ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 17 de novembre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cementos Molins Industrial, SA, per als anys 2015-2017 (codi de conveni núm. 08009562011997)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cementos Molins Industrial, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 5 de juny de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 63/2015, de 28 de abril, de reestructuració del Departament d'Empresa y Ocupació, i altres normes d'aplicació.

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cementos Molins Industrial, SA, per als anys 2015-2017 (codi de conveni núm. 08009562011997) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CEMENTOS MOLINS INDUSTRIAL, SA PARA LOS AÑOS 2015-2017

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito General.

El presente Convenio colectivo será de aplicación obligatoria en los centros de trabajo de Cementos Molins Industrial, SA que a continuación se enumeran:

- Fábrica y Oficinas de Sant Vicenç dels Horts y Pallejà.
- Fábrica y Oficinas de Sant Feliu de Llobregat.
- Canteras de Vallirana, Pallejà y La Palma de Cervelló.

Los citados centros de trabajo son los únicos que, en la actualidad, posee la empresa.

Artículo 2. Ámbito Personal: Dentro del ámbito de aplicación del Convenio queda incluido el personal de Cementos Molins Industrial, SA encuadrado dentro de los grupos profesionales que se relacionan en el anexo número 1. Los artículos incluidos en el capítulo VI Condiciones Económicas y Conceptos Salariales, no serán de aplicación al personal adscrito a los grupos profesionales 1 y 2.

Artículo 3. Ámbito Funcional: El convenio obliga a la empresa y a sus trabajadores a regirse por el Acuerdo estatal sobre materias concretas del sector cementero y otras disposiciones de carácter general en aquellas materias no especificadas en este convenio.

Artículo 4. Vigencia y Duración: El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por las dos representaciones legitimadas, teniendo una duración hasta el 31 de diciembre de 2017. No obstante, las nuevas condiciones económicas entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2015.

Artículo 5. Denuncia: La denuncia del presente Convenio deberá practicarse mediante comunicación fehaciente con una antelación mínima de un mes a la fecha de su expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas, por cualquiera de las dos representaciones legitimadas en el presente convenio. En el caso de que no se efectúe la denuncia, el Convenio se entenderá como prorrogado hasta que la misma se produzca por alguna de las partes.

CVE-Núm. de registre: 062015001139

Una vez denunciado el convenio, las partes acuerdan que antes de la finalización del plazo de vigencia establecido legalmente, si existe una negociación activa del convenio con buena fe negociadora, con avances y posibilidad de acuerdo, se establecerá una prórroga, siendo de aplicación durante la misma el convenio vencido.

Cada una de las partes podrá decidir que la negociación está agotada y, por tanto, ambas partes, de común acuerdo, instar a una mediación obligatoria. De finalizar la mediación sin acuerdo, las partes podrán someterse a los procedimientos de un arbitraje voluntario.

Artículo 6. Compensación y Absorción: Las mejoras económicas, tanto obligatorias como voluntarias, que el Convenio establece, así como las que en lo sucesivo pudieran aplicarse, serán compensables y absorbibles, hasta donde alcance, con los aumentos o mejoras de cualquier naturaleza que en el futuro puedan concederse mediante disposiciones legales obligatorias.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad: Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

Si la Autoridad Laboral, en su control de legalidad, o el Orden Jurisdiccional, declarasen la nulidad o ilicitud de alguna de las cláusulas del presente Convenio, se conviene en que todo el texto quedará automáticamente sin efecto en su totalidad, debiendo renegociarse íntegramente y manteniendo el anterior Convenio de aplicación.

CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 8. Principios Generales: La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, de acuerdo siempre con la legislación vigente, teniendo el deber de organizarlo de forma que pueda obtenerse el máximo rendimiento mediante la racional utilización de los elementos de que disponga y la colaboración de su personal.

Son facultades de la dirección de la empresa:

a) La calificación del trabajo según cualquiera de los sistemas admitidos.

b) La exigencia de los rendimientos mínimos o habituales.

c) La determinación de cualquier sistema encaminado a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles, pudiendo establecer incentivos totales o parciales, asignándolos al personal o a las tareas.

d) La exigencia de la debida vigilancia, atención, limpieza y diligencia en el cuidado de la maquinaria y utillaje encomendados al trabajador.

e) La movilidad y redistribución del personal, de uno a otro centro de trabajo, sección o departamento de la empresa, con arreglo a las conveniencias de la organización o de la producción, respetando en todo caso los límites a la movilidad funcional establecida en el Art. 39 del Estatuto de los trabajadores.

f) La puesta en vigor de los horarios más adecuados al mejor rendimiento; la organización de los turnos de trabajo y relevos, así como su modificación cuando lo crea necesario y conveniente, con las limitaciones legales previstas por la legislación vigente.

g) La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones resultantes de las modificaciones introducidas en los métodos operatorios, procesos de fabricación, cambios de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas, así como la distribución del personal y cambios de funciones en estos casos.

h) Mantener, en todo caso, la organización y normas de trabajo, aún en el caso de disconformidad de los trabajadores, expresada a través del Comité de empresa, en espera de la resolución de los Organismos a quienes corresponda.

i) Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriormente consignadas, ya que las facultades reseñadas lo han sido en sentido enunciativo u orientativo y en ningún caso limitativo, por lo que corresponde a la empresa la más amplia facultad y libertad en la organización del trabajo, siempre con sujeción a la legislación vigente.

CVE-Núm. de registre: 0620150011139

Por otra parte, la dirección de la empresa deberá:

j) Informar al comité de empresa y delegados de personal, acerca de las modificaciones de carácter general en la organización del trabajo, sin perjuicio de sus facultades en la misma.

k) Notificar por escrito a sus trabajadores, a través del comité y delegados, con quince días de antelación, el propósito de implantar un sistema o un método técnico de organización del trabajo, que comporte cambios importantes y permanentes.

l) En todo caso se estará a lo que determine la legislación laboral vigente.

Sin merma de la autoridad de la dirección ni del ejercicio pleno de las facultades reseñadas, el Comité de empresa será oído o intervendrá en todas aquellas cuestiones en las que su actuación sea preceptiva, según las disposiciones vigentes y muy en especial las que están recogidas en el Art. 64 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 9. Movilidad Funcional: La empresa podrá aplicar dicha movilidad libremente a sus trabajadores, conservando su respectivo grupo profesional, siempre que ello fuera conveniente para la organización del trabajo o buena marcha de la producción.

Si al trabajador le fueran encomendadas funciones de un puesto de trabajo que corresponda a un grupo profesional inferior, seguirá percibiendo la retribución correspondiente al grupo en que estuviera adscrito.

Si por el contrario se le encomendaran funciones de un puesto de trabajo de categoría superior, percibirá, mientras siga en dicho puesto, la retribución correspondiente a este último.

En todo caso se estará a lo dispuesto en los artículos 24, 25 y 39 del Estatuto de los trabajadores.

CAPITULO III. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 10. Clasificación Funcional: Se establece el siguiente sistema de clasificación profesional en base a los grupos profesionales relacionados en el anexo número 1.

Este sistema de clasificación se articula en base a una serie de elementos esenciales:

Cada trabajador será adscrito a un grupo profesional teniendo en cuenta la valoración de los factores de encuadramiento del puesto de trabajo que ocupa o pase a ocupar. Este encuadramiento profesional se realizará por aplicación de los criterios generales que definen los grupos profesionales en relación a las tareas esenciales que desempeñe o pase a desempeñar el trabajador.

Cada grupo profesional integra unitariamente a determinados colectivos de trabajadores de acuerdo con sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

En la identificación de los grupos profesionales se tienen en cuenta diferentes factores de medición: conocimientos, experiencia profesional, iniciativa, responsabilidad en la gestión de concretas áreas de actividad, complejidad y grado de autonomía en la realización de las funciones o tareas encomendadas.

Grupo Profesional 1:

Criterios Generales. Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, coordinan y controlan las actividades propias del desarrollo de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en las divisiones, departamentos, fábricas, plantas, o cualquier otro ámbito similar.

Formación. Equiparable a titulación universitaria de grado superior, completada con estudios específicos de postgrado, o experiencia adquirida en el desarrollo de las funciones ó tareas propias del contenido esencial equivalente a aquella titulación.

CVE-Núm. de registre: 0620150011139

Tareas. Se incluyen a título enunciativo y no limitante, aquellas actividades asimilables a las siguientes:

- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos.

- Supervisión y dirección técnica de la totalidad de un proceso.

- Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

- Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad.

- Tareas técnicas de muy alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídica-laboral, fiscal, prevención de riesgos, etc.

Este grupo profesional comprende los puestos de trabajo que actualmente corresponden a Directores de Área y Jefes de Departamento.

Grupo Profesional 2:

Criterios Generales. Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 1.

Formación. Titulación universitaria de grado superior, medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y/o con experiencia y formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo. Este grupo profesional comprende, a título enunciativo e indicativo, y por tanto ampliable a otros, aquéllos puestos correspondientes a los técnicos asignados a cada departamento que dan soporte al Grupo 1, como son:

- Técnicos de Producción, Canteras, Mantenimiento, Calidad, etc.
- Técnicos de Prevención/Técnicos de Medio ambiente.
- Ingenieros.
- Controller.
- Técnico Comercial.
- Técnico Compras.

Tareas. Se incluyen a título enunciativo y no limitante, aquellas actividades asimilables a las siguientes:

- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

- Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar, supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, mantenimiento, ingeniería o proyectos, administración, etc.

- Tareas que implican responsabilidad en la venta de productos técnicos que, por su complejidad, requieren para su comercialización conocimientos específicos.

- Controlar, analizar y elaborar informes sobre la situación económica de la empresa y sobre las necesidades de los diferentes departamentos, para asegurar un correcto y sistemático control de la actividad económica de la Compañía que facilite la toma de decisiones.

- Coordinar las actividades de mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo, de acuerdo con las guías establecidas por la normativa vigente y las directrices de su superior, con el fin de conseguir un óptimo funcionamiento de las máquinas e instalaciones de la empresa.

- Identificar y evaluar los riesgos de seguridad y ergonómicos de máquinas e instalaciones en sus fases de diseño, instalación, uso, inspección, mantenimiento, reparación, modificación y desmantelamiento con el fin de reducir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

CVE-Núm. de registre: 0620150011139

- Planificar, coordinar y supervisar las actividades de gestión y control de procesos, productos y vectores medioambientales, de acuerdo con la normativa vigente y las directrices de su superior, con el fin de garantizar el cumplimiento y la mejora continua en los ámbitos de calidad, medio ambiente y sistemas de gestión. Realización de tareas de alto contenido técnico en esas áreas.

Grupo Profesional 3:

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

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

Se establecen para este Grupo 3 niveles en función de la homogeneidad de las tareas y de la responsabilidad de las funciones asumidas.

- Nivel 1: Se adscriben a este nivel aquellos trabajadores que tienen una responsabilidad directa sobre el desempeño de tareas que implican el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de empleados y coordinación de procesos productivos en las instalaciones.

- Nivel 2: Se adscriben a este nivel aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de éstos, encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Formación. Bachillerato, BUP, FP II o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, y con formación específica en el puesto de trabajo.

Tareas. Se incluyen a título enunciativo y no limitante, aquellas actividades asimilables a las siguientes:

Nivel 1:

- Actividades que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción, siendo el responsable máximo en el turno de la supervisión y control de todos los procesos de la fábrica a nivel de calidad, costes, medio ambiente y seguridad.

Nivel 2:

- Actividades encaminadas al adecuado funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones de Fábrica y supervisión a través de los paneles de control, siendo el responsable de la supervisión y control de todos los procesos de la fábrica que se encuentren centralizados a nivel de calidad, costes, medio ambiente y seguridad.

- Actividades encaminadas a gestionar los recursos del personal de mantenimiento en cuanto a distribución de trabajos al personal a su cargo, así como la supervisión de dichos trabajos, e intervención activa en los planes de actuación para la resolución de averías de gran envergadura.

- Actividades que consisten en coordinar y organizar las labores a desempeñar en cada turno de la cantera, distribuyendo al personal necesario y responsabilizándose del buen funcionamiento de la instalación, englobando maquinaria fija y vehículos.

- Actividades que consisten en coordinar las actividades de diseño y proyecto de máquinas, herramientas e instalaciones, así como del mantenimiento y actualización de toda la documentación técnica de la empresa, tales como planos, fichas técnicas, instrucciones, etc.

Puestos de trabajo. Este grupo profesional comprende, a título enunciativo e indicativo, y por tanto ampliable a otros, los siguientes puestos de trabajo:

Nivel 1:

- Jefe de Turno.

CVE-Núm. de registre: 0620150011139

Nivel 2:

- Operador de Sala (anteriores Jefes de Sala).
- Encargado Cantera.
- Contramaestre de Mantenimiento.

Grupo Profesional 4:

Criterios Generales. Trabajos que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores, que en función del puesto requieren mando directo sobre un grupo de trabajadores.

Formación. Bachillerato, BUP, FP II o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, y con formación específica en el puesto de trabajo.

Tareas. Se incluyen a título enunciativo y no limitante, aquellas actividades asimilables a las siguientes:

- Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando intermedio superior de la ejecución practica de las tareas en producción, taller, laboratorio u oficina.

- Tareas que implican ejercer mando directo sobre un grupo de operarios que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abastecimiento y preparando materia, equipos, herramientas, etc., realizando el control de las maquinas y vehículos que se utilizan.

- Tareas de coordinación y supervisión de los análisis y equipos del laboratorio, con la finalidad de controlar los procesos y los productos.

- Tareas encaminadas a realizar las compras técnicas los diferentes departamentos de la empresa, supervisión de los contratos y gestión de los pedidos.

- Actividades relacionadas con la administración del personal de la compañía, altas y bajas, control de presencia, cálculo de la nómina, pago de impuestos y contabilización.

- Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, en base a los planos, tolerancia, composiciones, aspectos, normas y utilización.

- Tareas consistentes en contribuir y proponer soluciones al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico o mando superior aplicando la normativa existente y los requerimientos internos, para la confección de los planos generales y de detalle.

- Actividades relacionadas con la comercialización de productos o servicios que no requieren una formación o preparación especialmente destacada.

Puestos de trabajo. Este grupo profesional comprende, a título enunciativo e indicativo, y por tanto ampliable a otros, los siguientes puestos de trabajo:

- Proyectista.
- Jefe de Equipo de producción.
- Técnico Oficina Técnica.
- Jefes de Equipo Mantenimiento.
- Jefe de equipo de laboratorio.
- Encargado de almacén.
- Comercial

Grupo Profesional 5:

Criterios Generales. 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.

CVE-Núm. de registre: 0620150011139

Formación. La Formación básica exigible es la equivalente a la educación secundaria obligatoria (ESO) o Ciclo Formativo de FP I, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, y con formación especifica en el puesto de trabajo.

Tareas. Se incluyen a título enunciativo y no limitante, aquellas actividades asimilables a las siguientes:

- Tareas de análisis de laboratorio realizadas según los procedimientos establecidos y bajo la supervisión de un mando superior.

- Actividades de aseguramiento de disponibilidad eléctrica o mecánica de las instalaciones, bajo supervisión de un mando superior.

- Tareas de producción (explotación, proceso o expedición), con aseguramiento del buen funcionamiento y adecuado mantenimiento de las instalaciones del proceso productivo, realizando inspecciones visuales o con los correspondientes equipos, realizadas bajo supervisión de un mando superior.

- Actividades de conducción de máquinas pesadas, de elevación, carga, arrastre, etc.

- Tareas de delineación desarrolladas según indicaciones de un mando superior.

- Tareas administrativas diversas que implican trabajos de cierta complejidad, que pueden estar encuadradas en cualquiera de las áreas de la empresa, bajo la supervisión de un mando superior.

- Tareas de recepción, clasificación y control de entradas y salidas de piezas recambios y herramientas, con la supervisión de un mando superior.

Puestos de trabajo. Este grupo profesional comprende, a título enunciativo e indicativo, y por tanto ampliable a otros, los siguientes puestos de trabajo:

- Analista (Laboratorios robotizado y de ensayos físico-químicos).
- Operario de Ensacado.
- Operario Polivalente de Producción/Operario de Fundido/Operario Servicios Producción.
- Operario de Cantera.
- Operario de Mantenimiento.
- Operario de Almacén.
- Conductor de Producción.
- Delineante.
- Administrativo (área comercial, administrativa, mantenimiento, personal, etc.).
- Operario Servicios Medio Ambiente.

Grupo Profesional 6:

Criterios Generales. 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.

Formación. La formación básica exigible es la de haber superado la educación secundaria obligatoria (ESO), certificado de escolaridad ó equivalente, ó experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

Tareas. Se incluyen a título enunciativo y no limitante, aquellas actividades asimilables a las siguientes:

- Tareas administrativas sencillas, de procesamiento de textos, archivo, tramitaciones burocráticas, introducción de datos en ordenador, que pueden encuadrarse, dada su heterogeneidad, en cualquier área de la empresa.

- Tareas sencillas que impliquen el recibir, pesar, comprobar, ordenar y colocar las mercancías de uso en fábrica, bajo la supervisión de un mando superior.

- Tareas de apoyo de escasa o media dificultad en el laboratorio o en el área de mantenimiento, siguiendo las directrices del personal del grupo superior.

CVE-Núm. de registre: 0620150011139

Puestos de trabajo. Este grupo profesional comprende, a título enunciativo e indicativo, y por tanto ampliable a otros, los siguientes puestos de trabajo:

- Auxiliar de almacén.
- Auxiliar administrativo (área comercial, administrativa, mantenimiento, personal, etc.).
- Auxiliar de mantenimiento.
- Auxiliar de Laboratorio.
- Basculista.

Grupo Profesional 7:

Criterios Generales. Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención, escasa formación ó conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

Asimismo, estarán incluidos es este grupo profesional, los trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a algunos de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Formación. Conocimientos a nivel de educación primaria, secundaria obligatoria (ESO), certificado escolar ó equivalente.

Tareas. Se incluyen a título enunciativo y no limitante, aquellas actividades asimilables a las siguientes:

- Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

- Tareas manuales y de carga y descarga.

Puestos de trabajo. Este grupo profesional comprende, a título enunciativo e indicativo, y por tanto ampliable a otros, los siguientes puestos de trabajo:

- Peón.
- Aprendiz.
- Ayudante.

CAPITULO IV. INGRESOS Y CESES.

Artículo 11. Ingresos: El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales vigentes en materia de contratación.

Las necesidades de personal asignados a los grupos profesionales superiores al grupo 7 (a excepción de los grupos 1 y 2), serán anunciadas oportunamente, y el personal podrá concurrir a la correspondiente selección, que, en todo caso, será realizada por la empresa, con información previa al Comité de empresa de esta iniciativa y del resultado de la selección.

Artículo 12. Período de pruebas: Se estará en todo caso a lo dispuesto en cada momento por el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 13. Preaviso de cese. El personal de plantilla que desee cesar en el servicio de la empresa deberá avisar, en forma fehaciente, con la siguiente antelación:

a) Personal adscrito a los grupos profesionales 1 y 2: Treinta días.
b) Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento de estos plazos de preaviso determinará el descuento de una cantidad equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación, cuya suma retraerá la empresa de las cantidades que deba abonar al trabajador en concepto de pagas de verano, de Navidad y vacaciones.

CVE-Núm. de registre: 0620150011139

La liquidación total y final será realizada por la empresa el día de pagos al personal, inmediatamente siguiente a la fecha de cese del trabajador. No obstante, en casos justificados, dicha liquidación será realizada en el momento del cese, siempre que ello sea técnicamente posible.

CAPITULO V. JORNADA, HORARIO, DESCANSOS Y VACACIONES.

Artículo 14. Jornada Laboral: Será de 40 horas semanales efectivas para todo el personal, siendo el cómputo anual de horas de trabajo efectivas de aproximadamente 1.752 horas, teniendo en cuenta las circunstancias propias en cuanto a ciclos de trabajo, según secciones, con inicio y final de jornada en el puesto de trabajo. Asimismo, el tiempo de descanso intermedio consistirá en 20 minutos de ausencia máxima del puesto de trabajo, para aquellos en los que esté establecido.

Artículo 15. Flexibilidad/Bolsa de Horas: La empresa dispondrá de una flexibilidad de 10 días, o bolsa de horas de 80 horas, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta ese límite la empresa está facultada para realizar una variación de los días en que está ubicada la jornada ordinaria del trabajador establecida en el calendario laboral.

Quedan excluidos de la flexibilidad los días 1 y 6 de enero, el Viernes Santo y Lunes de Pascua, 1 de mayo, 24 de junio, y 25 y 26 de diciembre, y los turnos de noche (de 22:00 a 6:00) del 5 de enero, 23 de junio, y 24 y 31 de diciembre.

Para el personal que trabaje a 3 turnos, durante el periodo vacacional de verano, que abarca de mediados de junio a mediados de septiembre, la empresa no podrá utilizar la bolsa de horas, excepto para poder dar descanso al trabajador.

Modalidades de Flexibilidad:

- Flexibilidad excepcional o urgente: Este tipo de flexibilidad se utilizará para atender situaciones urgentes, imprevistas o sobrevenidas, producidas por situaciones de averías, paradas de producción no programadas, periodos punta de producción no programados y/o pedidos imprevistos o bien para cobertura de sustituciones y de ausencias por IT, previa comunicación al Comité de empresa.

- Flexibilidad coyuntural: Este tipo de flexibilidad se utilizará para atender situaciones específicas y puntuales programadas tanto del proceso productivo como del mantenimiento de las instalaciones, procesos o soporte de estructura, así como disponibilidad para realizar actividades formativas, previa comunicación al Comité de empresa.

Para ambas modalidades de flexibilidad se requerirá un preaviso mínimo de cinco días naturales.

Regularización: Las horas generadas por la flexibilidad en el año natural se deberán regularizar preferentemente dentro de dicho año, y en cualquier caso dicha regularización no deberá superar el primer trimestre del año siguiente.

Si llegado el final del periodo de regularización el trabajador debiera horas a la empresa, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello.

Por el contrario si el trabajador tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado al valor de la hora extraordinaria, con la excepción de que a 31 de marzo del año siguiente dichas horas no hayan podido ser regularizadas por baja larga del trabajador, siempre que ésta se prolongue desde el año anterior hasta el final del periodo de regularización, o bien se produzca en un periodo con flexibilidad ya programada (y comunicada al trabajador y al Comité de empresa) y no sea posible la regularización dentro del plazo previsto. Tampoco se abonarán como horas extraordinarias en el supuesto en que el saldo de horas a favor del trabajador sea menor a ocho. En ambos supuestos las horas pendientes de regularizar se acumularán en la bolsa de horas del año en curso.

La distribución de la jornada flexible deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario previstos en la ley.

No se utilizará la flexibilidad inversa para reducir la jornada de trabajo en menos de 8 horas. La compensación de las jornadas laborales trabajadas, deberá realizarse a razón de jornadas completas de 8 horas, salvo que haya acuerdo entre la empresa y el trabajador para que dicho periodo sea menor.

Siempre que sea posible desde un punto de vista organizativo, para el personal que trabaja a 3 turnos la regularización de la flexibilidad se aplicará preferentemente en las semanas de suplencia.

CVE-Núm. de registre: 0620150011139

El trabajador podrá disponer de la bolsa horaria individual para necesidades de carácter personal y/o familiar, siempre que el saldo sea a su favor, a razón de jornadas completas, previo acuerdo entre empresa y trabajador afectado. El plazo de preaviso mínimo para fijar los días de descanso compensatorio será de más de 5 días, salvo que haya acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado para que dicho plazo sea menor.

Se podrá utilizar la flexibilidad urgente para cubrir bajas por enfermedad o accidente, durante un periodo limitado de una semana, a partir de la cual la empresa deberá buscar otros mecanismos para sustituir al personal de baja.

En aquéllos casos en que se aplique flexibilidad para cubrir una baja, y el trabajador de baja se reincorpore antes de lo previsto, se dará opción al trabajador al que se le ha aplicado la flexibilidad de seguir trabajando o bien anular la misma, pero sin dar posibilidad de cobrar las horas como extraordinarias.

La dirección de la empresa deberá comunicar por escrito a los representantes de los trabajadores la situación de las bolsas horarias individuales de manera trimestral.

Artículo 16. Horarios.

a) Horarios con carácter general: Para el personal que trabaje a turnos, el horario será en turno de mañana de 6:00 a 14:00, en turno de tarde de 14:00 a 22:00 y en turno de noche de 22:00 a 6:00.

Para el personal que trabaje en turno de día el horario será de 8:00 a 17:00, con una hora de descanso para la comida, a excepción de los viernes.

Para algunos colectivos específicos se podrá pactar entre ambas partes un horario diferente al general, siempre que cumplan las 8 horas de trabajo efectivo.

b) Horario de los viernes: Para el personal técnico y administrativo, durante todo el año el horario de los viernes será de 8:00 a 14:00 horas. Las horas de descanso de dichos días tendrán la consideración de recuperables y se recuperarán dentro de la misma semana, incluyendo el viernes.

Para el resto de personal el horario de los viernes será de 6:00 a 14:00 horas exceptuando aquéllos casos en que se acuerde un horario distinto en las listas de trabajo.

En cada departamento quedará, al menos, una persona que ejercerá funciones de servicio de guardia.
Para descansar estas horas será imprescindible contar con la conformidad, por escrito, del responsable del departamento.

Artículo 17. Sábados, domingos y festivos: En tales días se seguirá el régimen de trabajo y descansos compensatorios fijados en las listas correspondientes a cada sección.

Se garantizarán las fiestas oficiales y las 2 locales que se publiquen anualmente en el DOGC.

Para el personal que por lista de trabajo no le corresponda trabajar los sábados, si la fiesta pagada coincide en sábado deberá hacer fiesta otro día.

En las fiestas oficiales y locales, si es necesario la presencia de alguien afectado por la fiesta pagada, se le podrá avisar para trabajar pagándole como horas extras o aplicando la flexibilidad horaria, y la prima de festivo.

En el caso de bajas de personal en sábado, domingo o festivo, se dará opción al que está en su semana de suplencia a que trabaje, cobrando horas extras o aplicando la flexibilidad horaria, y la prima de festivo. Se podrá dar opción a que trabaje esos días al personal incluido en el colectivo de Servicios de Producción, con las mismas condiciones que el suplente.

Para el personal que trabaje en su semana de suplencia, si hay una fiesta pagada de lunes a viernes, hará fiesta.

Artículo 18. Trabajos fuera del horario habitual.

a) Llamadas: Si con motivo de averías o cualquier circunstancia imprevisible, y una vez terminada su jornada laboral, se requiere la presencia de algún trabajador fuera de su horario habitual de trabajo, o en día festivo, aquél deberá atender el requerimiento.

CVE-Núm. de registre: 0620150011139

b) Relevos: Para evitar el que se produzcan paros en las instalaciones en funcionamiento, el trabajador que esté a cargo de una máquina o instalación en marcha, no podrá abandonar su puesto de trabajo, una vez finalizada su jornada laboral, hasta la llegada de su relevo.

La empresa se compromete, cuando se prolongue la llegada del relevo más de 30 minutos, a buscar un sustituto que permita efectuar el relevo. Cuando por ese motivo, la prolongación de la presencia en el puesto sea de entre 10 y 30 minutos se abonará una prima, cuyo importe será equivalente a media hora extra.

Cualquier prolongación superior a 30 minutos se tratará, a todos los efectos, como un trabajo fuera del horario habitual y será retribuido según lo expuesto en el presente artículo.

c) Tramos horarios: En los casos en que el personal con turno de día (de 8:00 a 13:00 y de 14:00 a 17:00), de cualquier departamento, después de cumplir con su horario, deba de trabajar por el motivo organizativo que fuese, dentro del tramo horario comprendido entre las 20:00 y las 8:00 de un día laborable (de lunes a viernes) o entre las 20:00 y las 8:00 de un domingo o festivo, y si por este motivo no pudiera disfrutar de un descanso de 12 horas continuadas, el trabajador se incorporará 12 horas después de finalizar la intervención.

La compensación de descanso dentro de la jornada habitual de trabajo se considerará a todos los efectos como horas trabajadas.

El disfrute de este descanso, salvo pacto en contrario, deberá realizarse al inicio de la siguiente jornada habitual de trabajo.

Las horas trabajadas fuera del horario habitual de trabajo se dividirán en dos tramos.

Los tramos horarios se establecen para reconocer un descanso mínimo de 12 horas entre dos jornadas. En el caso en que el descanso sea menor, las horas que falten para completarlo se descansarán la próxima jornada laboral. Si, por motivos de trabajo, esto no es posible, se podrán trabajar cobrándolas como extras o descansarlas en otro momento, a petición de la empresa y con el acuerdo del interesado.

En todo caso, las circunstancias anteriores se regirán por lo estipulado en el artículo 26 Horas extraordinarias.

Tramo 1: Abonadas como horas extras y no sujetas al cálculo de horas de descanso.

- Para el personal en horario de día (de 8:00 a 17:00), este tramo horario se considerará entre las 17:00 y las 20:00 y entre las 6:00 y las 8:00.

- Para el personal a turnos (de 6:00 a 14:00, de 14:00 a 22:00 o de 22:00 a 6:00 horas), el tramo será el de las 4 horas siguientes a la finalización de la jornada anterior y dentro de las 4 anteriores al inicio de la jornada siguiente.

Tramo 2: Abonadas como prima de valor igual al de la hora extra y sujetas al cálculo de horas de descanso.

- Para el personal en horario de día (de 8:00 a 17:00), este tramo horario se considerará entre las 20:00 y las 6:00.

Tanto en el caso de llamadas como de prolongación de jornada, si en la jornada siguiente el interesado tiene fiesta, empieza vacaciones o está de baja por accidente o enfermedad, todas las horas se abonarán y computarán como horas extras.

- Para el personal a turnos (de 6:00 a 14:00, de 14:00 a 22:00 o de 22:00 a 6:00 horas), el tramo se considerará a partir de las 4 horas siguientes a la finalización del turno anterior y 4 antes del inicio de la jornada siguiente.

En los casos en que en la jornada anterior o la siguiente el interesado tenga fiesta, empiece vacaciones o esté de baja por accidente o enfermedad, ésta se considerará, a efectos de establecimiento de tramos, con el mismo horario que la de trabajo.

d) Cambios de turno de trabajo: Si el cambio de turno es a petición de la empresa y el descanso es menor de 12 horas, la diferencia se abonará como prima equivalente al importe de la hora extra.

CVE-Núm. de registre: 0620150011139

Si por necesidades del servicio se debe cambiar de turno de trabajo al personal que trabaja a tres turnos y el cambio es de turno de mañana o tarde a turno de noche (excepto en la semana de suplente), se abonará una prima de importe igual al indicado en el anexo número 3, apartado C. El cambio de turno será de mutuo acuerdo, excepto en la semana de suplencia.

Para el personal que trabaja en turnos de mañana, tarde o día, si se cambia a turno de noche, se abonará una prima por día cambiado cuyo importe será el indicado en el anexo 3, apartado C. El resto de los cambios de turno que puedan producirse, se abonarán de acuerdo con lo previsto en dicho anexo. El cambio de turno será de mutuo acuerdo.

En caso de reparaciones importantes, programadas o imprevistas, el personal de día afectado, deberá, salvo casos de fuerza mayor, cambiar de horario de día a turno de mañana, tarde o noche, al objeto de mantener la continuidad de la reparación.

Los avisos de cambio de horario se darán con la antelación suficiente, respetando en todo caso los descansos reglamentarios.

Artículo 19. Vacaciones: Las vacaciones anuales serán de 28 días laborables.

a) Vacaciones de verano: El periodo de vacaciones estival será de 12 semanas, iniciándose la semana del 24 de junio.

Para el personal con listas de lunes a viernes, las vacaciones serán de un mínimo de 3 semanas continuadas, salvo pacto en contrario a solicitud del interesado. No trabajará el fin de semana anterior y posterior a sus vacaciones, y los turnos de vacaciones serán rotativos.

Para el personal a 3 turnos, las vacaciones se realizarán en 3 turnos de 4 semanas continuadas cada uno, y éstos serán rotativos. Las fiestas quedan incluidas en las listas de trabajo; si alguna cae en el periodo de vacaciones, no se considerará fiesta en ningún concepto.

Al personal que deba iniciar sus vacaciones después del turno de noche, se le darán facilidades para el cambio de turno de trabajo.

Para el resto de personal, serán hasta un máximo de 4 semanas, respetando necesidades de servicio e incompatibilidades.

b) Vacaciones de invierno:

Personal que trabaje a 3 turnos: Las vacaciones de invierno estarán incluidas en las fiestas de la lista de invierno.

El personal que realiza relevos tiene incluidas las vacaciones hasta 24 días laborables. El exceso hasta los 28 días actuales (los 4 días de convenio) deberá realizarse en las semanas de suplencia y se asignarán en el momento de elaborar las listas anuales. Podrán efectuarse cambios, previo acuerdo con la empresa.

Para el personal que no realiza relevos, los días de exceso o defecto hasta los 219 días de trabajo actuales, se asignarán en el momento de elaborar las listas anuales. Podrán efectuarse cambios, previo acuerdo con la empresa.

Resto de personal: Durante el mes de noviembre, la empresa entregará a los diferentes colectivos las listas de trabajo para el año siguiente con las vacaciones de verano ya asignadas.

Para poder asignar los días de vacaciones de invierno que completen el número de días totales de vacaciones del año, cada colectivo deberá conocer las pautas a cumplir para asegurar las necesidades organizativas o productivas, y dispondrá de un plazo de 15 días para distribuir libremente estos días de vacaciones según dichas pautas.

Antes del 31 de diciembre la empresa publicará las listas definitivas incluyendo la programación de vacaciones de invierno.

En caso de no recibir las listas con la distribución de las vacaciones antes del 15 de diciembre, cuando los trabajadores de un colectivo no lleguen a un acuerdo, o bien si la programación entregada no se adecua a las necesidades mínimas fijadas por la empresa, ésta publicará también, antes del 31 de diciembre, la lista definitiva asignando por defecto dichas vacaciones.

CVE-Núm. de registre: 0620150011139

En todo caso, se podrán solicitar cambios en los días de vacaciones de invierno, teniendo en cuenta que tendrán prioridad las listas publicadas a final de año, y que, aunque la empresa se compromete a estudiarlos, se concederán tan solo si la organización del trabajo lo permite.

CAPITULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS Y CONCEPTOS SALARIALES.

Artículo 20. Incrementos salariales.

Incremento fijo:

Para el año 2015: Se establece un incremento del 0,6%.
Para el año 2016: Se establece un incremento del 1%.
Para el año 2017: Se establece un incremento del 1,2%.

Estos incrementos se aplicaran sobre todos los conceptos salariales, a excepción del complemento de mejora voluntaria.

Prima variable:

Se acuerda introducir una prima variable a partir del año 2015, no consolidable en ninguno de los conceptos salariales. Esta prima estará basada en los siguientes objetivos:

- En base a las toneladas de producción del Horno 6 presupuestadas para cada año, según la siguiente tabla de consecución de los resultados:

Producción	Cumplimiento
Mayor a 50.000 t sobre presupuesto	110%
Entre t presupuesto y +50.000 t	100%
Entre t presupuesto y -50.000 t	90%
Menor de t presupuesto -50.000	0%

- En base al objetivo de consecución de cero accidentes con baja del personal propio en el periodo 1 de enero hasta 31 de diciembre. Para el año 2015 la consecución del objetivo se contará desde la fecha del acuerdo hasta el 31 de diciembre.

- En base al objetivo de consecución de un índice de frecuencia menor que 10 (teniendo en cuenta los accidentes con baja del personal propio).

En función del porcentaje de cumplimiento de estos objetivos, se abonará como un pago único en la liquidación del mes de febrero, un porcentaje calculado sobre todos los conceptos retributivos fijos (salario base, complemento personal, conocimientos especiales y complemento mejora voluntaria).

Los porcentajes de prima pactados para el periodo de vigencia del convenio, según cada uno de los objetivos fijados, son los indicados en la tabla siguiente:

	Año 2015	Año 2016	Año 2017
Objetivo Tn Producción	0,3%	0,6%	0,6%
Objetivo 0 Accidentes	0,1%	0,2%	0,2%
Objetivo Índice Frecuencia			0,2%
Prima 100% Objetivos	0,4%	0,8%	1,0%

Artículo 21. Salario mínimo garantizado: El importe del salario mínimo garantizado será el Salario Base más las pagas extraordinarias que se acuerdan en el artículo 25 del presente Convenio, para cada uno de los grupos profesionales y niveles, según se indica en la nueva tabla del anexo 2.

Artículo 22. Complemento Personal: Se garantiza que a todo el personal que, al aplicar las nuevas tablas de convenio, perciban una retribución superior a la misma, el diferencial entre ambas cuantías, se consolida dentro del concepto Complemento Personal, exceptuando el concepto conocimientos especiales.

CVE-Núm. de registre: 062015001139

Este concepto salarial no será absorbible ni compensable, y se revalorizará con las futuras revisiones que se establezcan con carácter general a través de Convenio colectivo.

Artículo 23. Conocimientos Especiales: Para los empleados que formen parte de la plantilla a 31/12/13, y vengan percibiendo este concepto derivado de los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo dentro de su salario, se les mantendrá como tal; este concepto no será absorbible ni compensable, y se revalorizará con las futuras revisiones que se establezcan con carácter general a través de Convenio colectivo.

Artículo 24. Complemento Mejora Voluntaria: Este concepto salarial está definido para incluir incrementos discrecionales a los empleados en base a diferentes criterios de valoración del personal.

Este concepto podrá ser absorbible, compensable y revalorizable con las futuras revisiones que se establezcan con carácter general a través de Convenio colectivo, todo ello a criterio de la dirección de la empresa.

Artículo 25. Pagas Extraordinarias: Las pagas extras reglamentarias de verano y Navidad serán de una mensualidad cada una.

A estos efectos, se computará, en ambos casos, el Salario Base más el complemento personal, los conocimientos especiales y el complemento de mejora voluntaria que corresponda en cada caso.

Estas gratificaciones extraordinarias se harán efectivas los días 15 de julio y 20 de diciembre o bien los laborables inmediatamente anteriores, respectivamente, caso de ser aquellos festivos.

Asimismo, se abonarán tres gratificaciones extraordinarias, en las siguientes condiciones:

Una, juntamente con la mensualidad de enero, cuyo importe y condiciones serán los mismos que los indicados para las gratificaciones reglamentarias de verano y Navidad.

Una, juntamente con la mensualidad de marzo, cuyo importe y condiciones serán los mismos que los indicados para las gratificaciones reglamentarias de verano y Navidad.

Otra, con la mensualidad de septiembre, cuyo importe lineal se indica en el anexo 2,

Artículo 26. Horas Extraordinarias y Clasificación: Para el cálculo de las horas extraordinarias que se realicen, se aplicará la siguiente fórmula:

Hora Extra = Salario Mes x 1,75/40 x 4,34

Siendo en el denominador 40 el número de horas de trabajo semanales y 4,34 el número medio de semanas por cada mes.

En el salario mes se tiene en cuenta 1/12 parte de una gratificación extraordinaria más el resto de conceptos salariales fijos (Salario Base+Complemento Personal+Conocimientos Especiales+Complemento Mejora Voluntaria).

Clasificación de horas extraordinarias.

La empresa asume el propósito de continuar el esfuerzo organizativo que viene realizando desde hace tiempo, en pro de la reducción máxima posible de horas extraordinarias.

a) Horas extraordinarias estructurales de obligado cumplimiento: Se entenderán como tales las que sean por motivo de averías o de cualquier otra circunstancia imprevisible. Estas deberán realizarse y, si se compensaran con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computan a efectos del número máximo de horas extraordinarias autorizadas.

Además, se entenderán incluidas en este capítulo, por su carácter de imprevistas, las horas que se puedan realizar por cualquiera de los motivos siguientes:

- Suplencias como consecuencia de baja por enfermedad o accidente del titular. Se considerarán incluidas en este apartado sólo las que se produzcan durante la primera semana de cada baja, y comprenden sábado, domingo y cualquier festivo que se incluya en dicha semana.

CVE-Núm. de registre: 0620150011139

- Suplencias por ausencia imprevista del titular, con las mismas limitaciones que las señaladas en el apartado anterior.

- Cobertura del titular en caso de bajas por IT durante el periodo estival para el personal que trabaje a 3 turnos.

- Por períodos punta de producción y/o pedidos imprevistos.

- Por prolongación de jornada, como consecuencia de más duración de la prevista en revisiones o reparaciones.

b) Horas extraordinarias estructurales voluntarias: Son las que, imprescindiblemente, deben realizarse para garantizar el funcionamiento correcto de las instalaciones.

Dentro de esta clasificación se incluyen, especialmente, los cambios de turno necesarios para atender:

- Todos los puestos de trabajo durante las vacaciones anuales a excepción de las previstas en el apartado a).

- Suplencias por ausencias imprevistas y bajas por enfermedad o accidente cuando sobrepasen las limitaciones establecidas en el apartado a).

- Reparaciones realizadas fuera de la jornada normal.

- Para cubrir algún puesto que no tenga asignado titular, o que los operarios asignados no sean suficientes para cubrir la totalidad de los turnos de trabajo.

- Asimismo, las realizadas por aplicación de lo referido en el artículo 17 (sábados, domingos y festivos).

- Por cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Estos cambios se realizarán de acuerdo con el trabajador interesado, teniendo en cuenta la legislación vigente y lo pactado en el Convenio colectivo.

Se aceptan tales horas siempre que no sea posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas por la ley.

Artículo 27. Complementos y Primas.

a) Complemento de Nocturnidad: Para el personal que no trabaje a 3 turnos rotativos, se abonará, en la franja horaria de 22:00 a 6:00, un complemento por hora trabajada para cada Grupo Profesional, según se indica en la tabla del anexo 3, apartado A.

b) Complemento Rotación: Para el personal que trabaje a 3 turnos rotativos, se abonará, en el turno de 22:00 a 6:00, un complemento por hora trabajada para cada Grupo Profesional, según se indica en la tabla del anexo 3, apartado A.

c) Complemento Disponibilidad: Para el personal que trabaje a 3 turnos rotativos o bien que trabaje con listas dónde hay turno de suplencia, en concepto de disponibilidad del trabajador a cambiar de turno en las semanas que esté en turno de suplencia, se abonará un complemento fijo mensual, según el grupo profesional al que esté adscrito, según se indica en la tabla del anexo 3, apartado B.

d) Prima de retén: Para el personal en convenio que deba de estar de guardia y localizable, se abonará una prima fija mensual, según el grupo profesional al que esté adscrito, según se indica en la tabla del anexo 3, apartado B.

Los operarios de mantenimiento realizarán 4 semanas sin guardia y 1 de guardia, de forma rotativa, excepto en periodo estival de vacaciones.

e) Prima por trabajos especiales:

Se abonará una prima horaria al personal que deba realizar cualquiera de los siguientes trabajos:

- Trabajos de entrada en los silos de clínker.
- Trabajos de desemboce de ciclones.
- Trabajos de entrada en silos de combustibles alternativos.

CVE-Núm. de registre: 0620150011139

El valor horario de dicha prima se indica en la tabla del anexo 3, apartado C.

f) Primas de Cantera: Se abonará una prima de producción horaria al personal que realice trabajos de producción en canteras con los camiones Dumper, pala o excavadora.

Asimismo, se pagará una prima de puesto horaria para cualquier trabajo realizado con pala cargadora y excavadora.

El valor horario y el cálculo de dichas primas se indican en la tabla del anexo 3, apartado D.

g) Primas de Sábados, domingos y festivos: Las primas para estos días son los que se indican en la tabla del anexo número 3, apartado C.

El turno de 22:00 a 6:00 del día 23 de junio (Noche de San Juan), será gratificado con una prima de fiesta pagada.

Los turnos de 22:00 a 6:00 de los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja), serán gratificados con una prima doble de festivo. En las fiestas de Navidad y Año nuevo, los mencionados premios serán abonados con un incremento del 100%.

h) Prima Llamada: Cuando el aviso por llamada se produzca con menos de 8 horas de antelación a la hora requerida de presencia, se le abonará una prima cuyo importe será el superior entre el valor de 4 horas extraordinarias y el indicado en el anexo 3, apartado C.

i) Salidas: Cuando el personal, por necesidades del servicio tuviera que desplazarse desde la fábrica de Sant Vicenç dels Horts a las canteras de Pallejà, Vallirana y/o viceversa, y a la fábrica de Sant Feliu, y tuviera que permanecer allí toda la jornada laboral, percibirá una ayuda por comida, de la cuantía especificada en el anexo 3, Apartado C.

Los trabajadores que deseen desplazarse a un restaurante próximo, serán trasladados por cuenta de la empresa, pero siempre dentro del horario de descanso establecido.

En el caso de prolongarse la prestación de su trabajo por necesidades de la producción, hasta después de las 22:00, el personal afectado percibirá, asimismo, una ayuda por cena de la misma cuantía que la de la comida.

También se tendrá derecho a percibir la ayuda indicada si, sin descanso, se prolongase el trabajo de la mañana hasta después de las 15:00.

En los casos imprevistos, si la empresa proporciona la comida o la cena, por igual cuantía, el trabajador afectado no percibirá remuneración alguna por este concepto.

Si una vez terminada la jornada de mañana o tarde, por necesidades organizativas, el trabajador tuviese que prolongar su jornada laboral, percibirá la ayuda por comida o cena, parando una hora para comer o cenar, que se abonará como hora extra. En el caso de no ser posible abandonar su puesto de trabajo, se le abonará la ayuda por comida o cena, y la hora de parada no realizada se abonará como una prima cuyo importe equivaldrá a una hora extra (hora valor), más una hora extra.

j) Descanso Intermedio o bocadillo: El personal que, prestando servicios en jornada continuada, no pudiese disfrutar de un descanso intermedio de veinte minutos o no pudiese abandonar su puesto de trabajo, percibirá una compensación de la cuantía indicada en el anexo 3, Apartado C.

En caso de averías o trabajos necesarios que se prolonguen fuera de la jornada normal, los trabajadores afectados disfrutarán, asimismo, de un descanso intermedio (en las mismas condiciones que se exponen en el párrafo anterior) después de cinco horas de trabajo ininterrumpido y siempre que tras dicho descanso de veinte minutos haya de continuarse inmediatamente el trabajo por un tiempo indeterminado.

Si puede preverse una prolongación del trabajo, después de las primeras cinco horas de jornada partida, los trabajadores afectados podrán ser autorizados a una pausa de quince minutos en el transcurso de aquellas primeras cinco horas, para tomar un refrigerio.

CVE-Núm. de registre: 0620150011139

CAPITULO VII. BENEFICIOS SOCIALES/FORMACIÓN.

Artículo 28. Beneficios Sociales.

a) Comedor de empresa: El pago del comedor se descontará mensualmente de la nómina. La apertura del comedor para el personal de CMI, SA será a las 12:30 horas.

b) Ayuda Escolar o por hijos: La empresa establece una ayuda única para los hijos de los trabajadores, en edades comprendidas entre 0 y 16 años, cuyo importe se indica en el anexo 4.

Para los hijos con edades comprendidas entre los 2 y los 16 años, se hará efectiva al empezar el curso escolar, a los beneficiarios que comuniquen a la empresa el nombre y edad de los hijos, justificando, al propio tiempo, el nombre del centro docente al que asistirán y curso a seguir. Para la obtención de la ayuda escolar en un curso determinado, será preceptiva la justificación de haberse aprobado el anterior, mediante la presentación del correspondiente libro escolar.

Para los hijos con edades comprendidas entre los 0 y los 2 años, al no estar escolarizados, se abonará en la misma fecha, con la excepción de que el nacimiento se produzca en fecha posterior a la fecha de liquidación, en cuyo caso se abonará en el mes siguiente al nacimiento.

Sin perjuicio de lo mencionado, la empresa continuará prestando una ayuda de la misma cuantía que la estipulada a aquellos hijos de los trabajadores que, habiendo cursado con aprovechamiento los estudios inferiores, hayan aprobado todos los cursos, sin repetir ninguno.

Asimismo, el trabajador podrá continuar disfrutando de la ayuda en la enseñanza no obligatoria, siempre que acredite plenamente su aprovechamiento, a entera satisfacción de la empresa. Esta ayuda se entiende tanto para estudios académicos como de formación profesional.

c) Ayuda Formación: Se otorgará, asimismo, una ayuda económica a aquellos trabajadores que deseen seguir algún curso de perfeccionamiento profesional, cuya cuantía y condiciones de concesión serán tratadas, en cada caso, por la dirección de la empresa.

En caso de cese del trabajador en la plantilla de la empresa durante los estudios o antes de transcurridos dos años desde su finalización, Cementos Molins Industrial, SA podrá descontar de la liquidación total la ayuda o parte proporcional de la ayuda de estudios aportada por la empresa al trabajador.

d) Seguro de vida y accidentes:.La empresa pagará el 100% de las primas de un seguro de vida, accidentes e invalidez, en beneficio de su personal en activo. En ningún caso puede exigírsele responsabilidad a la empresa por el impago de los capitales correspondientes a cada riesgo por parte de la compañía aseguradora, sea cual sea el motivo invocado por ésta para dicho impago, ni por cualquier otra eventualidad que pudiera surgir en aplicación de dicho seguro.

No obstante, la empresa se compromete a demandar conjuntamente con el reclamante a la compañía aseguradora si esta incumpliera cualquier apartado previsto y/o exigido en la póliza.

Los capitales contratados serán:

Invalidez permanente total, por accidente o enfermedad: 36.000 EUR.
Invalidez permanente absoluta, por accidente o enfermedad: 24.000 EUR.
Muerte por enfermedad: 24.000 EUR.
Muerte por accidente: 36.000 EUR.
Muerte por accidente de circulación: 54.000 EUR.

e) Préstamos sin interés: La empresa consolidará un Fondo de 200.000 EUR para este fin, que será administrado por la empresa, con la colaboración del Comité de empresa en cuanto al estudio y resolución de las solicitudes presentadas.

Al mencionado Fondo, disminuido por los préstamos concedidos, revertirán las devoluciones concertadas.

La cantidad máxima a prestar, siempre que exista numerario suficiente en el Fondo, será de 6.000 EUR y el plazo máximo de devolución de 50 meses. En todo caso, la mensualidad mínima a devolver será de 120 EUR.

CVE-Núm. de registre: 0620150011139

El trabajador solicitante deberá reunir las siguientes condiciones:

- Antigüedad mínima de 2 años en Cementos Molins Industrial, SA.

- Demostrar suficientemente, a juicio de la empresa y del Comité de empresa, la necesidad del préstamo.

- Que no haya sido sancionado por falta grave o muy grave en los dos años anteriores a la fecha de solicitud.

- En el caso de que ya haya recibido un préstamo anteriormente, que hayan transcurrido un mínimo de 2 años desde la cancelación del anterior.

- Que, como viene haciéndose ahora, suscriba un seguro de vida que cubra la cantidad prestada, mientras dure la deuda.

Este Fondo podrá destinarse a la adquisición de vivienda, mobiliario, automóviles, reparaciones estructurales de viviendas, etc.

Excepcionalmente, cuando se considere oportuno, se podrán conceder préstamos con cargo a este Fondo, destinados a atender situaciones imprevistas de necesidad que, por su gravedad, deban solucionarse de forma inmediata. Del total consolidado de este Fondo, se destina a atender estos préstamos, que siempre serán muy restringidos, la suma total de 7.500 EUR.

f) Plan de Pensiones: Los complementos de jubilación que concede la empresa serán los previstos en el Reglamento del Plan de Pensiones creado por la misma en beneficio de sus empleados.

El personal de nueva contratación, una vez cumplida la antigüedad mínima establecida en el Artículo 5 del Reglamento de Cementos Molins Industrial, Plan de Pensiones, quedará obligatoriamente integrado de pleno derecho en dicho Plan.

El personal que no se acogió en su día al referido plan de pensiones, queda adscrito al fondo de prestación definida Jubilados Cementos Molins, plan de pensiones, cuyas aportaciones se efectuarán por mensualidades vencidas, de cuantía doble en julio y diciembre.

g) Lote de Navidad: Con motivo de las fiestas de Navidad, la empresa entregará, a todos sus trabajadores, un lote de productos tradicionales navideños, cuyo importe se indica en el anexo 4. El Comité de empresa intervendrá en la selección del citado lote.

h) Premio antigüedad en la empresa: El premio especial a la antigüedad en la empresa se indica en el anexo 4, lo percibirán todos aquellos trabajadores que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa. Asimismo tendrán derecho a percibir este premio aquéllos que, sin completar la antigüedad antes señalada, al jubilarse acrediten un mínimo de 20 años de servicio en la empresa.

i) Bolsa de vacaciones: La empresa abonará una bolsa de vacaciones, cuyo importe se indica en el anexo 4, a todo el personal que no haya podido disfrutar de 3 semanas naturales de vacaciones dentro del período estival, siempre que no sea el propio trabajador el que decida realizarlas fuera de dicho periodo. Esta Bolsa de Vacaciones también podrá ser repartida en proporción a los días disfrutados, si son menores de las tres semanas citadas.

j) Baja en la empresa: Los trabajadores que, habiendo cumplido 60 años de edad causen baja voluntaria en la empresa, percibirán como indemnización la cantidad (o parte proporcional) por cada año que les falte para cumplir la edad legal de jubilación en cada momento de 11.000 EUR.

k) Complemento Enfermedad: Al objeto de mejorar las condiciones económicas del personal que se encuentra en estado de baja por enfermedad, la empresa concederá los siguientes complementos a aquellos empleados que se encuentren en esta situación.

En el caso de que el índice de absentismo mensual por enfermedad no sobrepase los porcentajes del 3,5%, a partir del 1 de julio del año 2015, del 2,5% durante el año 2016 y del 2% durante el año 2017, las percepciones del personal en baja por dicho concepto serán del 100% del salario real, a cargo de la empresa, como si el trabajador afectado hubiera estado de alta. Para el cálculo del complemento se tendrá en cuenta el promedio del salario de los últimos tres meses trabajados, deduciendo el importe de las horas extraordinarias.

CVE-Núm. de registre: 0620150011139

En casos de hospitalización. Se abonará el 100% del salario fijo, hasta la fecha de alta, con un máximo de 90 días, sin considerar el índice de absentismo.

Tanto la negativa a trasladarse al Botiquín, pudiendo hacerlo, como a recibir en su domicilio la visita de cualquier miembro del Servicio Médico de la empresa ó a someterse a los reconocimientos prescritos por los mismos, dará lugar a la supresión de la ayuda establecida en este Articulo.

l) Viviendas: Las viviendas propiedad de CMI SA, actualmente ocupadas por personal jubilado tanto de CMI SA como de CMI SA y/o sus viudas, en virtud de los correspondientes contratos de trabajo en su día suscritos, podrán seguir siendo ocupadas en las condiciones establecidas en los mismos. En ningún caso se considerará que esta concesión de la empresa pueda originar una relación arrendaticia independiente, sino que se trata de una prolongación de la ocupación de la vivienda en méritos del contrato de trabajo, por lo que no será nunca posible una subrogación en los derechos del jubilado o de la viuda.

Los alquileres de las viviendas estarán sujetos a los reajustes y elevaciones de alquiler acordados por la dirección de la empresa, sin más limitaciones que las fijadas por la legislación vigente para estos casos.

Artículo 29. Formación Profesional: La formación necesaria para el puesto de trabajo será a cargo de la empresa. La empresa proporcionará en todo momento la formación que se precise para asegurar la permanente capacitación así como el desarrollo individual y, de manera especial, cuando se introduzcan cambios tecnológicos.

CAPITULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 30. Faltas y Sanciones/Graduación: Las faltas y sanciones, así como la graduación de las mismas se regirán por lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en especial por lo establecido en el Acuerdo estatal sobre cobertura de vacíos para el sector del cemento, que se especifica a continuación:

Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos de los intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

Graduación de faltas.

A) Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta 4 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, en el período de un mes.

2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

4. Faltar un día en un mes sin causa justificada.

5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

6. Pequeños descuidos en la conservación de material.

CVE-Núm. de registre: 0620150011139

7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia leve en lo laboral.

8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e, incluso, a tercera personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que se realice su trabajo habitual sin causa o motivo que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización fuera de la jornada laboral.

12. La inobservancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

15. Usar el teléfono para asuntos particulares, sin la debida autorización.

B) Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de 4 faltas de puntualidad en un mes, o hasta 4 cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. No prestar la diligencia o la atención debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivaran perjuicios notorios para la empresa, será considerada como muy grave.

7. No comunicar con la puntualidad debida los cambios personales o laborales relativos al propio trabajador. Si existiera malicia se considerará falta muy grave.

8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo.

11. Proporcionar datos reservados o información del centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

CVE-Núm. de registre: 0620150011139

12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado, y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

13. No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro de un período de 3 meses, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

C) Faltas muy graves: Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.

2. Falta al trabajo, más de dos días en un mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7. La competencia desleal.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores; compañeros o subordinados.

9. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, cuando sean causantes de riesgo o accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12. La desobediencia continuada o persistente.

13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado que sean constitutivos de delito o falta penal.

14. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

15. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

CVE-Núm. de registre: 062015001139

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del período de 6 meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

17. Los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad, la falta de consideración debida a la dignidad personal y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier persona que desarrolle su actividad en el ámbito de la empresa, aun cuando no pertenezca a la misma.

18. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

Sanciones: Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas Leves:

a) Amonestación verbal.
b) Amonestación por escrito.

B) Faltas Graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Faltas muy Graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 90 días.
b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
b) El nivel profesional del mismo.
c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de miembros del Comité de empresa o delegados de personal, se estará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

4. Cuando la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, y siempre que les conste esa afiliación, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales de su mismo sindicato, según el artículo 10.3.3. de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (RCL 1985, 1980).

5. Otros efectos de las sanciones: las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, anotando también la reincidencia o la acumulación en las faltas leves.

Para la prescripción de las faltas y sanciones se estará a lo que determine el artículo 60.2 del Estatuto de los trabajadores.

CAPITULO IX. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 31. Revisión Médica: Se procederá a una revisión médica anual a todo el personal de la empresa. Dicha revisión podrá ser realizada por los facultativos del Servicio de Prevención de la empresa ó por un Centro Médico especializado.

Este reconocimiento se efectuará normalmente en horas de trabajo. Si por causas no imputables a la empresa o a la entidad encargada del reconocimiento, no es posible efectuarlo así, deberá hacerse fuera de horas de trabajo.

CVE-Núm. de registre: 0620150011139

Artículo 32. Prendas de trabajo.

La empresa proveerá al personal de fábrica las siguientes prendas de trabajo:

- Ropa de Invierno: Una camisa, un pantalón y una sudadera.
- Ropa de Verano: Una camisa y un pantalón.

Para el personal que, por las características de su puesto, deba trabajar a la intemperie, se le proporcionará una prenda de abrigo adecuada (chaquetón), cada 3 años.

Para el personal administrativo que necesite prendas de trabajo se le entregará según corresponda.
Para el personal femenino, la empresa proporcionará la ropa adecuada para este colectivo.

Respecto al resto de complementos o prendas especiales que se requieran para algún colectivo, se entregarán cuando se considere necesario.

CAPITULO X. COMITÉ DE EMPRESA/VIGILANCIA, APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN.

Artículo 33. Comité de empresa: Se constituye un Fondo que se nutrirá mediante aportaciones voluntarias, fijas y mensuales, a razón de 0,50 EUR por trabajador.

Se pacta, expresamente, la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de empresa con carácter mensual, de una o varias candidaturas y, en su caso de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 34. Comisión Paritaria.

Se designa una Comisión Paritaria para la vigilancia, aplicación e interpretación del presente Convenio, compuesta por 3 personas en representación de la empresa, a designar por la dirección y por 3 personas también en representación de los trabajadores, a designar por el Comité de empresa.

La Comisión Paritaria, fija su sede en los locales de Cementos Molins Industrial, SA sitos en Sant Vicenç dels Horts, Carretera Nacional 340, Km. 1.242,300, pero podrán reunirse en cualquier otro lugar que las partes, de común acuerdo, convengan.

Las reuniones se podrán realizar a petición de cualquiera de las partes, pudiéndose servir de asesores que asistirán con voz pero sin voto.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria, se entenderán sin perjuicio de las que, en materia de interpretación y aplicación, correspondan a las autoridades competentes.

La Comisión Paritaria deberá reunirse, una vez notificada la petición, en término no superior a diez días hábiles y deberá comunicar su resolución en término de tres días hábiles pero, de no haberse alcanzado acuerdo para resolver la discrepancia sometida a su consideración, se ofrecerá previamente el sometimiento a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.

Adicionalmente a lo anterior, la intervención de la Comisión Paritaria, en caso de discrepancia en su seno y de no asunción del arbitraje vinculante, comporta el sometimiento expreso de las partes a los procedimientos establecidos en el acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento y, en todo caso, a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal laboral de Cataluña tal y como reitera el artículo 36 de este convenio.

Este procedimiento será aplicable tanto en discrepancias individuales como en conflictos colectivos en materia de interpretación y aplicación del Convenio, como para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los trabajadores.

CVE-Núm. de registre: 0620150011139

Artículo 35. Delegados Sindicales. Aunque según establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical, por el número de trabajadores en plantilla, Cementos Molins Industrial, SA no está obligada a ello, se acepta el reconocimiento de la figura de los delegados sindicales, en las condiciones y con las garantías, derechos y obligaciones que les reconoce la legislación vigente.

Delegados de prevención: Serán designados por el Comité de empresa electo de los trabajadores.

Delegados de medio ambiente: Se recoge en este convenio el acuerdo entre las asociaciones Oficemen y Molicem, con las asociaciones sindicales estatales MCA-UGT y FECOMA-CCOO, donde se reconoce al delegado de medio ambiente, elegido por las centrales sindicales.

Artículo 36. Tribunal Laboral de Cataluña: Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que, para la solución de los Conflictos Laborales que puedan originarse, tanto colectivos como individuales, se someterán de forma expresa a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña de fecha 7 de noviembre de 1990 y, más concretamente, al Tribunal Laboral de Cataluña, cuyo Reglamento fue publicado en el DOGC núm. 1554, de fecha 12 de febrero de 1992.

Artículo 37. Recibo de Salarios: La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo o a través del Portal del Empleado, que contendrá con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan, todo ello según lo que establece el artículo 29 del Estatuto de los trabajadores.

CAPITULO XI. LICENCIAS.

Artículo 38. Licencias. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

- Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge, padres, hermanos, hijos, abuelos, nietos e hijos políticos, padres políticos, hermanos políticos y abuelos políticos, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km., con la obligación de presentar documento que acredite el hecho.

- Dos días naturales por hospitalización y enfermedad grave del cónyuge, padres, hermanos, hijos, abuelos, nietos, hijos políticos, padres políticos, hermanos políticos y abuelos políticos, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km., con la obligación de presentar justificante médico que acredite el hecho.

- Tres días naturales por nacimiento de hijos, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km., con la obligación de presentar el Libro de Familia o certificado del juzgado.

- Dos días naturales por intervención sin hospitalización, con la obligación de presentar justificante médico que acredite el hecho.

- Un día natural por muerte de tíos o primos de tercer grado de consanguinidad o afinidad, ampliables hasta tres días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km., con la obligación de presentar documento que acredite el hecho.

- Quince días naturales por matrimonio del trabajador, con la obligación de presentar el Libro de Familia o certificado oficial.

- Un día laboral por cambio de domicilio habitual, con la obligación de presentar documento que acredite el hecho.

- Ocho horas al año para visita al médico de cabecera o especialista, con la obligación de presentar el justificante de asistencia.

- El día natural en caso de matrimonio de hijos, con la obligación de presentar documento que acredite el hecho.

- El día natural en caso de nacimiento de nietos, con la obligación de presentar documento que acredite el hecho.

- Durante los nueve meses siguientes al nacimiento de un hijo, toda trabajadora tendrá derecho a una reducción de jornada diaria de al menos dos periodos de media hora, acumulables en uno solo de una hora, si así lo desea la interesada, con la obligación de presentar el Libro de Familia.

CVE-Núm. de registre: 0620150011139

- El tiempo indispensable o el que indique la norma, para los deberes inexcusables de carácter público o personal, con la obligación de presentar justificante de asistencia.

- El tiempo establecido en la norma para las funciones sindicales o de representación de los trabajadores, con el justificante que proceda.

Anexo 1: Cuadro grupos profesionales (Puestos/Categorías por grupos).

Grupos	Puestos de trabajo/Categoría Profesional
Grupo 1	Dirección y Jefaturas de los diversos Departamentos
Grupo 2	Personal Técnico/Ingenieros Responsables Comerciales
Grupo 3	Nivel 1 Jefes de Turno Nivel 2 Operador de Sala Encargado Cantera Contramaestre Mantenimiento
Grupo 4	Comercial Jefe de Equipo de Producción Técnico Oficina Técnica Jefe Equipo Mantenimiento Proyectista Jefe de Equipo Laboratorio Técnico Compras Encargado Almacén
Grupo 5	Administrativo Comercial/Logística Oficial Administrativo (Mantenimiento, Compras, Personal, etc.) Delineante Operario Ensacado Operario Cantera Operario Polivalente Producción/Operario Fundido/Operario Serv. Producción Conductores Producción Operario Mantenimiento Operario Almacén Analista Laboratorio Robotizado Analista Ensayos Físico Químicos Operario Servicios Medio Ambiente
Grupo 6	Basculista Auxiliar Mantenimiento Auxiliar Laboratorio Auxiliar Administrativo Auxiliar Almacén
Grupo 7	Peón Aprendiz Mantenimiento Ayudante Administrativo

Anexo 2: Tablas Salariales (Salario Base o mínimo garantizado + Pagas Extras).

A) Complemento de Nocturnidad y de Rotación:

Grupos	Niveles	Salario Base (*)		
		2015	2016	2017
Grupo 3	Nivel 1	38.228,00	38.610,28	39.073,60
	Nivel 2	34.707,00	35.054,07	35.474,72
Grupo 4		31.186,00	31.497,86	31.875,83
Grupo 5		26.659,00	26.925,59	27.248,70
Grupo 6		22.635,00	22.861,35	23.135,69
Grupo 7		19.617,00	19.813,17	20.050,93

CVE-Núm. de registre: 062015001139

(*) Incluye 4 Pagues Extraordinarias y la Paga Lineal de septiembre.

Paga Lineal septiembre	3.023,06	3.053,29	3.089,93

Anexo 3: Complementos Salariales y Primas:

Grupos	Niveles	Precio Nocturnidad (EUR/hora)		
		2015	2016	2017
Grupo 3	Nivel 1	10,51	10,62	10,75
	Nivel 2	9,47	9,56	9,68
Grupo 4		8,53	8,62	8,72
Grupo 5		8,00	8,08	8,17
Grupo 6		7,24	7,32	7,40
Grupo 7		6,54	6,60	6,68

Grupos	Niveles	Precio Rotación (EUR/hora)		
		2015	2016	2017
Grupo 3	Nivel 1	3,80	3,84	3,89
	Nivel 2	3,53	3,57	3,61
Grupo 4		3,02	3,05	3,08
Grupo 5		2,61	2,63	2,66
Grupo 6		2,26	2,29	2,31
Grupo 7		2,01	2,03	2,06

B) Complemento de Disponibilidad y Prima de Retén:

Grupos	Niveles	Precio Complemento Disponibilidad (EUR/mes)		
		2015	2016	2017
Grupo 3	Nivel 1	79,29	80,09	81,05
	Nivel 2	79,29	80,09	81,05
Grupo 4		79,29	80,09	81,05
Grupo 5		39,60	39,99	40,47
Grupo 6				
Grupo 7				

Grupos	Niveles	Precio Guardia (EUR/mes)		
		2015	2016	2017
Grupo 3	Nivel 1			
	Nivel 2	269,85	272,55	275,82
Grupo 4		269,85	272,55	275,82
Grupo 5		93,58	94,51	95,65
Grupo 6				
Grupo 7				

C) Otras primas:

		2015	2016	2017
Trabajos especiales	EUR/hora	13,38	13,51	13,68
Prima sábados, domingos y festivos	EUR/día	103,41	104,44	105,69
Prima llamada	EUR/día	64,54	65,19	65,97
Comida/cena/prolongación jornada	EUR/día	9,49	9,58	9,70
Descanso intermedio/prima bocadillo	EUR/día	3,33	3,37	3,41
Prima cambio de turno personal a 3 turnos de mañana o tarde a noche	EUR/día	12,90	13,03	13,18
Personal a 2 turnos de mañana o tarde a noche	EUR/día	12,90	13,03	13,18
Resto de cambios	EUR/día	6,44	6,50	6,58
Personal de día para cualquier cambio	EUR/día	12,90	13,03	13,18

CVE-Núm. de registre: 062015001139

D) Primas Cantera:

		2015	2016	2017
Prima de puesto a cantera	EUR/hora	1,72	1,74	1,76
Prima producción cantera				
Trabajos con camión	EUR/hora	1,26	1,27	1,29
Trabajos con pala y excavadora	EUR/hora	2,31	2,33	2,36

Forma de cálculo	Base	4,20	4,24	4,29
Trabajos con camión		Precio Base x Hora efectiva x 0,30		
Trabajos con pala y excavadora		Precio Base x Hora efectiva x 0,55		

Anexo 4: Beneficios Sociales:

	2015	2016	2017
Ayuda Escolar	373,53	377,26	381,79
Lote de Navidad	84,50	85,35	86,37
Premio Antigüedad	1.750,00	1767,50	1788,71
Bolsa de Vacaciones	481,35	486,16	492,00

Barcelona, 17 de novembre de 2015
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062015001139