que lo componen. En todo caso, los Coordinadores Sindicales Estatales deberán ser trabajadores fijos de alguna de las Empresas incluidas en el Ámbito Territorial de este Convenio.

Para que los gastos de desplazamiento y estancias hoteleras, que se originen por el libre ejercicio de la acción sindical de los Coordinadores Sindicales Estatales, sean abonados por las Empresas, éstos deberán ser aprobados previamente por la Dirección de Maxam y deberán ajustarse a las normas vigentes en cada momento.

Artículo 33.- Acción Sindical en los Centros de Trabajo

El ámbito natural de la Acción Sindical es el Centro de Trabajo al que pertenezcan los Representantes de los Trabajadores, con respeto, en todo caso, a las normas de seguridad establecidas y sin entorpecer el normal desarrollo de los procesos productivos.

Los trabajadores afiliados a una Central Sindical podrán solicitar individualmente y por escrito a la Dirección de su Centro de Trabajo, que se descuente en su nómina el importe de la cuota sindical que corresponda. También podrán tramitar este descuento a través de su respectivo Coordinador Sindical Estatal, a quien la Dirección dará una copia de las solicitudes recibidas.

Los Representantes de los Sindicatos, a cualquier nivel de participación, los miembros de Comité de Empresa, y éste en su conjunto, y los Delegados de Personal observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información y datos que se les faciliten por la Dirección de la Empresa, aun después de cesar en su representación, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por las Empresas a los Representantes de los Trabajadores o de los Sindicatos, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquéllas o para distintos fines de los que motivaron su entrega. Esta obligación se extiende a todos los ámbitos de representación existentes en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

1. Delegados Sindicales de Centro de Trabajo

Los Sindicatos podrán designar un Delegado Sindical de sus respectivas Organizaciones en los Centros de Trabajo en que tengan reconocida Representación directa de los Trabajadores, comunicándolo así a la Dirección del Centro y de la Empresa a la que éste pertenezca. En los supuestos que así lo hagan, la función de Delegado Sindical coincidirá con la de Representante de los Trabajadores, bien sea como miembro del Comité de Empresa, bien como Delegado de Personal, según los casos. De esta forma, tendrán los mismos derechos y garantías que los restantes miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal y disfrutarán únicamente del crédito de horas sindicales que les corresponda por su cargo representativo electo, aunque podrán acumular otras horas cedidas expresamente por otros representantes legales de los trabajadores del mismo Centro de Trabajo. En los casos en que, por imperativo del ordenamiento jurídico, los Sindicatos tengan derecho a designar uno o varios Delegados Sindicales en Centros de Trabajo, se procurará que éstos sean miembros del Comité de Empresa respectivo y en este caso no se acumulará este derecho a lo pactado anteriormente en este mismo apartado. Las funciones de los Delegados Sindicales serán las siguientes:

a) Ser el instrumento de comunicación entre la Central Sindical a que pertenezca y la Dirección del Centro de Trabajo en que preste sus servicios, representando los intereses de su Central y sus afiliados.

b) Recibir información sobre el cumplimiento concreto en su Centro de Trabajo de los compromisos sobre Empleo y Contrataciones.

c) Ser informados y oídos, previamente a su aplicación, sobre las sanciones que afecten a los afiliados a la Central Sindical a que pertenezca el Delegado. También respecto de las decisiones tomadas sobre reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones temporales de jornada, traslado colectivo de trabajadores e implantación o revisión de sistemas de Organización del Trabajo.

d) Con independencia de lo anterior, los Delegados Sindicales de los Centros de Trabajo en su conjunto, o una representación de ellos, según se determine en cada Centro de Trabajo, recibirán información y serán oídos sobre las sanciones impuestas en su Centro de Trabajo por faltas muy graves y graves y, en especial, en los casos de despido.

e) Recibir la misma información a la que el Comité de Empresa tenga derecho de acuerdo con el ordenamiento jurídico y el contenido de este artículo.

f) Asistir a las reuniones de los Comités Paritarios de Prevención y Salud en el ámbito de su Centro de Trabajo, con voz, pero sin voto.

2. Representantes de los Trabajadores en los Centros de Trabajo

Las competencias de los Comités de Empresa, o en su caso de los Delegados de Personal, se ejercerán de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico, incluyendo las siguientes:

a) Recibir trimestralmente información sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca el Centro de Trabajo, sobre la situación de la producción del Centro y sobre su programa de producción y evolución posible del empleo.

b) Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa en el ámbito de su Centro de Trabajo, sobre las decisiones adoptadas por ésta en relación con reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones temporales de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

c) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que habitualmente se utilizan en el Centro de Trabajo, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico en esta materia.

d) Recibir información sobre las sanciones impuestas en su Centro de Trabajo por faltas muy graves.

e) Ser informado periódicamente sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad, todo ello referido al ámbito de su Centro de Trabajo.

f) Vigilar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral en el ámbito de su Centro de Trabajo.

g) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en el ámbito de su Centro de Trabajo.

h) Participar en el desarrollo y puesta en marcha de nuevos modelos de organización industrial y en la fijación de las condiciones de aplicación de los mismos.

3. Derechos y garantías de los Representantes de los Trabajadores

a) Ser protegidos contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función, así como contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes al menoscabo de su libertad sindical.

b) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité de Empresa, sus opiniones con libertad en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, fuera de las horas efectivas de trabajo, publicaciones de carácter laboral o social, comunicándolo previamente a la Dirección del Centro de Trabajo.

c) En los Centros de Trabajo con más de 50 trabajadores fijos y siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, aunque pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como uno o varios tablones de anuncios, visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores, que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones o información de interés laboral, notificándolo previamente a la Dirección del Centro de Trabajo.

d) Previa comunicación a la Dirección, podrán disponer de las facilidades precisas para interrumpir su actividad laboral en la Empresa, con cargo a la reserva de horas previstas en la legislación y sin que ello perturbe la normalidad del proceso productivo, cuando las exigencias de su representación así lo impongan, para comunicarse con sus representados e informarles sobre asuntos de interés común.

e) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, salvo renuncia del interesado.

f) No ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

g) Derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves, muy graves o despido, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o en su caso, los restantes Delegados de Personal.

h) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, siempre que éstas se realicen dentro del marco legal o pactado entre las partes, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión.

i) Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido corresponderá siempre al miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente.

j) Las garantías establecidas en el presente Convenio se extienden en el orden temporal desde el momento de la proclamación de candidatos hasta un año después de la expiración de su mandato, salvo cuando ésta se produzca por revocación o dimisión.

k) Dispondrán para el ejercicio de su función representativa del crédito de horas mensuales que la legislación determine en cada momento, de acuerdo con la plantilla de fijos y temporales existente en cada trimestre natural inmediatamente anterior, retribuidas como de presencia efectiva con la totalidad de los devengos que hubieran percibido de haber prestado su actividad laboral habitual. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección del Centro de Trabajo, ni las reuniones ordinarias trimestrales del Comité de Empresa con ésta.
En cualquier caso, la disposición de este crédito de horas sindicales deberá justificarse ante la Dirección de forma documental. Esta justificación podrá realizarla el Coordinador Sindical Estatal, si lo hubiera. La Dirección estará en todo caso obligada a facilitar el permiso siempre que se solicite formalmente con al menos tres días hábiles de antelación.

l) Salvo que se lleguen a otros acuerdos concretos sobre esta materia, sin rebasar el máximo legal podrán ser acumuladas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal de un Centro de Trabajo pertenecientes a un mismo Sindicato, para el ejercicio de sus funciones de representación y también para posibilitar la asistencia de los mismos a cursos organizados por su Sindicato, Institutos de Formación u otras entidades. El sistema de acumulación de horas se hará de forma anticipada y por semestres, previa comunicación escrita a la Dirección del Centro de Trabajo, incluyendo la autorización de cesión de horas firmada por cada cedente. La tramitación del sistema se realizará por los Coordinadores Sindicales Estatales de cada Sindicato, ante la Dirección del Centro de Trabajo, que accederá a la solicitud de acumulación, siempre que lo permita el proceso productivo en el que se encuentren incluidos los puestos de trabajo ocupados por los Representantes de los Trabajadores afectados por dicha solicitud.

La acumulación será mes a mes, aunque de forma excepcional se podrá rebasar, con cargo a las horas semestrales acumuladas, siempre que lo comunique por escrito el Coordinador Sindical Estatal, con una antelación mínima de una semana y aportando la documentación que acredite el cursillo de formación, asistencia a Congresos o Conferencias de la Sección Sindical Estatal o del Sindicato u otra circunstancia excepcional que justifique la excepcionalidad. En estos casos, se ha de especificar contra qué mes del semestre se hace la acumulación.

Adicionalmente a lo establecido en los párrafos precedentes, se podrán acumular las horas sindicales de cada sindicato correspondiente a los centros de Galdácano, Páramo de Masa, Iruña de Oca y Centros Pequeños en una bolsa común siempre que previamente se hayan agotado las correspondientes al propio centro y ello no facilite la liberación de un representante.

4. Organización de las relaciones de las Direcciones de los Centros de Trabajo con los Representantes de los Trabajadores

La organización de las relaciones de las Direcciones de los Centros de Trabajo con los Representantes de los Trabajadores será la que a continuación se expone y responde a un deseo de las partes de incrementar la eficacia del papel representativo de los cargos sindicales:

a) Las reuniones ordinarias del Comité de Empresa con la Dirección de los Centros de Trabajo respectivos se celebrarán trimestralmente, como mínimo, y se tratarán los siguientes temas:

- ❖ Recibir información de la marcha y perspectivas del Centro de Trabajo, con especial énfasis en la repercusión sobre el empleo y la aplicación del capítulo sobre Empleo y Contratación de este Convenio.

- Recibir de la Dirección los datos relativos a los cambios organizativos y nombramientos habidos o que se prevean a corto plazo, para una mejor información y comprensión de los Representantes de los Trabajadores.

- Recibir información, seguimiento y, en su caso, debate sobre los planes de Prevención de Riesgos, Salud Laboral y Medio Ambiente; Calidad y Formación.

- Recibir información sobre los contratos de trabajo utilizados en ese Centro en el trimestre inmediatamente anterior, facilitando la Dirección los modelos pertinentes.

- Recibir, de forma previa, información sobre la aplicación de los compromisos sobre Formación contenidos en el artículo 43 de este Convenio.

- Resolver e informar sobre cualesquiera otras materias que sean de interés del Comité de Empresa, previamente incluidas en el orden del día, que deberá elaborarse al menos con 48 horas de antelación, a fin de asegurar la eficacia de la reunión.

b) En los Centros de Trabajo que no tengan Comité de Empresa, los Delegados de Personal tendrán un contacto fluido y directo con sus respectivas Direcciones, levantándose acta de los temas tratados, al menos una vez al semestre.

c) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos mayoritarios en el conjunto del Grupo Maxam que tengan representación directa en los Centros de Trabajo con más de 125 trabajadores de plantilla, podrán reunirse con la Dirección de la Empresa cada seis meses, para tratar asuntos de interés para su Sindicato o relativos a sus afiliados.

d) En los Centros de Trabajo donde exista Delegado Sindical, la Dirección facilitará el libre ejercicio de su función representativa.

e) En el supuesto de que, de acuerdo con lo anterior, se designe Delegado Sindical, la Dirección mantendrá reuniones periódicas con el conjunto de Delegados Sindicales presentes en el Centro de Trabajo, al margen de las ordinarias del Comité de Empresa.

f) La Dirección, en la medida de sus posibilidades, fomentará y potenciará la formación sindical de los Delegados Sindicales, facilitando con ello el ejercicio de su cargo representativo.

CAPÍTULO VIII - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y VIGILANCIA DE LA SALUD

Artículo 34.- Introducción

Las partes firmantes del presente Convenio consideran que la práctica y promoción de la Prevención de Riesgos Laborales y la protección de la Salud de los trabajadores son fundamentales en la actividad de la Empresa. Su desarrollo está encaminado a la mejora de las condiciones en el puesto de trabajo y de su entorno y a la eliminación o, en su caso, reducción de los riesgos en su origen mediante la realización de una evaluación de los mismos, adoptando en cada caso las medidas necesarias para su control y para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud, comprometiéndose ambas partes a realizar los esfuerzos necesarios para conseguirlo.

En materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, la Empresa estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes, especialmente a los contenidos en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos en la Empresa y en el RD 39/97 Reglamento de los Servicios de Prevención y normativa concordante.

Con el fin de incrementar la cultura de Prevención e impulsar la actividad preventiva, se promoverán acciones de divulgación, sensibilización y formación a nivel global - incluida la formación continua a través de las reuniones de grupo- mediante programas anuales elaborados en función de las necesidades que se detecten.

Para el logro de lo citado anteriormente seguirá en vigor el objetivo de dar cumplimiento a los principios reflejados en la Política y Manual Corporativos de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y Reglas que salvan vidas (Life Saving Rules), así como a lo relacionado en los puntos siguientes, adaptándose las correspondientes acciones preventivas a la Estrategia Española de Prevención.

Artículo 35.- Principios Generales

La Prevención de Riesgos y Salud Laboral está integrada en los sistemas de gestión del Grupo, tanto en el conjunto de actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta a través de la implantación y aplicación de los diferentes Planes Anuales de Prevención de Riesgos Laborales elaborados en cada Centro de Trabajo con la participación de los Representantes de los Trabajadores.

Los Planes incluirán la planificación anual de acciones preventivas, así como las acciones formativas a realizar conforme se detalla en el artículo 36 del presente Convenio, la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos y los recursos para realizar la prevención de riesgos.

Se considera como objetivo fundamental en esta materia continuar avanzando hacia el compromiso de reducción de los accidentes con la meta de Cero Accidentes, mediante el cumplimiento a los principios reflejados en la Política de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, desarrollados en el Manual y en los Procedimientos Corporativos.

En lo relativo a los valores medioambientales de los puestos de trabajo, se consideran como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos los valores límites utilizados por los servicios del I.N.S.H.T. del Ministerio de Trabajo en el “Documento sobre Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España” en su edición anual.

En cada Centro de Trabajo y para cada uno de los puestos de trabajo con riesgo medioambiental por sustancias químicas o agentes físicos, se llevará un registro periódico de los datos de higiene y de evaluación ambiental de los puestos de trabajo obtenidos según un plan sistemático.

En aquellos puestos de trabajo en los que se sobrepasen los máximos admisibles de contaminantes, se adoptarán las medidas adecuadas para reducirlos; mientras estas medidas no se lleven a cabo, se dotará al trabajador de este puesto de cuantos medios de protección personal homologados sean precisos para anular o reducir el riesgo.

En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que las nuevas tecnologías, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los niveles máximos admisibles y, en su caso, reduzcan en lo posible los existentes.

Toda ampliación o modificación será comunicada a los trabajadores afectados y a sus representantes legales en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en todo lo relacionado con las consecuencias que aquélla pudiera tener para la seguridad y salud de los trabajadores.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional obligará a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del daño, dando cuenta al Delegado de Prevención o al Comité Paritario de Prevención y Salud, tanto para su conocimiento como para recabar sus propuestas concretas de mejora.

Artículo 36.- Servicio de Prevención

Para el desarrollo de la actividad preventiva y de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y en el RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención, Maxam tiene constituido un Servicio de Prevención Mancomunado que abarca a la Corporación y a las cuatro Unidades de Negocio del Grupo (Maxam Outdoors, Maxam Terra Solutions, Maxam Chem y Maxam Defence).

El responsable del Servicio Mancomunado se articula de acuerdo a lo establecido en el Documento de Constitución del Servicio de Prevención Mancomunado de MAXAM España, donde se definen sus funciones, estructura y organización atendiendo a las necesidades actuales del Grupo y optimizando los recursos humanos y materiales disponibles teniendo en cuenta, entre otros, los aspectos siguientes:

- Cumplir con lo establecido en la legislación vigente
- Satisfacer las necesidades de MAXAM en materia de Prevención de Riesgos Laborales
- Homogenizar el desarrollo de Prevención de Riesgos en las diferentes Unidades de Negocio

Atendiendo a lo anterior cada Centro dispone de un Responsable de PRL, perteneciente al Servicio de Prevención Mancomunado encargado de gestionar el Sistema de Prevención del Centro que, elaborará periódicamente el Plan Anual de Actividades Preventivas del Centro que, entre otras acciones, contempla las siguientes:

- Evaluación de Riesgos.
- Revisión y seguimiento.
- Inspecciones y Observaciones de Trabajo.
- Formación Preventiva.
- Plan de Higiene Industrial y evaluación ambiental de los puestos de trabajo.
- Vigilancia de la salud.
- Comités de Centro, Departamento, etc.
- Revisión de Prácticas Operativas e Instrucciones de Trabajo.
- Control y seguimiento de Puestas en Marcha de instalaciones y equipos.
- Índices de accidentalidad Establecimiento y seguimiento.

Asimismo, el Servicio de Prevención Mancomunado cuenta con el personal sanitario y los medios técnicos necesarios para llevar a cabo la Vigilancia de la Salud de los trabajadores.

El Servicio de Prevención Mancomunado informará a los Representantes Legales de los Trabajadores en el área preventiva sobre el contenido del Plan Anual de Actividades Preventivas del Centro, pudiéndole incorporar las propuestas que éstos realicen. Asimismo, les informará periódicamente sobre la evolución de este Plan.

El responsable del Servicio de Prevención Mancomunado de cada Centro elaborará también la Memoria Anual de la Actividad Preventiva, pudiendo facilitar una copia a los Representantes Legales de los trabajadores en esta área.

Artículo 37.- Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con competencias específicas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Con el fin de impulsar y potenciar su actuación en cada Centro, en el seno de cada Comité Paritario de Prevención de Riesgos y Salud Laboral se incrementarán los mecanismos de:

- Participación en la Evaluación del Riesgo de los puestos de trabajo y en su caso, en el seguimiento de las medidas correctoras acordadas.
- Participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes de Prevención.
- Elaboración conjunta con el Jefe de Prevención del Centro de un Plan anual de Observaciones de Trabajo específico para los Delegados de Prevención.
- Participación en las Inspecciones de Puesta en Marcha.
- Participación en la elaboración del Plan de Higiene y Evaluación Ambiental de los puestos de trabajo del Centro.
- Participación en la elaboración del Plan Anual de formación de los trabajadores en Prevención y Salud Laboral.
- Investigación de accidentes no leves.
- Evolución del Programa de Prevención.

- Participación en los Comités genéricos que se decidan crear para mejorar la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
- Participación y consulta en lo relativo a la coordinación de actividades empresariales en el Centro según lo establecido en el RD 171/2004, que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el tiempo correspondiente a las reuniones del Comité Paritario de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y a cualesquiera otras convocadas por la Dirección en materia de Prevención de Riesgos, así como el de las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención 31/1995.

Con destino a labores de prevención se ampliará en 15 horas al mes el crédito horario del que disponen los representantes de los trabajadores de los centros de Iruña de Oca y Páramo de Masa.

Se creará una Comisión intercentros de Prevención con participación de un delegado de prevención por centro de trabajo y sindicato que se reunirá hasta dos veces al año. Los gastos de desplazamiento a dichas reuniones correrán a cargo de la Empresa.

Artículo 38.- Comités de Prevención de Riesgos y Salud Laboral

Se mantendrán los Comités Paritarios de Prevención de Riesgos y Salud Laboral establecidos en los centros de cincuenta o más trabajadores. El Comité, que se reunirá bimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las partes, adoptará sus propias normas de funcionamiento cumpliendo lo establecido en la Ley 31/95 y especialmente el contenido de sus artículos 38 y 39 que determinan sus competencias y facultades.

En los centros en los que no existiese Comité Paritario de Prevención de Riesgos y Salud Laboral por no alcanzarse el número mínimo de trabajadores establecido al efecto (cincuenta trabajadores), las competencias atribuidas a dicho Comité serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

Podrán acudir a las reuniones del Comité, con voz, pero sin voto:

- Los Delegados Sindicales del Centro de Trabajo correspondiente.
- Los Coordinadores Sindicales Estatales reconocidos conforme a lo establecido en este Convenio.
- Los responsables técnicos de Prevención de Riesgos en la Empresa no incluidos en la composición de este Comité.
- Trabajadores del Centro de Trabajo con cualificación específica respecto a cuestiones concretas que se debatan.
- Técnicos de Prevención ajenos a la Empresa, siempre que lo solicite a la Dirección del Centro algunas de las representaciones en el Comité.

Con periodicidad anual se celebrará una reunión monográfica sobre Prevención de Riesgos y Salud Laboral en la que se tratarán las grandes líneas de los Planes de Prevención, y en la que participara, junto con la Representación de la Dirección, los Delegados de Prevención, los Coordinadores Sindicales Estatales y un Representante de cada Sindicato correspondientes a los centros con Comité de Empresa.

Artículo 39.- Análisis y Prevención de los Riesgos Laborales

Las Empresas, atendiendo a uno de los principios de prevención tradicionalmente aplicados en sus Centros, que considera que toda fuente de riesgo debe ser estudiada con vistas a su prevención, limitación y, si es posible, a su eliminación, mantendrán a través de los Servicios de Prevención, una evaluación continuada de los riesgos laborales, que engloba tanto a las instalaciones existentes como a los nuevos proyectos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 de la Ley 31/95, y el Capítulo II del RD 39/97.

Como consecuencia de dicha evaluación, las mejoras introducidas y la evolución y situación de progreso del sistema, se desarrolla en cada centro la planificación preventiva anual que queda recogida en el Plan Anual de las Actividades Preventivas, conforme al artículo 36 anterior, elaborado con el fin de reducir, controlar o eliminar dichos riesgos teniendo en cuenta los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.

- Considerar la evolución de la Técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención de forma global.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Instruir y formar a los trabajadores.

Continuando con el programa de Higiene Industrial y con el mismo fin de prevenir los riesgos que puedan afectar a la salud de los trabajadores, se planificará la realización de estudios higiénicos sobre las condiciones ambientales de los puestos de trabajo que lo requieran. En aquellos en los que se sobrepasen los valores máximos admisibles de contaminante, según se establece en el artículo 35 anterior, se adoptarán las medidas adecuadas para reducirlos; mientras estas medidas no se lleven a cabo, se dotará al trabajador de ese puesto de cuantos medios de protección personal homologados sean precisos para anular o reducir el riesgo.

Artículo 40.- Programas e información a Comités

Continuando con su Política de Formación e Información, las Empresas mantendrán los medios adecuados para que los Comités Paritarios de Prevención de Riesgos y Salud Laboral sean puntualmente informados acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud de los trabajadores, así como de aquellas otras acciones que con el mismo fin se adopten puntualmente. Una vez informados, los Comités podrán emitir sus opiniones, dictámenes, conclusiones o sugerencias, en los términos establecidos en la Ley 31/95,

Del mismo modo, los citados Comités deberán ser informados de todas aquellas decisiones que se adopten relativas a la tecnología y organización del trabajo, que tengan repercusión sobre la salud de los trabajadores.

Artículo 41.- Servicios Médicos

Los Servicios Médicos, propios o concertados, dedicarán fundamentalmente sus acciones al desarrollo de una Medicina Preventiva, sin que ello signifique un deterioro de la labor asistencial, con el fin de garantizar una vigilancia periódica de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en los artículos 22 y 23 de la Ley 31/95.

Los Servicios Médicos realizarán los reconocimientos previos al ingreso, los de carácter periódico de acuerdo a los protocolos que se establezcan, y otros de carácter no habitual que a su juicio se consideren necesarios, teniendo en cuenta, en todos los casos, a aquellos trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos, o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo. La información recogida como consecuencia de esta atención médica respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

No obstante, lo anterior, las personas con responsabilidad en materia de prevención serán informadas de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, o con la necesidad de introducir mejoras.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos adecuándose a las materias primas, productos o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad anual.

A cada trabajador se le entregará por escrito y de manera confidencial el resultado de los reconocimientos. Por otra parte, y con el fin de lograr una óptima adecuación del puesto a la persona, todos los trabajadores entregarán en el Servicio Médico los informes que, debido a sus dolencias, sean emitidos por la Seguridad Social u organismo equivalente.

Las Empresas adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de la trabajadora o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

Artículo 42.- Medio Ambiente

Las partes firmantes consideran que todas las actividades de las Empresas deben respetar el Medio Ambiente.

A tal efecto, tanto la Dirección como los Representantes de los Trabajadores mantendrán una vigilancia constante, para que las medidas preventivas y de protección al Medio Ambiente se mantengan operativas de forma permanente y acordes con los criterios más avanzados de esta materia, aplicables al tipo de actividades de las Empresas afectadas por el ámbito de este Convenio.

CAPÍTULO IX - FORMACIÓN

Artículo 43.- Formación

La formación constituye un valor estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en los que estamos inmersos. El desarrollo de los procesos productivos de las Empresas depende, en gran medida, de la cualificación profesional de sus plantillas. Además, la fuerte competencia de los sectores en los que las Empresas se desenvuelven exige dar gran importancia a la Formación como inversión de futuro.

En consecuencia, las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de fomentar e intensificar las acciones formativas en el seno de las Empresas, con el fin de elevar al máximo posible los niveles de competencia técnica y profesional del conjunto de sus trabajadores de acuerdo con el requerimiento de los respectivos puestos de trabajo, acuerdan y convienen los siguientes compromisos, en la seguridad de que su adecuado desarrollo contribuirá a la mejora de la competitividad de las Empresas y a la empleabilidad de los trabajadores.

a) Política de Formación

La política de formación debe proporcionar a los trabajadores un mayor nivel de cualificación, necesaria no ya sólo para promover su desarrollo profesional, sino también para contribuir a la eficacia económica de las Empresas, mejorando su actual nivel de competitividad.

La Dirección de las Empresas tiene establecido entre sus objetivos la mejora continuada de los niveles formativos de los recursos humanos empleados, a través de Planes de Formación, ajustados a las necesidades de los puestos de trabajo y a las posibilidades económicas de las Empresas en cada momento.

Las partes firmantes consideran, asimismo, que las Empresas deben mejorar la formación de las plantillas, debiendo, por su parte, colaborar los trabajadores en el aprovechamiento integral de los recursos de todo tipo empleados en cada acción formativa.

En consecuencia, la política de formación de las Empresas afectadas por el presente Convenio estará basada en los siguientes puntos básicos:

1. La Dirección, con la participación y colaboración de los Representantes de los Trabajadores, fomentará, dentro de sus posibilidades, acciones formativas de calidad destinadas a los recursos humanos empleados en los distintos Centros de Trabajo, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Capítulo III sobre Empleo y Contratación.

2. El objeto de toda acción formativa vendrá determinado por el diagnóstico o las necesidades de formación detectadas en los puestos que se desempeñan o que puedan desempeñarse en el futuro.

3. Los Representantes de los Trabajadores, a través de los Coordinadores Sindicales Estatales, podrán proponer las acciones formativas que consideren oportunas para el mejor desempeño por los trabajadores de los puestos de trabajo asignados, antes de la elaboración del Plan General de Formación de la Empresa, que incluirá tanto las acciones susceptibles de obtener algún tipo de subvención, como las que no lo sean. A tal fin, la Dirección y los Coordinadores Sindicales Estatales celebrarán una reunión previa a la culminación de dicho Plan.

4. La Dirección de las Empresas, al objeto de detectar las necesidades formativas de los diferentes centros mantendrá con los Representantes de cada uno de los mismos las reuniones que se estimen pertinentes antes de la formalización de los respectivos Planes de Formación. Con posterioridad la Dirección se compromete a presentar el Plan ante los Coordinadores Sindicales Estatales previamente a su aprobación definitiva.

5. Las Direcciones de cada Centro de Trabajo aplicarán y desarrollarán dicho Plan en el ámbito de su competencia.

6. Es obligación de todo trabajador incluido en una acción formativa aprovechar al máximo los recursos que en él se están empleando, con especial hincapié en lo referente a acciones formativas sobre Prevención de Riesgos Laborales.

7. El aprovechamiento de la formación será un factor a considerar en las promociones, cambios de puesto, traslados y otras acciones similares que requieran determinadas aptitudes y conocimientos.

8. Cuando algún trabajador haya recibido cursos de formación a cargo de la Empresa en un oficio o especialidad técnica, estará obligado a permanecer en la misma por un plazo de dos años. Si causara baja antes de finalizar este periodo, deberá compensar a la Empresa por los gastos causados durante dicho curso o cursos, deducida la subvención recibida, en su caso, cuando conste por escrito. Asimismo, los periodos de preaviso quedarán aumentados automáticamente en todos los casos y grupos profesionales hasta seis meses, cuando se trate de trabajadores que quieran causar baja voluntaria antes de transcurridos dos años desde su asistencia a los cursos de formación citados a cargo de la Empresa.

9. Con periodicidad trimestral, las Direcciones de los Centros de Trabajo informarán periódicamente a sus Delegados Sindicales y en las reuniones de los Comités de Empresa, sobre la evolución y perspectivas del Plan de Formación del Centro de Trabajo, de conformidad con el contenido mínimo que a continuación se señala:

9.1. Información general de las acciones formativas llevadas a cabo, especificando: Departamento, número de personas, número de horas del curso y número de horas totales. Igualmente, respecto del personal de convenio colectivo se entregará confidencialmente al Comité de Empresa la información nominal de los asistentes.

9.2. Información por Áreas, de acuerdo con lo establecido en el párrafo b) de este artículo, especificando las horas empleadas en cada una de ellas por meses y acumulado.

Toda esta información, que se facilitará trimestralmente, debe referirse a lo realizado en el trimestre inmediatamente anterior, con especificación de las características de las acciones, objetivos pretendidos, posibles incidencias y, asimismo, cualquier otro aspecto cualitativo que pueda ser de interés, haciendo especial hincapié en la formación ocupacional.

También se informará de las previsiones de formación más sobresalientes para el trimestre siguiente.

10. Los Coordinadores Sindicales Estatales recibirán periódicamente información detallada sobre la marcha del Plan General de Formación en las Empresas.

Para cumplir con los anteriores objetivos se hace necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos y gestionarlos de forma razonable, sobre la base de las necesidades reales de formación existentes en las Empresas.

b) Programas de Formación

Los Programas a integrar en los Planes de Formación, sean de ámbito general o de Centro de Trabajo, cubrirán esencialmente las siguientes áreas:

- Calidad y Seguridad
- Medio Ambiente
- Prevención de Riesgos y Salud Laboral
- Formación Técnica
- Formación Gerencial

- Idiomas
- Informática/Sistemas de Información

c) Gestión del Conocimiento

Con la finalidad de incorporar al expediente personal los conocimientos adquiridos, bien a través de la formación impartida mediante el Plan Anual o por acciones individuales, el trabajador enviará copia de los certificados o títulos adquiridos al Departamento de Recursos Humanos o de Administración de Personal del Centro de Trabajo.

Dicha información podrá ser tenida en cuenta de cara a posibles promociones.

d) Sistemas Formativos

La Dirección podrá utilizar, para lograr la mayor eficacia de las acciones formativas programadas, los sistemas más adecuados para cada acción o colectivo (presencial, on-line, multimedia, etc.).

CAPÍTULO X - FALTAS Y SANCIONES

Artículo 44.- Régimen disciplinario: Principios de Ordenación

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de las Empresas, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y Dirección.

En dicho sentido, el cumplimiento de las normas de convivencia en las Empresas es vital para poder obtener un correcto clima laboral que favorezca el desarrollo del trabajo en cada puesto.

Por ello y para fomentar la ejemplaridad de las actuaciones en los supuestos de que se transgredan las mismas, los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que más adelante se establecen.

Artículo 45.- Graduación de las Faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave y muy grave.

1.- Se considerarán como faltas leves las siguientes:

1.1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un periodo de treinta días naturales, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

1.2. Ausencia al trabajo por un día al mes, sin causa justificada. Si como consecuencia de la misma se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

1.3. No avisar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

1.4. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

1.5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

1.6. La desatención y falta de corrección en el trato con terceros, aunque no perjudique gravemente la imagen de la Empresa.

1.7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o residencia.

1.8. Las discusiones dentro de las dependencias de la Empresa que provoquen alteración en el trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

1.9. La permuta de turnos, servicios o puestos sin la correspondiente autorización del responsable, si con ello se produce algún perjuicio, que no tenga carácter grave, para la empresa o para el resto de los trabajadores.

2.- Se considerarán faltas graves las siguientes:

2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días naturales.

2.2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un periodo de treinta días naturales. Si como consecuencia de la misma se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

2.3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social u Organismos Oficiales de la Administración. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

2.4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

2.5. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo 3 del siguiente apartado (3.3).

2.6. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo y prácticas operativas, incluidas las relativas a las normas de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la Empresa, o causaren averías a las instalaciones, maquinarias, y en general, a los bienes de la Empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

2.7. Suplantar a otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo, o con cualquier otro fin.

2.8. La negligencia o desidia en el trabajo.

2.9. La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

2.10. La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

2.11. Falta de aseo y limpieza personal que afecte al trabajo y relaciones.

2.12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

2.13. La reincidencia en permuta de turnos, servicios o puestos sin la correspondiente autorización, si con ello se produce algún perjuicio que no tenga carácter grave, para la empresa o para el resto de los trabajadores.

3.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

3.1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

3.2. Falta al trabajo de tres o más días sin causa justificada, durante un periodo de treinta días naturales.

3.3 La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, incluyendo los trabajos familiares o amistosos, o de extender el periodo vacacional, descanso semanal o cualquier otro festivo.

3.4. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

3.6. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor.

3.7. La alcoholemia o el consumo de sustancias estupefacientes, si repercuten negativamente en el trabajo, ya sea de forma habitual u ocasional detectada en el centro de trabajo durante la prestación de servicios. Cualquier nivel de alcohol o sustancias estupefacientes implicará la imposición de la correspondiente sanción, no siendo necesario un nivel mínimo.

3.8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar datos de reserva obligada.

3.9 La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa, aunque no existiera ánimo de lucro.

3.10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, compañeros y subordinados.

3.11. El acoso sexual o laboral, cuando la naturaleza del hecho sea de tal orden que atente gravemente a la dignidad de la persona, y especialmente cuando aquél sea ejercido desde posiciones de superioridad jerárquica.

3.12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

3.13. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, obligatorios para el desempeño de una función y establecidos en las órdenes e instrucciones de trabajo y prácticas operativas.

3.14. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

3.15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

3.16. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

3.17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

3.18. La aportación inexacta de datos o partes a la empresa que cause perjuicios graves a la misma.

3.19. La permuta de turnos, servicios o puestos sin la correspondiente autorización, si con ellos se produce algún perjuicio de carácter grave para la empresa o para el resto de los trabajadores o se realice de forma habitual.

Artículo 46.- Sanciones

Corresponde a la Dirección la facultad de imponer sanciones. Toda sanción, salvo la amonestación verbal, se comunicará por escrito al interesado, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes, atendiendo a la gravedad de la falta cometida:

1) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días, traslado forzoso a otra localidad o despido. Debido a la especial gravedad que en el Grupo Maxam puede representar las conductas mencionadas en el punto 3.7., se podrá aumentar hasta noventa días la sanción correspondiente en caso de reincidencia, cuyo especial procedimiento de aplicación se establecerá en el seno de la Comisión Mixta.

La facultad de las Empresas para sancionar prescribirá para las faltas leves, a los diez días laborables, para las faltas graves, a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa tenga conocimiento completo y cabal de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 47.- Ejecución de sanciones

Todas las sanciones impuestas serán ejecutables desde el mismo momento en que la Dirección de la Empresa lo señale, sin que puedan en cualquier caso transcurrir más de tres meses entre la fecha de imposición de la sanción y la efectiva ejecución de la sanción impuesta, todo ello teniendo en cuenta el derecho que le corresponde al sancionado a reclamar ante la Jurisdicción competente.

CAPÍTULO XI - COMISIÓN MIXTA

Artículo 48.- Reglas de funcionamiento

Durante la vigencia del presente Convenio, la participación en las Empresas de los Sindicatos firmantes y que tienen la consideración de mayoritarios en el conjunto de dichas Empresas, se instrumentará, para las materias objeto de su competencia, a través de los mecanismos de participación establecidos en este Convenio, y en concreto:

* Comisión Mixta, que puede actuar en pleno o como Comisión Ejecutiva.

* Comisión de Empleo y Contratación (CEC), a que se refiere el artículo 12 de este Convenio.

Dichos mecanismos de participación no impedirán el ejercicio de los derechos ni el cumplimiento de las obligaciones que el Ordenamiento Jurídico reconoce a los Representantes Legales de los Trabajadores en sus respectivos ámbitos de competencia.

La Comisión Mixta, que tendrá carácter paritario, estará compuesta por un máximo de doce miembros designados por cada parte firmante del Convenio, es decir, doce por la Dirección y doce por los Sindicatos firmantes, de manera proporcional a su representación en el ámbito de este Convenio, más los Coordinadores Sindicales Estatales de dichos Sindicatos, que serán, en su caso, los que designen los miembros de su respectiva Representación. El Pleno de la Comisión Mixta se reunirá en sesión ordinaria dos veces al año, fijándose dichas reuniones para la primera quincena de julio y para la segunda de enero. No obstante, ello, el Pleno de la Comisión Mixta se podrá reunir en sesión extraordinaria cuando las partes así lo acuerden.

Cuando actúe como Comisión Ejecutiva, el número de miembros será paritario entre Dirección y Representantes Sindicales, ostentando en este caso la representación de los trabajadores uno por cada Sindicato firmante del Convenio. La Comisión Ejecutiva se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes, debiéndose proponer el Orden del Día a tratar, de forma tal que cualquier acuerdo que se alcance en la Comisión Ejecutiva deberá ser ratificado para su plena eficacia por el Pleno de la Comisión Mixta. Con independencia de lo anterior, la Comisión Ejecutiva se reunirá, en un plazo no superior a 10 días, en todos aquellos supuestos en que su intervención sea preceptiva como paso previo a cualquier otra instancia administrativa o judicial.

Todos los miembros de la Representación Sindical en esta Comisión Mixta tendrán la consideración de Delegados Sindicales, miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Tanto las horas de estas reuniones como los gastos que por ello se originen, serán por cuenta de la Empresa y no computarán como horas de crédito sindical.

Las competencias de dicha Comisión Mixta serán las siguientes:

a) Interpretar el contenido del presente Convenio Colectivo en las Empresas afectadas por su ámbito.
b) Recibir información económica sobre la situación y marcha de las Empresas, volumen de ventas e inversiones previstas, así como recibir el balance, la cuenta de resultados y la memoria de las Empresas.
c) Recibir información sobre la evolución industrial, carga de trabajo y su repercusión sobre el empleo.
d) Emitir informes sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de las Empresas, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

e) Recibir información sobre los incidentes y/o accidentes graves que se produzcan, con expresión de sus posibles causas y medidas a adoptar, así como sobre las enfermedades profesionales.

f) Realizar el seguimiento, aplicación e interpretación de todas las cuestiones de empleo y contratación que tengan lugar en el ámbito del presente Convenio, competencia ésta que la Comisión Mixta delega expresamente en la Comisión de Empleo y Contratación (CEC).

g) Velar por el cumplimiento de los pactos de carácter laboral que estén vigentes en las Empresas, cualquiera que sea su ámbito y, en particular, garantizar el cumplimiento, en sus propios términos, del presente Convenio Colectivo.

h) Realizar el seguimiento periódico de las incidencias y acciones más relevantes en el cumplimiento de la Política corporativa de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los pactos concretos del Capítulo VIII sobre esta materia, debatiendo las propuestas de mejora a poner en práctica por los Comités Paritarios de Prevención y Salud o por los Delegados de Prevención de cada Centro.

i) Pronunciarse en el supuesto de posibles desacuerdos que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando cualquiera de las partes lo solicite, conforme a los plazos y procedimiento establecidos en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente, del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la Comisión Mixta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos previstos en la disposición adicional segunda del convenio.

Artículo 49.- Discrepancias en el seno de la Comisión Mixta

En el supuesto de que, en cualquier punto de su competencia, no se llegase a un acuerdo final en el seno de la Comisión Mixta, las partes firmantes del presente Convenio quedarán habilitadas para acudir a los mecanismos que entiendan legítimos para solventar dicha situación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6 del presente Convenio.

CAPÍTULO XII - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 50.- Grupos Profesionales

Los factores que definen los Grupos profesionales y en consecuencia la clasificación profesional de los trabajadores y su pertenencia a un determinado Grupo, son los siguientes:

- Conocimientos: Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

- Mando: Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del trabajador.

- Iniciativa/Autonomía en el trabajo: Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

- Complejidad: Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

- Responsabilidad: Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

En atención a los mencionados criterios se establece una estructura profesional con 4 Grupos profesionales:

Grupo 1

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación Mínima: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio o FP2, completado con un período de experiencia profesional relevante específica en su función.

Extintas categorías profesionales incluidas en el Grupo: Encargados, Contramaestres, Ayudantes Técnicos y Jefes Administrativos.

Grupo 2

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación Mínima: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior (FP2) específico de su función.

Extintas categorías profesionales incluidas en el Grupo: Oficiales de 1ª Administrativos y de Mantenimiento, Analistas de Laboratorio, Delineantes Proyectistas.

Grupo 3

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación Mínima: equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio (FP) completado con experiencia profesional.

Extintas categorías profesionales incluidas en el Grupo: Oficiales de 2ª y 3ª de Administración y Mantenimiento, Delineantes, Auxiliar de Laboratorio.

Grupo 4

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos o mecánicos y que requieren preferentemente esfuerzo o atención, aunque no formación específica.

Formación Mínima: Para los trabajadores de nuevo ingreso, la formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria.

Extintas categorías profesionales incluidas en el Grupo: Ayudantes 1 y 2, Ayudante Especialista, Ayudante de Almacén, Auxiliar Administrativo, Ayudante de Mantenimiento, Profesionales de 1ª y 2ª, Chofer, Almacenero, Carretillero, Control de Calidad, Controlador de Proceso.

Artículo 51.- Movilidad Funcional

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales por razones anejas a necesidades de la producción, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador, así como el respeto a su dignidad.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de los trabajadores podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligadas las empresas a facilitarla.

Artículo 52.- Trabajos de distinto Grupo

La empresa, de acuerdo a lo establecido en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran razones técnicas y organizativas que justifiquen la medida, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo grupo cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un Grupo Superior, y salvo regulación específica recogida en los Anexos I, II y III, este cambio no podrá ser de duración superior a nueve meses durante un año o doce meses durante dos años, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial, otras causas análogas y proyectos especiales de duración determinada, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los plazos indicados, con las excepciones apuntadas, se considerará que existe una vacante, teniendo el trabajador que haya prestado servicios en este Grupo anteriormente preferencia para consolidar la pertenencia al Grupo correspondiente.

La retribución, en tanto se desempeña trabajo de Grupo Superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un Grupo Inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a cuatro meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo Grupo Profesional. En ningún caso, el cambio de Grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de Grupo inferior con un mismo trabajador.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un Grupo Profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes acordes a su idoneidad y aptitudes.

En todo caso, la Dirección deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores. En el supuesto de que el desempeño de tareas de distinto grupo profesional se vaya a prolongar por tiempo superior a 15 días de trabajo, la comunicación a los representantes de los trabajadores y al trabajador afectado deberá producirse con al menos tres días de antelación, salvo necesidades imprevistas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se adjuntan los siguientes anexos que forman parte del presente convenio:

Anexo I (Centros de Trabajo de Maxam Chem, Centros Pequeños de Maxam Europe, S.A., Centro de Trabajo de Maxam Outdoors S.A. en Iruña de Oca, así como para todo el personal de las Empresas del ámbito territorial del presente Convenio Colectivo que presten sus servicios en las Oficinas Centrales de Madrid),

Anexo II (Maxam Outdoors, S.A. para el Centro de Trabajo de Zuazo-Galdácano, Maxam UEB, S.L., Maxam Europe, S.A. para el Centro de Trabajo de Zuazo-Galdácano, MaxamCorp Holding, S.L. para el Centro de Trabajo de Zuazo-Galdácano, MaxamCorp International, S.L. para el Centro de Trabajo de Zuazo-Galdácano y Maxam Initiation Systems, S.L. para el Centro de Trabajo de Zuazo-Galdácano).

Anexo III (Maxam Europe, S.A. para el Centro de Trabajo de Páramo de Masa y MaxamCorp Holding, S.L. para el centro de trabajo de Páramo de Masa).

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes asumen los contenidos del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente en cada momento, los cuales se dan por íntegramente reproducidos, y, en particular, en lo que se refiere a la resolución de: i) Las discrepancias que pudieran existir, en su caso, tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, conforme a lo dispuesto en el apartado e) del artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores; ii) Las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores; iii) Las discrepancias que puedan surgir en la inaplicación del régimen salarial de este convenio según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6 del presente Convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Partiendo de la expresa voluntad de las partes firmantes de este convenio, siendo esta la de aplicar lo pactado en la presente negociación, se establece lo siguiente:

En el supuesto de que las circunstancias de orden industrial y/o económico-financieras en las que opera la empresa, pusieran en cuestión la normal marcha de la Compañía y/o hiciera de difícil aplicación las condiciones tanto económicas como de cualquier otro orden, las representaciones empresarial y sindical, se comprometen a analizar la posibilidad de su revisión, tras el examen exhaustivo de los datos aportados al efecto.

DISPOSICIÓN FINAL

A partir de la fecha de la firma, las relaciones laborales en los ámbitos de este Convenio se regularán por sus normas, por el ordenamiento jurídico vigente y por los pactos o acuerdos que, con posterioridad a la fecha citada, pudieran alcanzarse por las partes.

En consecuencia, toda referencia por la que se considerase que se mantienen las condiciones de trabajo que, no siendo tratadas en los Ámbitos del presente Convenio Colectivo, hubiesen estado establecidas en Convenios anteriores, Pactos de Empresa, Acuerdos de Jurado o Comités de Empresa, Ordenanzas Laborales y normas o acuerdos que las desarrollan, se entenderá derogada a todos los efectos y sin virtualidad alguna a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

ANEXO I

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Maxam y otras Empresas de su Grupo, y con aplicación para los Centros de Trabajo de Maxam Chem, Centros Pequeños de Maxam Europe, S.A., Centro de Trabajo de Maxam Outdoors S.A. en Iruña de Oca, así como para todo el personal de las Empresas del ámbito territorial del presente Convenio Colectivo que presten sus servicios en las Oficinas Centrales de Madrid, las disposiciones que continúan vigentes son las que a continuación se relacionan:

1. Encargados y contramaestres

La consolidación del puesto de encargado o contramaestre (Grupo I) se producirá trascurrido un año, trabajado de forma continua, desde su designación provisional, durante el transcurso del cual será facultad de la Dirección el volver a la situación anterior.

2. Personal de capacidad disminuida

La Dirección del Centro de Trabajo, si no estableciese algún otro tipo de actuaciones en beneficio del trabajador, procurará acoplar al personal de capacidad disminuida de acuerdo con las disponibilidades de puestos de trabajo adaptables al grado de funcionalidad determinado por la naturaleza de su incapacidad y siempre de acuerdo con las recomendaciones del Servicio Médico de Empresa con respeto a la legislación vigente en la materia y oída previamente la representación de los trabajadores.

La retribución a percibir por este personal será, respecto a las percepciones fijas, la que resulte más favorable entre la de su antiguo puesto y la correspondiente al nuevo puesto de trabajo; respecto a las percepciones variables, serán siempre las que puedan corresponder a su nuevo puesto de trabajo.

3. Beneficios extrasalariales

Los trabajadores generarán el Premio de Fidelidad en el Empleo de conformidad con lo establecido en la política del Grupo.

4. Tablas salariales

Al presente Anexo se acompañan las tablas salariales vigentes desde el 1 de enero de 2020.

Por lo que respecta a las retribuciones correspondientes al Grupo 4, se establecen 4 diferentes “Salarios Base Grupo” que se asignarán en función de que los trabajadores hayan superado una experiencia de 1, 2 o 3 años respectivamente. De esta manera los trabajadores con una experiencia inferior a 1 año percibirán el salario identificado como 4.1; los que hayan superado 1 año de experiencia percibirán el salario identificado como 4.2; los que hayan superado los 2 años de experiencia percibirán el salario identificado como 4.3, y los que superen los 3 años de experiencia percibirán el salario identificado como 4.4.

Se considerará un año de experiencia la prestación de servicios efectivos durante 213 días de forma continuada o interrumpida en el mismo centro de trabajo.

El reconocimiento de la experiencia anterior en los casos de recontratación de trabajadores que hayan prestado servicios en el mismo Centro de Trabajo se realizará como viene siendo habitual.

En el caso de surgir alguna discrepancia al respecto, la resolución de la misma será competencia de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Mixta recogida en el artículo 48 del presente Convenio.

5. Personal de nuevo ingreso

En aquellos supuestos en que los puestos a ocupar pertenezcan a la fábrica, esta formación deberá impartirse con carácter previo a la incorporación efectiva del trabajador al puesto y durante el tiempo que resulte necesario.

6. Horas extraordinarias

El cambio de valor del precio de las horas extras tendrá efectos desde la fecha de firma del presente Convenio

Ambas partes coinciden en la conveniencia de reducir las horas extraordinarias al mínimo imprescindible, tratando de fomentar su compensación mediante descansos.

Con independencia de las horas extraordinarias que puedan considerarse de fuerza mayor, se entienden por horas extraordinarias, las siguientes:

1. Las necesarias por períodos punta de producción:

   Se entiende por períodos punta de producción, aquellos en que tiene lugar una carga de trabajo superior a la normal del Departamento, Sección o Unidad de que se trate, que no sean constantes y que han de ser llevados a cabo por personal propio de la Empresa.

2. Las necesarias por ausencias imprevistas:

   Tendrán la consideración de ausencias imprevistas las derivadas de permisos o licencias retribuidas y por el tiempo que para los permisos establece la disposición del presente Anexo; bajas por Incapacidad Transitoria, tanto por accidente como por enfermedad común, con duraciones inferiores a los 10 días; y ausencias injustificadas.

3. Las derivadas de la naturaleza del trabajo:

Tendrán esta consideración las correspondientes a festivos no descansados; descansos no disfrutados (bocadillos), vacaciones del personal que trabaja en régimen de turnos continuos y siempre que no se disfruten las vacaciones a lo largo de los 12 meses del año; paradas generales de plantas o instalaciones para revisión o mantenimiento especial.

4. Las de Mantenimiento:

Tendrán esta consideración las que se realicen para efectuar reparaciones perentorias de averías que se produzcan en las instalaciones o, cuando al término de la jornada normal, se halle pendiente alguna tarea que, de no concluirse, origine graves perjuicios a la Empresa (entre éstas, estarán incluidas las establecidas para casos de “llamada”).

La Dirección del Centro de Trabajo informará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por secciones.

Las posibles discrepancias de criterios que pudieran existir a nivel del Centro de Trabajo serán resueltas por la Comisión Mixta del presente Convenio Colectivo.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan y previo acuerdo con el trabajador, éste podrá optar por cobrar las horas extraordinarias realizadas, de conformidad con lo expuesto en el párrafo anterior o disfrutar un descanso compensatorio de 1,5 hora por cada hora extraordinaria efectuada y en las fechas que se señalen de mutuo acuerdo y siempre en el plazo de cuatro meses desde la fecha de realización de las horas extraordinarias.

7. Régimen de trabajo

El régimen de trabajo de las plantas industriales y servicios de toda clase deberán adaptarse a las necesidades que en cada momento requiera el sistema productivo por razones técnicas o de mercado, pudiéndose implantar los relevos que sean necesarios para cubrir dichas necesidades, modificar el régimen de trabajo y acoplar el personal a los diferentes sistemas de trabajo y horarios existentes en el Centro de Trabajo o que pudieran pactarse con este motivo.

Para ello la Dirección del Centro informará, justificará y debatirá con la Representación de los Trabajadores, las adaptaciones del régimen de trabajo que pretende implantar, especificando las necesidades de producción, las medidas a tomar, personal afectado y la duración de tales medidas, con una antelación de siete días hábiles, transcurridos los cuales se implantarán de forma efectiva. En caso de discrepancia grave entre la Representación de los Trabajadores y su Dirección se podrá acudir a la Autoridad Laboral competente, sin perjuicio de la efectividad de las medidas adoptadas, siempre que se trate de sistemas de trabajo y horarios existentes en el Centro de Trabajo. Una vez que desaparezcan los hechos que justifiquen estas medidas se volverá a la situación anterior, salvo pacto en contrario.

Todo ello de acuerdo a los requisitos y procedimiento establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Si durante la vigencia temporal de estas medidas se justificara alguna alteración o modificación de su duración o alcance se procederá de nuevo, conforme a lo previsto en este artículo.

8. Calendarios laborales

La Dirección de cada Centro de Trabajo, junto con los Representantes legales de los Trabajadores del mismo, confeccionará en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial, el o los calendarios laborales para cada año natural.

Atendiendo a las necesidades de cada centro se podrán confeccionar diferentes calendarios en distintas fabricaciones, secciones o servicios. Dichos calendarios podrán contemplar hasta 4 días más de la jornada anual pactada. Estos días de exceso de jornada se convertirán en días de libre disposición cuyo disfrute individual se ajustará a la normativa que al efecto se pacte en los centros de trabajo.

Cuando en casos excepcionales se precise y se justifique por necesidades de servicio, se podrá negociar la posibilidad de alterar las vacaciones pactadas y las jornadas intensivas de verano, debiendo comunicarse la modificación a los afectados con una antelación no inferior a dos meses, especificándose las condiciones, extensión y duración.

9. Vacaciones

La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales o veintidós laborables, que no podrán ser compensadas en metálico. En el período vacacional necesariamente han de computarse un mínimo de 4 sábados y 4 domingos para el personal de jornada normal y ocho descansos del cuadrante para el personal a turnos. Igualmente, cuando por necesidades del servicio, los trabajadores estén obligados a tomar sus vacaciones en forma partida, más allá de lo establecido en el párrafo siguiente, no se les computarán más de 4 sábados y 4 domingos para el personal de jornada normal y ocho descansos del cuadrante para el personal a turnos, respetándose en todo caso lo establecido en la disposición relativa al Régimen de Trabajo del presente Anexo.

En cuanto al régimen de disfrute de las mismas, todo trabajador tendrá derecho a disfrutar un mínimo de 21 días naturales ininterrumpidos de vacaciones en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre (periodo estival). Por lo tanto, podrán disfrutarse fuera del mencionado periodo el resto de los días de vacaciones hasta alcanzar los 22 días laborables establecidos. Del total de días de disfrute fuera del periodo estival, 5 días laborables serán establecidos, bien mediante pacto en el calendario del Centro, bien a elección de cada trabajador según la normativa que se acompaña, no generando el derecho al cobro de complemento alguno salvo en el caso de que la Dirección no conceda su disfrute en la fecha elegida por el trabajador pese al cumplimiento de la mencionada normativa. El resto de los días podrán ser situados para disfrute general dentro del calendario del respectivo centro de trabajo.

Toda la normativa que a continuación se recoge tiene por objeto garantizar el adecuado funcionamiento de los diferentes departamentos de la Compañía, siendo por lo tanto mejorable por mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador siempre que se salvaguarde dicho objetivo.

Normativa:

- Podrán consumirse los 5 días, bien de forma agrupada (total o parcialmente), bien de forma individualizada.

- Para el disfrute de 3 o más días de forma agrupada será preciso un preaviso mínimo de 1 mes, mientras que para el disfrute de menos de 3 días el preaviso mínimo se establece en 15 días.

- No podrán acumularse dichos días a otros días de vacaciones establecidos con carácter general en el Calendario laboral del respectivo centro de trabajo, ni a puentes u otros sobrantes señalados así mismo en dicho calendario. De la misma manera no podrán acumularse a las vacaciones individuales establecidas para el trabajador en el caso de que ello fuera posible (primer y último turno de vacaciones de verano).

- Así mismo, tampoco podrán establecerse días de vacaciones en días señalados en utilización de la bolsa de flexibilidad, salvo que la solicitud sea previa al señalamiento de dicho día de flexibilidad.

- La autorización por parte de la Dirección de las vacaciones solicitadas estará condicionada a la no concurrencia dentro de un mismo departamento o sección de un número de trabajadores cuya ausencia ponga en riesgo su adecuado funcionamiento. A tal efecto en cada Centro de trabajo, escuchado el respectivo Comité de Empresa, se establecerá el número máximo de personas que podrán ausentarse en cada concreto departamento o sección.

- En el caso de no poder concederse todos los permisos solicitados los mismos se otorgarán por estricto orden de solicitud, a cuyo efecto se confeccionará un documento cuya rubrica dejará constancia de dicho orden.

- Con independencia de los preavisos establecidos, todos los días de vacaciones deberán estar solicitados antes del día 1 de noviembre de cada ejercicio.

En relación a la coincidencia del periodo de disfrute de las vacaciones anuales con los periodos de incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En aquellos Centros o Departamentos que no sea posible interrumpir la actividad laboral para el disfrute de vacaciones, se podrán pactar entre la Dirección y los Representantes legales de los Trabajadores, criterios para el disfrute rotativo de las mismas.

La retribución de las vacaciones se efectuará, salvo excepciones conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos, en jornada ordinaria, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación del primer turno de las mismas.

Pese a lo anteriormente regulado, al personal que por necesidades de servicio se le establezcan todos o parte de sus 21 días de vacaciones de periodo estival (del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive) fuera del mismo o a aquellos que cumpliendo la normativa no se le concedan los 5 días de su elección en la fecha solicitada, se les abonará en concepto de compensación económica, la cantidad fijada en la tabla salarial correspondiente por día disfrutado fuera del citado periodo estival. Dada la naturaleza salarial de este complemento, su evolución económica será la misma que la del resto de los conceptos salariales de carácter general existentes.

No se consideran "fuera del periodo estival" los días de vacaciones que se pacten con carácter general en el correspondiente calendario en fechas distintas de las citadas.

Para el personal en jornada normal, se tendrá en cuenta que las fechas de disfrute de vacaciones no darán lugar a cómputos individualizados de la jornada efectiva anual para cada trabajador, considerándose a tal fin como computable por vacaciones un número igual de horas para todos los trabajadores del Centro de Trabajo, con independencia del horario diario correspondiente a la fecha en que se disfruten las vacaciones.

Por la naturaleza transitoria de la contratación temporal y su orientación preferente a la cobertura de los puestos de trabajo de los empleados fijos durante el disfrute de las vacaciones de éstos en el período estival, los trabajadores temporales con contrato de duración determinada e inferior al año (en el período Marzo-Octubre), disfrutarán sus vacaciones fuera del periodo estival y no tendrán derecho a la compensación correspondiente.

En cualquier caso, la Jefatura correspondiente procurará garantizar el disfrute de las vacaciones devengadas por los trabajadores eventuales atendiendo a sus preferencias individuales, siempre y cuando se respeten las necesidades productivas.

TABLAS SALARIALES ANEXO I (IRUÑA, FF.PP. Y CENTRAL) Valores a 01/01/2020)

SALARIO BASE GRUPO		UNIDADES
GRUPO 1	31.181,30	405/410
GRUPO 2	27.846,28	405/410
GRUPO 3	26.229,51	405/410
GRUPO 4.4	24.513,62	405/410
GRUPO 4.3	21.479,82	405/410
GRUPO 4.2	18.167,94	405/410
GRUPO 4.1	17.001,38	405/410

CONCEPTOS VARIABLES			
RIESGO			
GRUPO	V.ANUAL	UNIDADES	V.UNITARIO
Riesgo I	879,79	235	3,74
Riesgo II	2.619,07	235	11,14

Riesgo III	3.232,79	235	13,76
Riesgo IV	3.948,97	235	16,80
Riesgo V	4.665,17	235	19,85
TURNIDAD			
GRUPO	V.ANUAL	UNIDADES	V.UNITARIO
4	1.970,22	235	8,38
3	1.970,22	235	8,38
2	1.970,22	235	8,38
1	2.151,84	235	9,16

NOCTURNIDAD		
GRUPO	IRUÑA	RESTO CENTROS
4	16,44	11,54
3	16,44	11,54
2	16,44	11,54
1	16,44	12,47
COMPENSACIÓN SDF		

	IRUÑA	RESTO CENTROS
TODOS LOS GRUPOS	26,65	22,63
COMPENSACIÓN 4º y 5º RELEVO		
GRUPO	4º Relevo (Todos)	5º Relevo (Matsa)
4	173,41	235,29
3	173,41	235,29
2	173,41	235,29
1	202,32	264,19
COMPENSACIÓN FLEXIBILIDAD SÁBADOS (CFS)		
8,43 Hora		
AD PERSONAM II		
334,24		

ANTIGÜEDAD - ALTAS EN LA EMPRESA A PARTIR DE 1/1/1997		
	VALOR ANUAL	UNIDADES
1 TRIENIO	469,02	405/410
1 QUINQUENIO	938,07	405/410

OTROS CONCEPTOS			
	H.EXTRA IRUÑA	H.EXTRA RESTO	VACACIONES FUERA P. E.
GRUPO 1	30,76	30,76	32,80
GRUPO 2	22,48	22,48	32,80
GRUPO 3	21,29	21,29	32,80
GRUPO 4.4	20,40	18,93	32,80
GRUPO 4.3	14,79	14,79	32,80
GRUPO 4.2	14,02	14,02	32,80
GRUPO 4.1	13,11	13,11	32,80
CONCEPTOS INCLUIDOS EN LAS PAGAS EXTRAS			

Junio, Noviembre y 1/2 Septiembre	Salario Base	Ad Personam III	Ad Personam IV
	Antigüedad	Ad Personam V	

El Ad Personam II se abona por mitades coincidiendo con las extras de Junio y Noviembre, pero no incluido en dichas pagas (se refleja expresamente en la nómina).

ANEXO II

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Maxam y otras Empresas de su Grupo, y con aplicación exclusiva para los centros de trabajo de Zuazo (Galdácano) de Maxam Europe, S.A., Maxam UEB, S.L., Maxam Outdoors, S.A., así como al personal de dicho centro de MaxamCorp Holding, S.L., MaxamCorp International, S.L. y Maxam Initiation Systems, S.L., las disposiciones que continúan vigentes son las que a continuación se relacionan:

1. Tóxico y Riesgo

La Empresa consciente de la importancia que tiene la mejora de las condiciones ambientales en la salud de los trabajadores, intensificará su política de control y mejoras técnicas para conseguir que todos los puestos de trabajo estén por debajo de los límites legales establecidos, de acuerdo con las posibilidades tecnológicas.

El riesgo por ser de carácter muy específico del Centro y diferenciado entre los puestos, se seguirá pagando en concepto aparte, por día de trabajo y según la calificación del trabajo realizado cada día. El pago se realizará dividiendo los valores de euros brutos año expresados en las Tablas salariales que se acompañan al presente Anexo.

2. Encargados

La consolidación del puesto de encargado se producirá trascurrido un año, trabajado de forma continua, desde su designación provisional, durante el transcurso del cual será facultad de la Dirección el volver a la situación anterior.

3. Tablas salariales

Al presente Anexo se acompañan tanto las tablas salariales vigentes desde el 1 de enero de 2020 y en las que se especifican todos los conceptos retributivos que a partir de esa fecha serán de aplicación a la Fábrica de Zuazo (Galdácano) de Maxam.

Por lo que respecta a las retribuciones correspondientes al Grupo 4, se establecen 4 diferentes “Salarios Base Grupo” que se asignarán en función de que los trabajadores hayan superado una experiencia de 1, 2 o 3 años respectivamente. De esta manera los trabajadores con una experiencia inferior a 1 año percibirán el salario identificado como 4.1; los que hayan superado 1 año de experiencia percibirán el salario identificado como 4.2; los que hayan superado los 2 años de experiencia percibirán el salario identificado como 4.3, y los que superen los 3 años de experiencia percibirán el salario identificado como 4.4.

Se considerará un año de experiencia la prestación de servicios efectivos durante 213 días de forma continuada o interrumpida en el mismo centro de trabajo.

El reconocimiento de la experiencia anterior en los casos de recontratación de trabajadores que hayan prestado servicios en el mismo Centro de Trabajo se realizará como viene siendo habitual.

En el caso de surgir alguna discrepancia al respecto, la resolución de la misma será competencia de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Mixta recogida en el artículo 48 del presente Convenio.

4. Personal de nuevo ingreso

En aquellos supuestos en que los puestos a ocupar pertenezcan a la fábrica, esta formación deberá impartirse con carácter previo a la incorporación efectiva del trabajador al puesto y durante el tiempo que resulte necesario.

5. Horas extraordinarias

Ambas partes coinciden en la conveniencia de que continúe la política de reducción de horas extraordinarias al mínimo imprescindible, por lo que se fomentará su compensación mediante descansos. Por ello, cuando las necesidades del Servicio lo permitan y previo acuerdo con el trabajador, éste podrá optar por cobrar las horas extraordinarias realizadas o disponer de un descanso compensatorio de 1,5 horas por cada hora extraordinaria efectuada y en las fechas que se señalen de mutuo acuerdo y siempre en el plazo de un mes.

6. Pactos específicos en relación con la jornada de trabajo.

a) Tiempo para necesidades personales

Se considera como tiempo establecido para necesidades personales, para los operarios de producción, 24 minutos por jornada de trabajo. Se estará, como sistema regulador del mencionado tiempo, a lo acordado en cada fabricación.

b) Tiempo para ducha y desplazamiento

Existen unos criterios para el aseo personal en los puestos de trabajo que son los siguientes:

Tendrán derecho a 10 minutos para aseo personal, dentro de la jornada laboral, aquellas personas que ocupen puestos en los que se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando estén comprendidos en las zonas clasificadas como 2 o 3, a efectos de la normativa interna de la Fábrica referente a sustancias tóxicas, irritantes o infecciosas.

b) Cuando el puesto de trabajo esté próximo, y por lo tanto afectado, por otros puestos de los comprendidos en el apartado anterior.

c) Cuando se toquen o manipulen sustancias tóxicas, irritantes o infecciosas que puedan penetrar en el organismo por vía cutánea.

d) Cuando la limpieza personal esté prevista a través de una normativa específica, tal y como sucede en el caso del plomo.

e) Serán tenidas en cuenta las condiciones de trabajo particularmente extremas, como ocurre en casos de mucha suciedad, unido al trabajo físico intenso.

Por acuerdo entre la Dirección y la Representación de los trabajadores y oído el Comité de Seguridad y Salud Laboral, podrán añadirse nuevos puestos de trabajo a aquellos en los que concurre alguna de las citadas circunstancias y que se relacionan a continuación:

I.- Puestos de trabajo en los que concurre alguna de las citadas circunstancias:

* Molino de nitrato potásico (Outdoors)
* Amasadoras (Outdoors)
* Criba final de pólvora de caza (Outdoors)
* Fusor de TNT y Multiplicadores (UEB)
* Todo el equipo de Mecha Lenta (UEB)
* Secado, tamizado y rotativo de Pentrita (UEB)

II.- Puestos de trabajo que tienen concedidos 15 minutos para aseo, en pactos particulares, en lugar de los 10 minutos que por normas legales les corresponden:

- Fabricación de nitruro (UEB)

- Fabricación de T.N.R (UEB)
- Fabricación de pastas cerillas (UEB)
- Tamizado de nitruro y T.N.R. (UEB)
- Carga de portarretardos (UEB)
- Fabricación de pastas de retardos, microrretardos (UEB)
- Carga de eléctricos (UEB)
- Universal Lachaussee (UEB)
- Fabricación de A. pícrico (UEB)
- Fabricación de Picrato pastas cerillas(UEB)
- Fabricación de Tetraceno (UEB)
- Nitrato de Hexamina (Europe)

III.- Puestos de trabajo que no tienen derecho legal a 10 minutos para el aseo personal, pero que los tienen concedidos en pactos particulares.

- Control de proceso de carga de portarretardos (UEB)

En el caso de que alguna de las fabricaciones de Maxam Europe, S.A. incluidas en este apartado del III Convenio Colectivo de Maxam y otras Empresas de su Grupo volvieran a instalarse en Galdácano, el tratamiento a este respecto será en que se contenía en dicho Convenio.

c) Recuperación de jornadas perdidas.

Para la recuperación de jornadas perdidas a causa de fuerza mayor, la Dirección del Centro y el Comité de Empresa estudiarán cada caso específico, procurando realizar la recuperación a relevo completo y que en ningún caso coincida la recuperación dentro del período comprendido entre mayo y septiembre, ambos inclusive.

7. Régimen de trabajo

El régimen de trabajo de las plantas industriales y servicios de toda clase deberán adaptarse a las necesidades que en cada momento requiera el sistema productivo por razones técnicas o de mercado, pudiéndose implantar los relevos que sean necesarios para cubrir dichas necesidades, modificar el régimen de trabajo y acoplar el personal a los diferentes sistemas de trabajo y horarios existentes en el Centro de Trabajo o que pudieran pactarse con este motivo.

Para ello la Dirección del Centro informará, justificará y debatirá con la Representación de los Trabajadores, las adaptaciones del régimen de trabajo que pretende implantar, especificando las necesidades de producción, las medidas a tomar, personal afectado y la duración de tales medidas, con una antelación de siete días hábiles, transcurridos los cuales se implantarán de forma efectiva. En caso de discrepancia grave entre la Representación de los Trabajadores y su Dirección se podrá acudir a la Autoridad Laboral competente, sin perjuicio de la efectividad de las medidas adoptadas, siempre que se trate de sistemas de trabajo y horarios existentes en el Centro de Trabajo. Una vez que desaparezcan los hechos que justifiquen estas medidas se volverá a la situación anterior, salvo pacto en contrario.

Si durante la vigencia temporal de estas medidas se justificara alguna alteración o modificación de su duración o alcance se procederá de nuevo, conforme a lo previsto en este artículo.

8. Calendarios laborales

La Dirección del Centro de Trabajo, junto con la Representación de los Trabajadores, confeccionará anualmente los oportunos Calendarios Laborales dentro de los veinte días siguientes a la publicación por la autoridad competente de la totalidad de las fiestas correspondientes a Galdácano.

Atendiendo a las necesidades de cada centro se podrán confeccionar diferentes calendarios en distintas fabricaciones, secciones o servicios. Dichos calendarios podrán contemplar hasta 4 días más de la jornada anual pactada. Estos días de exceso de jornada se convertirán en días de libre disposición cuyo disfrute individual se ajustará a la normativa que al efecto se pacte en los centros de trabajo.

Cuando en casos excepcionales se precise y se justifique por necesidades de servicio, se podrá negociar la posibilidad de alterar las vacaciones pactadas, debiendo comunicarse la modificación a los afectados con una antelación no inferior a dos meses, especificándose las condiciones, extensión y duración.

Los analistas de I+D y de los Laboratorios tendrán el mismo tratamiento de horario que el colectivo de Administrativos respecto a los viernes.

9. Vacaciones

El disfrute de vacaciones será aplicable, en cualquier caso, sin perjuicio del número de horas anuales de trabajo efectivo, recogidas en el presente Convenio Colectivo de Maxam y otras Empresas de su Grupo. La duración de las mismas será de treinta días naturales, distribuidos en 22 días laborables de lunes a viernes más cuatro sábados y cuatro domingos, tanto si se trata de personal que las disfrute de forma continuada o bien fraccionada. En cuanto a la retribución se estará a lo que disponga la legislación vigente.

En cuanto al régimen de disfrute de las mismas, todo trabajador tendrá derecho a disfrutar un mínimo de 21 días naturales ininterrumpidos de vacaciones en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre (periodo estival). Por lo tanto, podrán disfrutarse fuera del mencionado periodo el resto de los días de vacaciones hasta alcanzar los 22 días laborables establecidos. Del total de días de disfrute fuera del periodo estival, 5 días laborables serán establecidos, bien mediante pacto en el calendario del Centro, bien a elección de cada trabajador según la normativa que se acompaña, no generando el derecho al cobro de complemento alguno salvo en el caso de que la Dirección no conceda su disfrute en la fecha elegida por el trabajador pese al cumplimiento de la mencionada normativa. El resto de los días podrán ser situados para disfrute general dentro del calendario del respectivo centro de trabajo.

Toda la normativa que a continuación se recoge tiene por objeto garantizar el adecuado funcionamiento de los diferentes departamentos de la Compañía, siendo por lo tanto mejorable por mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador siempre que se salvaguarde dicho objetivo.

Normativa:

- Podrán consumirse los 5 días, bien de forma agrupada (total o parcialmente), bien de forma individualizada.

- Para el disfrute de 3 o más días de forma agrupada será preciso un preaviso mínimo de 1 mes, mientras que para el disfrute de menos de 3 días el preaviso mínimo se establece en 15 días.

- No podrán acumularse dichos días a otros días de vacaciones establecidos con carácter general en el Calendario laboral del respectivo centro de trabajo, ni a puentes u otros sobrantes señalados así mismo en dicho calendario. De la misma manera no podrán acumularse a las vacaciones individuales establecidas para el trabajador en el caso de que ello fuera posible (primer y último turno de vacaciones de verano).

- Así mismo, tampoco podrán establecerse días de vacaciones en días señalados en utilización de la bolsa de flexibilidad, salvo que la solicitud sea previa al señalamiento de dicho día de flexibilidad.

- La autorización por parte de la Dirección de las vacaciones solicitadas estará condicionada a la no concurrencia dentro de un mismo departamento o sección de un número de trabajadores cuya ausencia ponga en riesgo su adecuado funcionamiento. A tal efecto en cada Centro de trabajo, escuchado el respectivo Comité de Empresa, se establecerá el número máximo de personas que podrán ausentarse en cada concreto departamento o sección.

- En el caso de no poder concederse todos los permisos solicitados los mismos se otorgarán por estricto orden de solicitud, a cuyo efecto se confeccionará un documento cuya rubrica dejará constancia de dicho orden.

- Con independencia de los preavisos establecidos, todos los días de vacaciones deberán estar solicitados antes del día 1 de noviembre de cada ejercicio.

Pese a lo anteriormente regulado, al personal que por necesidades de servicio se le establezcan todos o parte de sus 21 días de vacaciones de periodo estival (del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive) fuera del mismo o a aquellos que cumpliendo la normativa no se le concedan los 5 días de su elección en la fecha solicitada, se les abonará en concepto de compensación económica, la cantidad fijada en la tabla salarial correspondiente por día disfrutado fuera del citado periodo estival. Dada la naturaleza salarial de este complemento, su evolución económica será la misma que la del resto de los conceptos salariales de carácter general existentes.

No se consideran fuera del período estival los días de vacaciones que se pacten con carácter general en los respectivos calendarios en fechas distintas al período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive.

Si un trabajador se encuentra en situación de Incapacidad Temporal y durante esta situación se realizan las vacaciones pactadas, a su reincorporación podrá disfrutar las mismas, pactando con el responsable de su departamento la fecha de disfrute.

En relación a la coincidencia del periodo de disfrute de las vacaciones anuales con los periodos de incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para el abono de las vacaciones se tendrán en cuenta los conceptos de, nocturnidad, riesgo, 4º relevo y DNL/SDF derivado del 4º relevo del mes anterior al primer turno de vacaciones de la sección que corresponda al trabajador.

Al personal que entró en Zuazo antes del 31 de diciembre de 1973, le corresponden los días generados desde su entrada en Fábrica ese año, más los días que genere en el año que cause baja.

Al personal que entró en Zuazo después de 31 de diciembre de 1973, no le corresponden vacaciones del año de ingreso, puesto que las ha disfrutado y le corresponden los días de vacaciones generados hasta la fecha que cause baja.

Por la naturaleza transitoria de la contratación temporal y su orientación preferente a la cobertura de los puestos de trabajo de los empleados fijos durante el disfrute de las vacaciones de éstos en el período estival, los trabajadores temporales con contrato de duración determinada e inferior al año (en el período Marzo-Octubre), disfrutarán sus vacaciones fuera del periodo estival y no tendrán derecho a la compensación correspondiente.

En cualquier caso, la Jefatura correspondiente procurará garantizar el disfrute de las vacaciones devengadas por los trabajadores eventuales atendiendo a sus preferencias individuales, siempre y cuando se respeten las necesidades productivas.

10. Prevención de Riesgos Laborales y Medio ambiente

En esta materia se estará a lo acordado en el Capítulo VIII del presente Convenio Colectivo.

No obstante, lo recogido en dicho Capitulo, en el ámbito de la Fábrica de Zuazo (Galdácano) es necesario realizar las siguientes puntualizaciones:

- Los Delegados de Prevención pueden no ser miembros del Comité de Empresa.

- Al trabajador que, por incompatibilidad con la NGL, sea preciso cambiarle de puesto de trabajo y éste haya sido su puesto habitual, mantendrá a título personal su riesgo. El resto de los conceptos se ajustarán al nuevo puesto (turnidad, nocturnidad).

11. Retén

A este respecto se mantienen los pactos vigentes en el centro de trabajo, siempre que su aplicación sea necesaria.

12. Comedor

Se reconoce el derecho de utilización del Servicio de Comedor a todo el personal fijo y eventual cuando su horario de trabajo se encuentre comprendido entre las 6:00 y las 22:00 horas. Aquellas personas de baja por incapacidad temporal, relevo de noche, vacación o permiso, quedan excluidas del mencionado derecho.

El precio de los vales de comida, cuyo precio se actualiza según el IPC del año anterior, será el siguiente:

Año 2020……...1,86 Euros

Año 2021……...1,85 Euros

TABLAS SALARIALES ANEXO II (GALDÁCANO)

Valores a 01/01/2020)

SALARIO BASE GRUPO		UNIDADES
GRUPO 1	34.934,06	435/440
GRUPO 2	33.062,11	435/440
GRUPO 3	31.993,08	435/440
GRUPO 4.4	29.668,08	435/440
GRUPO 4.3	24.751,26	435/440
GRUPO 4.2	23.169,83	435/440
GRUPO 4.1	18.751,72	435/440

CONCEPTOS VARIABLES			
	V.ANUAL	UNIDADES	V.UNITARIO
PLUS HORARIO ESPECIAL(OUTDOORS)			18,53

TURNIDAD	1.396,79	245	5,70
NOCTURNIDAD			22,77
AD PERSONAM II	334,24		
RIESGO			
Riesgo I	778,73	300/245	2,60/3,18
Riesgo II	2.617,37	300/245	8,72/10,68
Riesgo III	3.200,09	300/245	10,67/13,06
Riesgo IV	3.957,36	300/245	13,19/16,15
Riesgo V	4.446,83	300/245	14,82/18,15
VACACIONES FUERA P. ESTIVAL			32,81
COMP. FLEX. SABADOS (CFS)			8,43

ANTIGÜEDAD - ALTAS EN LA EMPRESA A PARTIR DE 1/1/1997		
	VALOR ANUAL	UNIDADES
1 TRIENIO	469,02	435/440
1 QUINQUENIO	938,08	435/440
MAXIMO	2 TRIENIOS + 1 QUINQUENIO	

OTROS CONCEPTOS			
	H.EXTRA	COMP. SDF	C. 4º REL.
	HORA	DÍA	MES
GRUPO 1	22,69	53,46	152,44
GRUPO 2	19,52	47,55	139,19
GRUPO 3	19,52	47,55	139,19
GRUPO 4.4	19,52	47,55	139,19

GRUPO 4.3	19,52	47,55	139,19
GRUPO 4.2	19,52	47,55	139,19
GRUPO 4.1	19,52	47,55	139,19

CONCEPTOS INCLUIDOS EN LAS PAGAS EXTRAS			
Junio, Noviembre y 1/2 Septiembre	Salario Base	Ad Personam III	Ad Personam IV
	Antigüedad		

El Ad Personam II se abona por mitades coincidiendo con las extras de Junio y Noviembre,

pero no incluido en dichas pagas (se refleja expresamente en la nómina).

ANEXO III

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Maxam y otras Empresas de su Grupo, y con aplicación exclusiva para la Fábrica de Páramo de Masa (Burgos) de Maxam Europe, S.A., así como al personal de dicho centro de MaxamCorp Holding, S.L., las disposiciones que continúan vigentes son las que a continuación se relacionan:

1. Encargados

La consolidación del puesto de encargado (Grupo I) se producirá trascurrido un año, trabajado de forma continua, desde su designación provisional, durante el transcurso del cual será facultad de la Dirección el volver a la situación anterior.

2. Cambios de puesto dentro del mismo grupo profesional

A) Cuando por ausencias ocasionales, averías en las instalaciones o necesidades productivas, en el curso de la jornada laboral, un trabajador fuera destinado a ocupar un puesto diferente del que habitualmente desarrolla, se le garantizará la percepción del Plus de Riesgo del mencionado puesto en el caso de que el mismo fuera superior al del puesto al que se le destine.

B) Cuando por reorganización del sistema práctico de trabajo motivado por averías prolongadas, parada temporal de las instalaciones o necesidades de producción se desplace a un trabajador a distinto puesto del que habitualmente desarrolla, se le abonará el Riesgo del nuevo puesto ocupado.

C) Las personas a las que se les determine una enfermedad incompatible con la manipulación de determinadas materias utilizadas en la fabricación de explosivos, y que por tal motivo deban ser trasladadas a otros puestos de trabajo compatibles con su enfermedad, mantendrán en cuanto a sus retribuciones, las percepciones fijas que resulten más favorables entre las de su antiguo puesto y la correspondiente al nuevo; respecto a las percepciones variables serán siempre las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

Los Servicios Médicos de la propia Empresa serán los que determinen y controlen las citadas enfermedades. La Dirección de la Empresa comunicará a la Representación de los Trabajadores el cambio de puesto de trabajo y, de acuerdo entre las partes, se procederá al cambio sin necesidad de tener que hacer Concurso-Oposición. La Empresa dará la formación necesaria para la adaptación al nuevo puesto, siendo al cabo de un cierto tiempo, reestudiado el tema y comprobado el desempeño y adaptación de la persona al nuevo puesto.

3. Beneficios extrasalariales

1.- Comedores: Cuando por alguna causa se necesite o se acuerde cambiar de contrata para el comedor de Fábrica, antes de efectuar la nueva contratación, la Dirección explicará al Comité de Empresa las ofertas presentadas y las razones que han determinado la posible elección. Oída la Representación de los Trabajadores se tomará la decisión.

2.-Transporte de personal: Se incluye en este apartado los gastos de transporte del personal a la Fábrica por cuenta de la Empresa.

3.- Premios de fidelidad: Se estará a la política de la Empresa para estos temas.

4. Tablas salariales

Al presente Anexo se acompañan tanto las tablas salariales vigentes desde el 1 de enero de 2020.

Por lo que respecta a las retribuciones correspondientes al Grupo 4, se establecen 4 diferentes “Salarios Base Grupo” que se asignarán en función de que los trabajadores hayan superado una experiencia de 1, 2 o 3 años respectivamente. De esta manera los trabajadores con una experiencia inferior a 1 año percibirán el salario identificado como 4.1; los que hayan superado 1 año de experiencia percibirán el salario identificado como 4.2; los que hayan superado los 2 años de experiencia percibirán el salario identificado como 4.3, y los que superen los 3 años de experiencia percibirán el salario identificado como 4.4.

Se considerará un año de experiencia la prestación de servicios efectivos durante 213 días de forma continuada o interrumpida en el mismo centro de trabajo.

El reconocimiento de la experiencia anterior en los casos de recontratación de trabajadores que hayan prestado servicios en el mismo Centro de Trabajo se realizará como viene siendo habitual.

En el caso de surgir alguna discrepancia al respecto, la resolución de la misma será competencia de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Mixta recogida en el artículo 45 del presente Convenio.

5. Personal de nuevo ingreso

En aquellos supuestos en que los puestos a ocupar pertenezcan a los Departamentos de Producción, esta Formación deberá impartirse con carácter previo a la incorporación efectiva del trabajador al puesto y durante un periodo mínimo en ningún caso inferior a cuarenta horas.

6. Jornada del personal de mantenimiento, talleres y servicios

El personal de Mantenimiento y Talleres tiene su jornada de trabajo de lunes a viernes. En aquellos casos en que se produzcan averías o emergencias, que supongan la interrupción del proceso productivo al día siguiente laboral, se garantizará trabajar con el fin de poner a punto el proceso productivo. Estos trabajos se llevarán a cabo mediante voluntarios cualificados o en caso de no haberlos, por el procedimiento que en su caso establezcan las jefaturas de Mantenimiento y/o Talleres (Servicios Técnicos).

En estos casos la compensación se realizará como sigue:

1. Abono Plus de Festivo del Centro de Páramo de Masa.

2. Tratamiento compensatorio o de abono conforme a lo establecido en la disposición del presente Anexo relativa a Horas Extraordinarias.

El personal de Servicios (Calderas) tendrá su calendario laboral anual atendiendo a sus necesidades específicas de trabajo.

7. Nieve

Las jornadas perdidas a causa de la nieve se recuperarán a relevo completo en el período de Enero a Mayo.

No tendrán la consideración de “días de nieve” los días que previamente hayan sido fijados y comunicados como días de flexibilidad según lo recogido en el artículo 28 del presente convenio.

En atención a las circunstancias y peculiaridades que se dan en este Centro, se acuerda que sólo se recuperarán las tres primeras jornadas perdidas a causa de nevadas.

A los efectos de establecer los criterios para determinar cuándo se pierde una jornada por los motivos de este artículo se continuará con los actualmente establecidos a fin de asegurar que sólo se pierden jornadas recuperables cuando éstas se pierden por causas ajenas a la voluntad y medios disponibles de la Empresa en su ámbito de competencia.

Con motivo de la recuperación se abonará el Plus de Festivo propio del Centro de Páramo.

A la vista del informe de la brigada de nieve y siempre teniendo en cuenta la información recibida de Obras Públicas y/o Guardia Civil, el Jefe de Guardia determinará la posibilidad de dar salida a los autobuses.

En caso de que la decisión que se adopte sea la de no dar salida a los autobuses se procederá a la recuperación de las jornadas perdidas, de acuerdo con lo especificado en párrafos anteriores. Así mismo se informará lo antes posible a algún miembro del Comité de Empresa.

Para los miembros de la brigada de nieve, es correcto aplicar para el descanso de 12 horas entre la finalización de una jornada y la siguiente, los acuerdos o fórmulas siguientes:

- El cambio de relevo para realizar los trabajos de la brigada, y mientras duren éstos, volviendo a su turno cuando finalizase esta situación.

- Posibilidad de realizar hasta un máximo de cuatro horas extraordinarias por jornada, que tendrán la consideración de fuerza mayor.

- Cualquier otra que individual o colectivamente pueda acordarse y que permita disfrutar el descanso de doce horas entre jornadas y no el abono de la diferencia con las doce horas como extras.

8. Plus de Ducha y Compensaciones Varias

Es la cantidad con que se compensa la supresión de los quince minutos diarios destinados a la ducha en los Departamentos de Producción, Mantenimiento y Laboratorio.

Por tal motivo se seguirán dando las facilidades necesarias para que el personal pueda ducharse fuera de la jornada de trabajo

También se abona al colectivo de Calderas una cantidad en concepto de "Compensaciones Varias", para lo cual este colectivo se compromete a efectuar una serie de acciones específicas que se recogen en las correspondientes Practicas Operativas y/o Instrucciones Técnicas de las instalaciones a su cargo.

9. Cuarto Relevo

La primera vez que se implante un 4º relevo en cualquiera de las fabricaciones, se realizará con un preaviso mínimo de 30 días, al objeto de concretar duración, plantillas, cuadrantes, turnos, etc. Para el resto de las ocasiones en que se implante el 4º relevo se aplicará el régimen general de 7 días hábiles de preaviso.

10. Régimen de trabajo

El régimen de trabajo de las plantas industriales y servicios de toda clase deberán adaptarse a las necesidades que en cada momento requiera el sistema productivo por razones técnicas o de mercado, pudiéndose implantar los relevos que sean necesarios para cubrir dichas necesidades, modificar el régimen de trabajo y acoplar el personal a los diferentes sistemas de trabajo y horarios existentes en el Centro de Trabajo o que pudieran pactarse con este motivo.

Para ello la Dirección del Centro informará, justificará y debatirá con la Representación de los Trabajadores, las adaptaciones del régimen de trabajo que pretende implantar, especificando las necesidades de producción, las medidas a tomar, personal afectado y la duración de tales medidas, con una antelación de siete días hábiles, transcurridos los cuales se implantarán de forma efectiva. En caso de discrepancia grave entre la Representación de los Trabajadores y su Dirección se podrá acudir a la Autoridad Laboral competente, sin perjuicio de la efectividad de las medidas adoptadas, siempre que se trate de sistemas de trabajo y horarios existentes en el Centro de Trabajo. Una vez que desaparezcan los hechos que justifiquen estas medidas se volverá a la situación anterior, salvo pacto en contrario.

Si durante la vigencia temporal de estas medidas se justificara alguna alteración o modificación de su duración o alcance se procederá de nuevo, conforme a lo previsto en este artículo.

11. Calendarios laborales

La Dirección del Centro de Trabajo, junto con los Representantes de los Trabajadores del mismo, confeccionará en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial, el o los calendarios laborales para cada año natural. Los calendarios laborales determinarán los días de disfrute de vacaciones y descansos necesarios para el cumplimiento de la jornada pactada.

Atendiendo a las necesidades de cada centro se podrán confeccionar diferentes calendarios en distintas fabricaciones, secciones o servicios. Dichos calendarios podrán contemplar hasta 4 días más de la jornada anual pactada. Estos días de exceso de jornada se convertirán en días de libre disposición cuyo disfrute individual se ajustará a la normativa que al efecto se pacte en el centro de trabajo.

Cuando en casos excepcionales se precise y se justifique por necesidades de servicio, se podrá negociar la posibilidad de alterar las vacaciones pactadas, debiendo comunicarse la modificación a los afectados con una antelación no inferior a dos meses, especificándose las condiciones, extensión y duración.

En la medida de lo posible se tenderá a respetar en la elaboración de los calendarios los siguientes periodos de descanso:

-Tres semanas continuadas, preferentemente en los meses de julio y/o agosto.

- Realización de todos los puentes que permita el calendario.

- Navidad dentro del período del 23 de diciembre a 2 de enero.

- Semana Santa.

12. Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales será de 30 días naturales, distribuidos en 22 días laborables de lunes a viernes más cuatro sábados y cuatro domingos, tanto para el personal que el disfrute de forma continuada o bien fraccionada.

En cuanto a la retribución de las mismas, se estará a lo que disponga la legislación vigente y a lo acordado específicamente en este Centro de Trabajo. En concreto, la retribución de las vacaciones se efectuará conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos, en jornada ordinaria, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación del primer turno de las mismas.

En cuanto al régimen de disfrute de las vacaciones, todo trabajador tendrá derecho a disfrutar un mínimo de 21 días naturales ininterrumpidos de vacaciones en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre (periodo estival). Por lo tanto, podrán disfrutarse fuera del mencionado periodo el resto de días de vacaciones hasta alcanzar los 22 días laborables establecidos. Del total de días de disfrute fuera del periodo estival, 5 días laborables serán establecidos, bien mediante pacto en el calendario del Centro, bien a elección de cada trabajador según la normativa que se acompaña, no generando el derecho al cobro de complemento alguno salvo en el caso de que la Dirección no conceda su disfrute en la fecha elegida por el trabajador pese al cumplimiento de la mencionada normativa. El resto de días podrán ser situados para disfrute general dentro del calendario del respectivo centro de trabajo.

Toda la normativa que a continuación se recoge tiene por objeto garantizar el adecuado funcionamiento de los diferentes departamentos de la Compañía, siendo por lo tanto mejorable por mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador siempre que se salvaguarde dicho objetivo.

Normativa:

- Podrán consumirse los 5 días, bien de forma agrupada (total o parcialmente), bien de forma individualizada.
- Para el disfrute de 3 o más días de forma agrupada será preciso un preaviso mínimo de 1 mes, mientras que para el disfrute de menos de 3 días el preaviso mínimo se establece en 15 días.
- No podrán acumularse dichos días a otros días de vacaciones establecidos con carácter general en el Calendario laboral del respectivo centro de trabajo, ni a puentes u otros sobrantes señalados así mismo en dicho calendario. De la misma manera no podrán acumularse a las vacaciones individuales establecidas para el trabajador en el caso de que ello fuera posible (primer y último turno de vacaciones de verano).

- Así mismo, tampoco podrán establecerse días de vacaciones en días señalados en utilización de la bolsa de flexibilidad, salvo que la solicitud sea previa al señalamiento de dicho día de flexibilidad.

- La autorización por parte de la Dirección de las vacaciones solicitadas estará condicionada a la no concurrencia dentro de un mismo departamento o sección de un número de trabajadores cuya ausencia ponga en riesgo su adecuado funcionamiento. A tal efecto en cada Centro de trabajo, escuchado el respectivo Comité de Empresa, se establecerá el número máximo de personas que podrán ausentarse en cada concreto departamento o sección.

- En el caso de no poder concederse todos los permisos solicitados los mismos se otorgarán por estricto orden de solicitud, a cuyo efecto se confeccionará un documento cuya rubrica dejará constancia de dicho orden.

- Con independencia de los preavisos establecidos, todos los días de vacaciones deberán estar solicitados antes del día 1 de noviembre de cada ejercicio.

En relación a la coincidencia del periodo de disfrute de las vacaciones anuales con los periodos de incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En aquellos Departamentos que no sea posible interrumpir la actividad laboral para el disfrute de vacaciones, se podrá pactar entre la Dirección y los Representantes legales de los Trabajadores criterios para el disfrute rotativo de las mismas.

Pese a lo anteriormente regulado, al personal que por necesidades de servicio se le establezcan todos o parte de sus 21 días de vacaciones de periodo estival (del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive) fuera del mismo o a aquellos que cumpliendo la normativa no se le concedan los 5 días de su elección en la fecha solicitada, se les abonará en concepto de compensación económica, la cantidad fijada en la tabla salarial correspondiente por día disfrutado fuera del citado periodo estival o el disfrute de un día más de vacaciones por cada 10 días o fracción disfrutados disfrute fuera de dicho periodo. Dada la naturaleza salarial de este complemento, su evolución económica será la misma que la del resto de los conceptos salariales de carácter general existentes.

No se consideran "fuera del periodo estival" los días de vacaciones que se pacten con carácter general en el correspondiente calendario en fechas distintas de las citadas.

Por la naturaleza transitoria de la contratación temporal y su orientación preferente a la cobertura de los puestos de trabajo de los empleados fijos durante el disfrute de las vacaciones de éstos en el período estival, los trabajadores temporales con contrato de duración determinada e inferior al año (en el período Marzo-Octubre), disfrutarán sus vacaciones fuera del periodo estival y no tendrán derecho a la compensación correspondiente.

En cualquier caso, la Jefatura correspondiente procurará garantizar el disfrute de las vacaciones devengadas por los trabajadores eventuales atendiendo a sus preferencias individuales, siempre y cuando se respeten las necesidades productivas.

13. Horas extraordinarias.

A partir de la firma del Convenio los valores de las horas extraordinarias son los que figuran en las tablas adjuntas.

Con el objeto de disminuir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, se fomentará su compensación mediante descansos. Ambas partes coinciden en la conveniencia de reducir las horas extraordinarias al mínimo imprescindible.

Se consideran horas extraordinarias de fuerza mayor el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Con independencia de las horas extraordinarias que puedan considerarse de fuerza mayor, se entienden por horas extraordinarias, las siguientes:

1. Las necesarias por período punta de producción.

Se entienden por períodos puntas de producción, aquéllos en que tiene lugar una carga de trabajo superior a la normal del Departamento, Sección o Unidad de que se trate, que no son constantes y que han de ser llevados a cabo por personal propio de la Empresa.

2. Las necesarias por ausencias imprevistas.

Tendrán la consideración de ausencias imprevistas las derivadas de permisos retribuidos y por el tiempo que para los permisos establece la disposición del presente Anexo; bajas por Incapacidad Temporal, tanto por accidente como por enfermedad común, con duraciones inferiores a los 10 días, y ausencias injustificadas.

3. Las derivadas de la naturaleza del trabajo.

Tendrán esta consideración las correspondientes a festivos no descansados; descansos no disfrutados; vacaciones del personal que trabaja en régimen de turnos continuos y siempre que no se disfruten las vacaciones a lo largo de los 12 meses del año, paradas generales de plantas o instalaciones para revisión o mantenimiento especial, cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas sea necesaria su realización.

4. Las de mantenimiento.

Tendrán esta consideración las que se realicen para efectuar reparaciones perentorias de averías que se produzcan en las instalaciones o cuando al término de la jornada normal se halle pendiente alguna tarea que, de no concluirse, origine graves perjuicios a la Empresa (entre estas, estarán incluidas las establecidas para casos de "llamadas").

La Dirección del Centro de Trabajo informará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores sobre el número de horas realizadas, especificando las causas, el tipo de compensación bien sea económicamente o con descansos, y en su caso, la distribución por secciones.

Las posibles discrepancias de criterios que pudieran existir a nivel de Centro de Trabajo serán resueltas por la Comisión Mixta del presente Convenio Colectivo de Maxam y otras Empresas de su Grupo.

Cuando las necesidades del Servicio lo permitan y previa petición del trabajador, éste podrá optar por cobrar las horas extraordinarias realizadas, de conformidad con el valor que figura en las tablas, o disfrutar de un descanso compensatorio de 1,50 hora por cada hora extraordinaria efectuada y en las fechas que se acuerden entre el interesado y el Departamento correspondiente, y dentro de un período de tiempo máximo de cuatro meses a contar desde su realización

TABLAS SALARIALES ANEXO III (PÁRAMO DE MASA) Valores a 01/01/2020)

SALARIO BASE GRUPO		UNIDADES
GRUPO 1	32.796,64	435/440
GRUPO 2	29.811,82	435/440
GRUPO 3	29.148,70	435/440
GRUPO 4.4	29.148,70	435/440
GRUPO 4.3	27.522,54	435/440
GRUPO 4.2	21.578,68	435/440
GRUPO 4.1	18.861,98	435/440

CONCEPTOS VARIABLES				
	V.MES	V.ANUAL	UNIDADES	V.UNITARIO
LIDER GAP		1.200,00	213	5,634
TURNIDAD		2.139,27	213	10,04
NOCTURNIDAD				18,81

AD PERSONAM II		334,24		
PLUS DISTANCIA		1.031,92	213	4,84
RIESGO				
Riesgo I		768,00	1.872	0,41
Riesgo II		2.542,55	1.872	1,36
Riesgo III		3.125,34	1.872	1,67
Riesgo IV		3.866,93	1.872	2,07
Riesgo V		4.343,52	1.872	2,32
COMPENSACIÓN 4º RELEVO (Trabajo festivos cuando no existe 4º relevo)	160,28			
PLUS FESTIVO				
Encargados				48,11
Resto Trabajadores				43,14
BRIGADA INCENDIOS				
Brigada Incendios	35,41			

Valor por práctica				48,90
Suplemento fuera jornada				33,98
BRIGADA NIEVE	153,67			
PLUS DISPONIBILIDAD CALDERAS	31,63			
VACACIONES FUERA P. ESTIVAL				32,82
COMP. FLEX. SABADOS (CFS)				8,43

ANTIGÜEDAD - ALTAS EN LA EMPRESA A PARTIR DE 1/1/1997		
	VALOR ANUAL	UNIDADES
1 TRIENIO	469,03	435/440
2 TRIENIOS	938,06	435/440
2 TRIENIOS + 1 QUINQUENIO	1.876,14	435/440

OTROS CONCEPTOS				
	COMP. VARIAS	H.EXTRA	COMP. SDF	C. 4º REL.
	SEMANA	HORA	DÍA	MES
GRUPO 1	23,23	29,31	48,11	196,01
GRUPO 2	20,83	26,26	43,14	175,65
GRUPO 3	20,20	25,53	43,14	175,65
GRUPO 4.4	20,20	25,53	43,14	175,65
GRUPO 4.3	17,99	22,72	43,14	175,65
GRUPO 4.2	13,91	18,67	43,14	175,65
GRUPO 4.1	12,05	16,86	43,14	175,65

CONCEPTOS INCLUIDOS EN LAS PAGAS EXTRAS				
Junio, Noviembre y 1/2 Septiembre	Salario Base	Ad Persona m III	Ad Persona m IV	Anti güedad

El Ad Personam II se abona por mitades coincidiendo con las extras de Junio y Noviembre,pero no incluido en dichas pagas (se refleja expresamente en la nómina).

PÁRAMO DE MASA

Edita:

Sección Sindical de FICA-UGT en MAXAM EUROPE, S.A.U. en Burgos

Para más información sobre este Convenio o cualquier tema laboral, estamos a tu disposición en:

Sedes de FICA – UGT en la Provincia de Burgos

Burgos: C/ San Pablo nº 8-2ª planta

Tfnos.: 947.25.22.67 - 947.27.92.50

Directo - 947.25.20.80 Ext. 204

Direcciones de Correo electrónico:

SS.SS. de FICA-UGT en MAXAM Burgos:
ugt.paramo@gmail.com

FICA-UGT Burgos: **burgos@fica.ugt.org**

Trabajador – Trabajadora

Contigo somos más fuertes ¡Afíliate a U.G.T.!

PÁRAMO DE MASA

FICA
Industria, Construcción y Agro
SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE MAXAM

http://maxam.ugt-fica.org/

MAXAM
FICA
MAS DE 100 AÑOS DE SINDICALISMO
UGT

UNIDOS: HACIENDO FUTURO

PÁRAMO DE MASA