

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

9306 *Resolución de 6 de agosto de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Imerys Diatomita Alicante, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Imerys Diatomita Alicante, S.A. (código de convenio n.º 90003292011981), que fue suscrito con fecha 8 de abril de 2014, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de agosto de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN EN IMERYS DIATOMITA ALICANTE, S. A. (2014-2016)

Artículo primero. *Ámbito territorial.*

El presente convenio se aplicará en los centros de trabajo que la empresa Imerys Diatomita Alicante, S. A., tiene actualmente en funcionamiento en Alicante (carretera de Elche, km. 6) y en Elche de la Sierra (Albacete).

Artículo segundo. *Ámbito personal/funcional.*

El artículo del presente convenio afectará, a los trabajadores de Imerys Diatomita Alicante S. A., que en virtud de contrato indefinido suscrito con aquella así como al personal eventual que se contrate y, se hallen encuadrados en las categorías profesionales que, a efectos de retribución, se relacionan en el artículo sexto del presente convenio.

Queda excluida del presente Convenio el personal de Dirección.

Artículo tercero. *Ámbito temporal.*

En aplicación de cuanto establece el vigente Estatuto de los Trabajadores, ambas partes, están de acuerdo en pactar periodos de vigencia distintos para las varias materias que en el presente articulado se convienen.

Consecuentemente con ello, cuantas materias quedan reguladas en el presente convenio y que tienen contenido salarial, tendrán vigencia de un año. El resto del convenio tiene un ámbito temporal de tres años.

Respecto a la denuncia, se acuerda que deberá efectuarse con un preaviso mínimo de tres meses. De no hacerlo así se considerará que se prorroga de año en año su vigencia.

Artículo tercero bis. *Condiciones y procedimiento para la no aplicación de las condiciones y procedimiento para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.*

La empresa, siempre con el acuerdo de los representantes legales de los trabajadores, podrá proceder a la inaplicación del régimen salarial, así como el resto de las materias siguientes:

1. Régimen salarial.
2. Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo.
3. Régimen de trabajo a turnos.
4. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del estatuto de los trabajadores.
5. Sistema de trabajo y rendimiento.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del estatuto de los trabajadores o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del convenio, se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el convenio.

Artículo cuarto. *Absorción y compensación.*

Las disposiciones legales o reglamentarias, resoluciones o convenios colectivos actualmente en vigor o que en el futuro se promulguen o acuerden, y que entrañen variación en todos o alguno de los conceptos, retributivos u otros pactados en el presente convenio, únicamente operarán si, globalmente considerados, superan el nivel total de lo que alcanzan en aquél.

A tales efectos, se considerarán «bloques» o conceptos a valorar globalmente, los de contenido económico-salarial directo, de una parte, y los que se refieren a tiempo de trabajo activo en la empresa, de otra.

Artículo quinto. *Sistema retributivo.*

El sistema retributivo se configura con el carácter de pacto de retribución global.

Con el objetivo de clarificar y simplificar el sistema retributivo, se acuerda la creación de un nuevo complemento personal, así denominado, dentro del cual quedarán integrados los antiguos complementos de penosidad, de trabajo a turnos, de incentivos, de asistencia, de paletizador y, el de personal no afectado en labores de ciclo continuo. El incentivo, antes de su integración en el nuevo complemento personal, se unificará por categorías profesionales, siendo el correspondiente a la antigüedad máxima el importe de referencia.

No habrá más conceptos retributivos que los que se enumeran en el presente artículo:

- 5.1 Salario base.
- 5.2 Complementos.

- a) Personales:
 - 1) Antigüedad;
 - 2) Complemento personal;
 - 3) Complemento personal de pagas extraordinarias.
 - 4) Complemento personal 5.2.
- b) De puesto de trabajo:
 - 1) Plus de nocturnidad;
 - 2) Plus de Domingo;
 - 3) Plus de festivos.
- c) Por calidad o cantidad de trabajo:
 - 1) Horas extraordinarias.
- d) De vencimiento periódico superior al mes:
 - 1) Paga extraordinaria de verano, el día 15 de junio;
 - 2) Paga extraordinaria de Navidad, el día 15 de diciembre, y
 - 3) Paga extraordinaria de noviembre, el día 15 de noviembre.
- e) Complemento de baja por enfermedad (ITE).

5.3 Suplidos.

Plus de locomoción.

Artículo sexto. *Salario base.*

La cuantía del salario base vendrá determinada por la categoría profesional del empleado, quedando concretada, para cada una de estas, en las tablas que figuran como «Anexo I».

Artículo séptimo. *Complementos.*

- a) Personales.
 - 1) Antigüedad:

Los trabajadores afectados por este convenio, disfrutarán de un complemento personal devengado en razón de los años ininterrumpidos de servicio prestados en la empresa. El cómputo responderá a la fórmula siguiente:

A partir del tercer año, dará derecho a un 3% sobre el salario base; los tres siguientes, a un nuevo 3%; los cinco siguientes, a un nuevo 4%; tras los dieciséis primeros años, por cada cinco años más se devengará un nuevo 5% sobre dicho salario base. Tope de devengo: 25% sobre salario base a partir de los 26 años.

- 2) Complemento personal:

Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de un nuevo complemento personal, según lo establecido por el artículo quinto, párrafo segundo. Será abonado por meses o por días naturales. La forma de unificar los antiguos complementos en este nuevo y único será a través de las siguientes fórmulas:

$$CP = \frac{\sum_i (P_{Ci} * d_i)}{365} \qquad CP = \frac{\sum_i (P_{Ci} * d_i)}{360}$$

donde:

CP = Complemento personal;

P_{ci} = Precio del antiguo complemento «i», y,

d = Número de días laborales del año en curso afectos al antiguo complemento.

Se adjunta un ejemplo, en el anexo identificado con el número «II».

3) Complemento personal de pagas extraordinarias:

Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de un complemento personal de pagas extraordinarias. Este complemento se calculará mediante la suma de los antiguos complementos de penosidad y de incentivos.

4) Complemento personal 5.2

Los trabajadores que en la fecha de la firma del presente convenio formen parte de la plantilla de la compañía, disfrutarán de un nuevo complemento personal, denominado 5.2. El cómputo responderá a la fórmula siguiente:

A partir del tercer año, dará derecho a un 2% sobre el salario base; los tres siguientes, a un nuevo 2%; los cinco siguientes, a un nuevo 6%; tras los dieciséis primeros años, por cada cinco años más se devengará un nuevo 5% sobre dicho salario base. Tope de devengo: 25% sobre salario base. Será abonado por meses o por días naturales.

En el caso que la empresa quisiera unilateralmente eliminar el nuevo complemento personal 5.2, los porcentajes se volverán a integrar en el complemento de la antigüedad.

b) De puesto de trabajo:

1) Nocturnidad:

Por cada día de asistencia al trabajo, los trabajadores que funcionen bajo el régimen de trabajo denominado «a turnos», prestando servicios en el turno de noche, es decir, de 10:00 PM a 6:00 AM, percibirán un complemento de acuerdo con la tabla del anexo identificado como anexo II y, en función de las categorías profesionales, quedando garantizado el mínimo que establece la legislación vigente.

2) Plus de domingo:

Por cada domingo de asistencia al trabajo, los trabajadores percibirán un complemento según tabla del anexo identificado como Anexo II y, en función de las categorías profesionales.

3) Plus de festivos:

Cuando un trabajador tenga que acudir a fábrica para trabajar en un festivo, durante una jornada completa de trabajo, percibirá un plus en cuantía igual al Plus de Domingo.

c) Por calidad o cantidad de trabajo

1) Horas extraordinarias:

Su importe se recoge en las correspondientes tablas, según categorías laborales y antigüedades, recogidas en el anexo identificado como Anexo III.

d) De vencimiento periódico superior al mes.

1) Pagas extraordinarias de verano y de Navidad:

La totalidad de los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán en los meses de junio y diciembre de cada año, una gratificación extraordinaria, a razón de 30 días de salario base, antigüedad, y complemento personal de pagas extraordinarias.

2) Paga Extraordinaria de noviembre:

La empresa abonará a la totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio, en el mes de noviembre, una paga extraordinaria consistente en 30 días de salario base y antigüedad.

e) Complemento de baja por enfermedad (ITE).

En caso de baja por enfermedad, la empresa abonará la diferencia entre lo legalmente establecido en cada momento y la totalidad de las percepciones que a continuación se detallan: sueldo base, antigüedad, y complemento personal de los primeros 30 días de ITE. Este complemento solo se aplicará a los 30 primeros días de baja por enfermedad durante el año natural.

Artículo octavo. *Suplidos.*

Plus de locomoción:

Percibirán este plus, en la cuantía que se especifica en este artículo, quienes acudan al trabajo en jornada normal utilizando sus propios medios de desplazamiento. Se abonará de acuerdo al número de días de asistencia al mismo en régimen normal de trabajo.

Trabajadores con residencia declarada en:

- a) Alicante, San Juan de Alicante, Torrellano, Altet y localidades comprendidas dentro del radio que llega hasta las localidades del punto siguiente: 3,12 euros/día.
- b) A partir de Sant Vicent del Raspeig, Mutxamell, Santa Pola y Elche: 5,23 euros/día.
- c) Elche de la Sierra: 3,12 euros/día.

Aquellos empleados que, hasta el 31-12-89, han venido percibiendo plus de locomoción sobreañadido al traslado diario en coche de la empresa al centro de trabajo, dejarán de percibirlo, por entender que se está aplicando una compensación doble sobre una sola circunstancia laboral.

Su cuantía se integrará como «complemento personal» en la cantidad de 0,9857 euros/día o 1,0578 euros/día, según corresponda al centro de trabajo de Alicante o Elche de la Sierra, respectivamente, en el recibo salarial.

Artículo noveno. *Liquidación y pago de salarios.*

La liquidación y pago de salarios se efectuará, documental y mensualmente, de conformidad con lo que se especifica en el presente artículo.

En la misma fecha de abono de cualquier partida salarial periódica, todo trabajador recibirá documento de haberes correspondiente al pago de que se trate, y en el que se especificarán, claramente y por separado, conceptos y cantidades salariales a percibir y a deducir por razón de cotizaciones, impuestos, anticipos y cualquier otro tipo de retención.

La forma de pago será mediante transferencia bancaria.

Artículo décimo. *Régimen de trabajo.*

La organización práctica del trabajo, considerada ésta como la administración de los recursos humanos, entre otros, por parte de la empresa, para la consecución de los

objetivos que, como tal, tenga en cada momento fijados, corresponde exclusivamente a la dirección, bien directamente, bien a través de su línea jerárquica o de mando.

La empresa, por razones organizativas, interrumpirá las labores de ciclo continuo durante 3 semanas en el periodo vacacional de verano y 2 semanas en Navidad.

Artículo undécimo. *Puesto de trabajo.*

Cada puesto de trabajo lleva consigo unas funciones y exigencias básicas y complementarias al margen de sus correlativas responsabilidades, cuya fijación y alcance corresponden a la empresa. Las variaciones, circunstanciales o permanentes, introducidas en un puesto de trabajo, no liberarán al titular del mismo de su cumplimiento, a no ser que se demuestre que no sabe o no puede llevarlas a cabo.

Artículo duodécimo. *Movilidad funcional.*

Las necesidades de trabajo, cambiantes en función de programas de trabajo establecidos por la Dirección, hacen imprescindible que ocupantes de un puesto de trabajo hayan de pasar a desempeñar otros puestos o trabajos en el mismo o distinto taller, con el mismo o distinto régimen de jornada.

Si el cambio es de carácter transitorio –plazo máximo de 5 años– al margen de informar al trabajador afectado de las razones que lo justifican y del tiempo a que previsiblemente puede extenderse, ha de respetarse –salvo situaciones de excepción– la titulación o el grupo y categoría profesional correspondiente a aquél, procurando además, que no se entorpezca su formación profesional y que se respete su dignidad profesional. Han de pagarse los conceptos salariales correspondientes a dicho puesto o trabajo, si los precios de éstos son superiores; en el caso de que éstos sean iguales o inferiores, se percibirán los conceptos salariales de su trabajo o puesto de origen. Una vez finalizado el período de sustitución, el empleado volverá a ocupar su puesto o trabajo anterior, calculándose los conceptos salariales a los precios de origen.

Si el cambio es de carácter permanente, y no implica modificación sustancial de condiciones contractuales, la cual se llevaría a cabo de acuerdo con lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores, la empresa informará a los representantes de los trabajadores en el plazo más breve posible.

Artículo decimotercero. *Movilidad geográfica.*

Los traslados forzosos, considerando como tales los que impliquen desplazamiento permanente de trabajadores de un centro de trabajo de la empresa a otro distinto ubicado en otra localidad, serán regulados por cuanto dispone en su artículo 40 el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo decimocuarto. *Permuta.*

Los trabajadores pertenecientes a una misma categoría profesional, que presten servicios en localidades o dependencias distintas dentro de la empresa, podrán solicitar la permuta en sus respectivos puestos de trabajo ante su mando jerárquico. La dirección resolverá dicha permuta, en función de las necesidades de organización y respetando el posible mejor derecho a terceros. Las condiciones económicas y de régimen de trabajo pasarán a ser, para quienes fueran objeto de permuta, las que se deriven del nuevo puesto que cada uno pase a desempeñar.

Artículo decimoquinto. *Tiempo activo de trabajo (fábrica).*

Para el personal afecto al presente convenio, a excepción del adscrito al grupo «B», se fija una prestación promedio aproximada de 1.800 horas anuales de trabajo «activo». Se considera como tal el resultante de deducir al tiempo de presencia el denominado «tiempo de bocadillo».

Considerando y valorando mutuamente la importancia que para todos tiene, de una parte, por razones de exigencias operativas de la empresa, el mantener en plena actividad el centro de trabajo el máximo de días posibles y, de otra parte, respecto de los trabajadores no incluidos en el Grupo «B», el disfrutar de un tiempo de descanso compensatorio llamado de «bocadillo», se acuerda regular dicho descanso en la forma siguiente:

Se consideran datos de partida:

La duración de 40 horas efectivas promedio de la jornada semanal de trabajo. La duración del descanso compensatorio será de 30 minutos diarios, de los cuales, 27 minutos serán con cargo a la jornada normal de trabajo y los 3 minutos restantes se acumularán al tiempo de descanso, que a lo largo del año suponen dos días, que se disfrutará de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Para el personal de los grupos «A», «C» y «D» no sometido al régimen de trabajo a turnos, los 3 minutos citados en los datos de partida, acumulados a lo largo del año suponen dos días de descanso que igualmente se disfrutará siempre de acuerdo con las necesidades de la empresa.

De acuerdo con la distinta naturaleza de las actividades y labores que se llevan a cabo en fábrica, rigen en ésta diferentes jornadas de trabajo, cuya especificación se concreta en la forma siguiente:

Personal de fábrica

Grupos A y D:

a) Personal de estos grupos no sometido al régimen de trabajo a turnos:

1) Servicios generales: trabajarán de lunes a viernes de 8:00 horas a 16:00 horas durante los tres años de vigencia del presente convenio.

Mantenimiento: trabajarán de lunes a viernes de 6 horas a 14 horas durante los tres años de vigencia del presente convenio.

b) Personal de estos grupos sometido al régimen de trabajo a turno:

2) Trabajarán de acuerdo con el régimen de trabajo actual, es decir: en ciclos de 4 semanas distribuidos de la siguiente forma:

1.ª Semana: 7 noches de trabajo;

2.ª Semana: 2 días de descanso y 5 tardes de trabajo;

3.ª Semana: 2 días de descanso, 2 tardes y 3 mañanas de trabajo;

4.ª Semana: 4 mañanas de trabajo y 3 días de descanso.

Por lo que tendrán en los 21 días de trabajo del ciclo 168 horas de asistencia que se convierten en 168 horas de trabajo activo.

El exceso de horas trabajadas en un ciclo de 4 semanas es de 8 horas, durante la vigencia del presente convenio. Esta diferencia o exceso de horas entre la nueva jornada de trabajo efectiva así establecida manteniendo el régimen de trabajo actual se acumulará, para mayor facilidad, en grupos de cuatro ciclos y será compensada bien por días de descanso a lo largo del año o bien mediante el pago de horas extraordinarias, en la forma que sea compatible con las necesidades de servicio que tenga la empresa en cada momento, teniendo como pauta para el personal, que disfrutará de estos días de descanso compensatorios, en forma escalonada y con posterioridad a los ciclos que generen dicho descanso compensatorio.

Con el exceso de jornada que se realiza con el sistema anteriormente establecido, la empresa podrá optar por cualquiera de estas dos soluciones: compensar o abonar horas por exceso, a criterio de la dirección.

Grupo B:

El personal perteneciente al grupo B, excepto el de expediciones, trabajarán de lunes a jueves de 7:45 horas a 13:45 horas y de 14:15 horas a 16:15 horas; y, los viernes, de 7:45 horas a 14:30 horas, con un margen de flexibilidad de 30 minutos a su inicio, quedando bien entendido que se cumplirá la jornada laboral normal de trabajo.

Al término de cada mes deberán quedar «saldadas» las jornadas, de acuerdo con la jornada general marcada para este grupo.

El personal de expediciones perteneciente al grupo B tendrá una jornada laboral de 7 horas y 45 minutos, cubriendo el horario de 8 horas a 16 horas.

Personal de Mina

Al personal de mina, le será de aplicación, respecto de la regulación de su puesto de trabajo, los siguientes datos de partida:

Promedio aproximado de 1.768 horas anuales de trabajo activo.

Cuarenta horas de trabajo efectivo promedio en la jornada semanal, con distribución diferenciada por razón de época de verano e invierno y ajustado a las labores de una explotación a cielo abierto.

La empresa, por necesidades técnicas y/o productivas de cada momento, podrá establecer, en función de los meses del año, dos tipos de horario laboral: en verano, jornada intensiva y en invierno, jornada partida.

Las fechas de comienzo y terminación de cada uno de estos horarios (jornada intensiva y jornada partida), se fijarán de mutuo acuerdo entre empresa y delegados de personal, antes del 30 de marzo de cada año.

Jornada intensiva: de 6:30 horas a 14:30 horas.

Jornada partida: de lunes a jueves, de 7:30 horas a 13:30 horas y de 15:00 horas a 17:30 horas y, los viernes de 7:30 horas a 14:20 horas.

Cuanto se expresa en el presente artículo relativo a una hipotética reducción de jornada laboral semanal o incremento del número de días de vacaciones anuales, tiene el valor de una previsión ante futuras y posibles eventualidades en el terreno legislativo, y por tanto su aplicación estará supeditada a la promulgación de las disposiciones legales que afecten a la jornada de trabajo, al periodo anual de vacaciones, y al tiempo activo de trabajo; y se hará en la medida que su alcance lo determine, siguiendo el espíritu de lo que en el presente documento se concreta.

El personal obrero que no está sometido al régimen de trabajo «a turnos», cuando su sábado de trabajo sea fiesta nacional, autonómica o local, se considerará que dicho sábado es como si no existiera y, por tanto, las obligaciones que pudieran afectar al personal se pospondrán en toda su amplitud al sábado de la más inmediata próxima semana que no coincida el sábado con día festivo.

Artículo decimosexto. Contratos de duración determinada.

Estos contratos, regulados por el artículo 15 del estatuto de los trabajadores, así como por el artículo 13.2 del XV Convenio General de la Industria Química, tendrán una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18.

Los contratos de duración determinada tendrán a su término una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, nueve días para los celebrados a partir del 1 de enero de 2012, diez días para los celebrados a partir del 1 de enero de 2013, once días para los celebrados a partir del 1 de enero de 2014 y doce días para los celebrados a partir del 1 de enero de 2015.

Artículo decimoséptimo. *Cómputo.*

Como de aplicación a los distintos tipos de jornada que hoy existen y puedan existir en el futuro, ha de entenderse que el tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo tanto al comienzo como al final de la jornada diaria.

En caso de que un trabajador tenga que prolongar su jornada después de hacer su jornada normal, el importe de la comida será por cuenta de la empresa.

En caso de que un trabajador después de su jornada normal de trabajo, por necesidades organizativas, sustitución o de fuerza mayor, tenga que venir a trabajar a turnos en el mismo día, tendrá opción a:

Cobrar horas extraordinarias con sus pluses correspondientes.

No cobrar horas extraordinarias y disfrutar de dos días de descanso con derecho a retribución de salario base, antigüedad, complemento personal y complemento personal 5.2.

Si un trabajador no sometido a turnos, por cualquier circunstancia, tiene que trabajar en el turno de noche, tendrá descanso el día siguiente y se le considerará como día trabajado, excepto cuando dicho día sea sábado o domingo.

Artículo decimoctavo. *Vacaciones.*

El número de días a disfrutar con el carácter de vacaciones será de 25 laborables. A estos efectos, se consideran días laborables: todos los del año excepto sábados, domingos, festivos y los descansos que afecten con el ciclo al personal en turnos. Las fechas individuales de disfrute de vacaciones serán comunicadas a los interesados con una antelación no inferior a un mes. Sin embargo y dado que es exigencia de la dirección el conjugar en lo posible razones de orden empresarial –coyuntura comercial, técnica y/o industrial– con la mayor satisfacción posible de los intereses del personal afecto por este convenio, puede ocurrir que no sea posible preavisar suficientemente a los interesados el disfrute de sus vacaciones. No obstante, la dirección se compromete a fijar provisionalmente los periodos de disfrute de las vacaciones correspondientes a verano y Navidad, no más tarde del primero de abril de cada año.

Los periodos de disfrute de vacaciones seguirán siendo, siempre que sea posible, los tradicionales de Semana Santa, verano y Navidad. La duración de los mismos, que será concreta en cuanto a tres semanas a disfrutar en verano, teniendo en cuenta los días laborales dentro de este periodo, dependerá de la relación oficial de las fiestas laborales, por lo que los días restantes tendrán una distribución distinta en Semana Santa y Navidad dependiendo de la citada relación.

El 24 de diciembre será considerado día no laborable de convenio, en sustitución del día de Santa Bárbara, considerada tradicionalmente patrona de los mineros.

Cuanto se pacta en el presente artículo se halla de acuerdo con lo dispuesto en el correspondiente número 38 del vigente estatuto de los trabajadores

Artículo decimonoveno. *Elementos de seguridad.*

Dada la importancia que tiene el uso de los elementos de seguridad para salvaguardar la salud, seguridad e integridad física de todo el personal, se considerará obligatorio para cuantos trabajan en la empresa, el uso tanto de los elementos de seguridad que se usan para el trabajo habitual, como aquellos que sean específicos de cada trabajo, sea habitual o no, y que se realicen bien en los recintos de fábrica y mina y/o en otros lugares designados por la empresa, por cualquier trabajador, pertenezca o no al departamento para el cual esté realizando esos trabajos.

Los elementos de seguridad que se consideran obligatorios para, en general, todos los trabajos, son:

- Casco.
- Mascarilla.
- Guantes.
- Botas de Seguridad.
- Gafas (cuando el trabajo y/o condiciones ambientales y/o meteorológicas lo requieran).

Cada puesto de trabajo, y muy especialmente los trabajos de o para mantenimiento, tienen, además unos elementos de seguridad adicionales y específicos, que se relacionan en el vademécum o reglamento de cada uno de dichos puestos de trabajo, que podrán ser ampliados o reducidos en número de acuerdo con la evolución y perfección de los propios elementos de seguridad en el futuro.

El no cumplimiento de esta norma, se considerará falta muy grave, grave o leve según su importancia y trascendencia.

Artículo vigésimo. *Horas extraordinarias.*

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realizan sobre la duración máxima legal de la semana ordinaria de trabajo. Su prestación, en general, será voluntaria, pero se convertirá en obligatoria cuando se necesite su realización por las razones siguientes:

1. Sustitución de un trabajador "a turno" que falte al trabajo, en régimen de prolongación de jornada o de entrada en el turno.
2. Atención de instalaciones y/o máquinas que, coincidiendo con paradas programadas o imprevistas de fábrica y/o mina, requieran prestaciones prolongadas de trabajo, bien por operarios de mantenimiento, bien de producción.
3. Entretenimiento, conservación, encendido y apagado de hornos y secaderos y de su mantenimiento en temperatura durante la jornada de los festivos nacionales, autonómicos y locales, así como en el tiempo previo y subsiguiente a la iniciación y término respectivamente de la actividad, en general, de los citados equipos.
4. Carga o descarga de un camión en el interior de fábrica, limpieza de instalaciones, equipos y/o máquinas necesarias para un correcto funcionamiento de fábrica y/o mina en el tiempo productivo establecido.
5. En general, tendrán esta calificación las prestaciones extraordinarias de jornada que respondiendo a éstas o análogas circunstancias, no tengan por objeto el incrementar la producción *per se*, sino atender a que los objetivos de la empresa se cumplan del modo más completo y con la acción más funcional de los trabajadores que, en cada momento, integren la plantilla de aquella.

De acuerdo con cuanto en el presente artículo se concreta, las prestaciones extra-jornada así realizadas, al margen de su carácter obligatorio, podrán dar lugar a que, si el servicio lo permite y mediante mutuo acuerdo, sean retribuidas con descansos compensatorios a disfrutar en épocas adecuadas a la empresa y al trabajador. De no poder ser compensadas así, serán retribuidas de conformidad con cuanto establece la tabla anexa correspondiente.

Respecto del tiempo extra, cuya realización no responda a las razones antedichas, se estará a lo que se dispone en el vigente Estatuto de los Trabajadores, comprometiéndose los trabajadores a realizar el máximo legal autorizado si para ello fueran requeridos.

Como compensación especial para una determinada realización de tiempo extra jornada, se establece que, cuando un trabajador en situación de fuera de su horario habitual de trabajo tengan que acudir a fábrica para realizar labores que demanden su presencia –excluyendo las sustituciones–, será retribuido con el equivalente a 6 horas extraordinarias, si su tiempo de permanencia efectiva en el trabajo es igual o inferior a 6 y el equivalente a 8 horas extraordinarias si el tiempo es superior a 6 sin exceder de 8. Al

margen de ello y, dada la naturaleza singular de dicha prestación, se le abonará, asimismo, el plus de locomoción en la forma y cuantía señaladas en el artículo octavo del presente convenio.

Asimismo, y cuando el trabajador acuda a realizar estas tareas en días festivos, su remuneración estará sujeta al artículo 7.º-3 del presente convenio, o a su proporción según el número de horas realizadas.

Los importes correspondientes a las horas extras así realizadas, quedarán reflejadas en la correspondiente tabla, la cual será revisada cada año.

Artículo vigesimoprimer. *Permisos y licencias*

Se considera permiso, la interrupción en la prestación del contrato por parte del trabajador, con ausencia del puesto de trabajo, que mantiene derecho a retribución, salario base, antigüedad y complemento personal, cuando aquélla obedece a alguna de las causas siguientes:

Concepto	Duración
Matrimonio	Quince días naturales.
Nacimiento.	Dos días naturales (cuatro días si media desplazamiento fuera del límite de la provincia del trabajador).
Fallecimiento o enfermedad, grave de: cónyuge, padres, hijos, hermanos, o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Dos días naturales (cuatro días si media desplazamiento fuera del límite de la provincia del trabajador).
Bautizo, 1ª Comunión o matrimonio de un hijo o hermano.	Un día natural.
Traslado de domicilio habitual.	Un día natural.
Lactancia de hijo menor de nueve meses.	Una hora al día, divisible en dos medias horas. Esta reducción puede acumularse en jornadas completas, previo acuerdo entre la empresa y la trabajadora. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.	El tiempo necesario e indispensable, a justificar.
Consulta médica a especialistas de la Seguridad Social.	Tiempo necesario si coincide con su horario laboral. Se exige volante del médico de cabecera prescribiendo visita a especialista.

Para la consulta a médicos de «general», se establece un tope máximo de 16 horas/año. Se exige certificación.

Se califica como licencia, la interrupción en la prestación del trabajador que, siendo facultativa la concesión y no llevando consigo derecho a retribución, puede solicitarse, entre otras, por alguna de las causas siguientes:

- Fallecimiento o matrimonio de familiares –no incluidos en el capítulo de permisos-, de amigos o compañeros de trabajo.
- Gestiones particulares para resolver asuntos propios que requieren la presencia del trabajador interesado.

Como de aplicación a cuanto antecede, debe señalarse que el trabajador deberá avisar con la debida antelación y siempre que sea posible, con objeto de que puedan tomarse las medidas que el servicio requiera. Posteriormente, presentará la justificación acreditativa del motivo alegado.

Si en una comprobación resultase inexacto el motivo alegado para el permiso, aparte de incurrir en la falta correspondiente, el interesado habrá de reintegrar –si la hubiese– la retribución relativa al período de permiso disfrutado.

Artículo vigésimo segundo. *Disciplina, faltas y sanciones.*

Se considerarán faltas laborales las consignadas en el XV Convenio General de la Industria Química y la restante legislación aplicable, correspondiendo a la dirección de la empresa su valoración, así como la imposición de la sanción pertinente, sin perjuicio del derecho a que sea revisada por la jurisdicción laboral.

La sanción, como última razón, encaminada a corregir faltas –desviaciones del recto orden laboral– cometidas por los trabajadores, será aplicada con plena objetividad y sentido de la justicia.

Artículo vigésimo tercero. *Clases de sanciones.*

Las sanciones que pueden ser impuestas por la dirección están reguladas por el artículo 63 del XV Convenio Nacional de la Industria Química y son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

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

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación por un período no superior a dos años para ascender, y rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo vigésimo cuarto. *Prescripción.*

La prescripción de las faltas laborales están reguladas por el artículo 64 del XV Convenio General de la Industria Química, y son las siguientes: para las faltas leves, diez días; para las faltas graves, veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo vigésimo quinto. *Cancelación.*

Las notas desfavorables, consecuencia de sanciones que constan en los expedientes personales, podrán ser canceladas por el transcurso de los plazos siguientes:

- Faltas leves: tres meses.
- Faltas graves: un año.
- Faltas muy graves: dos años.

Artículo vigésimo sexto. *Formación.*

Dentro de este capítulo que, genéricamente reúne las distintas acciones que pueden adoptarse para una mayor capacitación de los recursos humanos de la empresa, se está de acuerdo en considerar que han de distinguirse dos tipos distintos de acciones formativas:

1) Acciones encaminadas a reciclar y profesionalizar a trabajadores que la empresa considere que no reúnen los niveles necesarios en cuanto a formación y/o cualificación profesional, de acuerdo con las necesidades de la empresa en cada momento; y, las exigencias que planteen los puestos de trabajo hoy desempeñados, atendiendo a su previsible evolución a corto, medio y largo plazo.

2) Acciones encaminadas a mejorar la formación general, o específica profesional, no ligada a los cometidos laborales de los trabajadores que las soliciten.

Respecto de las primeras, dado que el objetivo de tales acciones formativas es el asegurar el empleo de quienes las reciben en base a una mayor capacitación y eficacia, la empresa las promoverá y organizará, dando información de ello a los delegados de personal. La asistencia a las sesiones de formación será obligatoria, garantizando a los trabajadores que no sufrirán merma alguna en sus devengos salariales.

La empresa se hará cargo de todos los gastos derivados de: técnicos de formación, material fungible, medios didácticos, traslado del personal –en su caso–, y en general de todas aquellas partidas que tengan relación con la impartición del curso. De modo específico se señala que la asistencia a acciones formativas impartidas fuera de la jornada laboral no tendrá consideración de tiempo de trabajo a ningún efecto.

Con relación a las acciones formativas especificadas en segundo lugar, se mantendrá la política que la empresa ha venido manteniendo y que se hallaba incorporada en anteriores convenios colectivos. En tal sentido, aquellos trabajadores de la empresa que se inscriban en cursos de formación general o en aquellos que impartan formación profesional no coincidente con la exigida por el puesto de trabajo que desempeñen, podrán solicitar «ayuda a la formación», dirigiéndose a la dirección por la vía jerárquica. La empresa concederá, o no, la ayuda económica, tomando en consideración la practicidad que para la misma tenga el objetivo del curso del cual se trate. La ayuda, que compensará gastos de docencia, tendrá una cuantía máxima de 300 euros por curso y trabajador, percibiéndose durante los meses que dure el curso.

Artículo vigésimo séptimo. *Vinculación a la totalidad.*

Cuanto materias aparecen reguladas en el presente convenio constituyen un todo armónico, de tal forma que cualquier variación que pudiera introducirse en alguna de aquéllas, con fundamento legal suficiente, daría lugar necesariamente a la ponderación global del articulado en razón de dicha interrelación e interdependencia del contenido de sus distintos acuerdos. Consecuentemente, si a lo largo de la vigencia del presente convenio, se promulgaran disposiciones legales que pudieran implicar variaciones en todos o en algunos de los acuerdos contenidos en aquél, sean de carácter retributivo o no, únicamente se aplicarán si globalmente considerados y sumados a los reglamentariamente vigentes con anterioridad al presente convenio, superarán los niveles pactados en éste.

Artículo vigésimo octavo. *Productividad, seguridad e higiene.*

Este artículo se regirá de acuerdo con la Ley 30/1995, promulgada el 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales («BOE» del día 10), y por su Reglamento de desarrollo, Real Decreto 39/97, de 17 de enero.

Artículo vigésimo noveno. *Comisión de vigilancia.*

Se constituye una comisión de vigilancia, de composición paritaria, para control y vigilancia del convenio en los términos pactados. Serán competencia de la comisión, todas aquellas cuestiones que se desprendan de la interpretación y aplicación del convenio o de normas que puedan incidir en él.

La comisión estará integrada por cuatro miembros: dos en representación de los trabajadores, designados por los delegados de personal, y dos en representación de la dirección, designados por la misma. Se reunirá a petición de cualquiera de las partes y sus acuerdos se tomarán por mayoría de los miembros de la misma.

Artículo trigésimo. *Igualdad.*

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente convenio colectivo.

El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

- Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de selección.
- Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- Clasificación profesional.
- Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- Política de formación.
- Promoción profesional y económica.
- Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- Suspensión y extinción del contrato.

Artículo trigésimo primero. *Mediación y conciliación.*

A efectos de la solución de conflictos colectivos que pudieran originarse en el seno de la Empresa, ambas partes, acuerdan someterse a los procedimientos de mediación y conciliación regulados en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V) suscrito el 7 de febrero de 2012, SIMA.

Cláusula derogatoria.

A efectos de otorgar plena seguridad jurídica al presente convenio, se deja constancia expresa de que, iniciada su aplicación, quedan sin efecto cualesquiera acuerdos o pactos que hayan venido rigiendo hasta la fecha, singularmente el convenio colectivo de vigencia 2011-2013, con independencia de la forma en que aquéllos hubiesen sido adoptados.

Disposición final.

La dirección y la representación social firmantes del presente convenio, se comprometen en sus respectivas áreas de actuación, a promover, aceptar y colaborar con las medidas dictadas y que puedan dictarse, conducentes a conseguir el máximo aprovechamiento de los recursos de todo orden, tanto en el campo de la productividad como en el de la mayor presencia en el puesto de trabajo derivada de la reducción de los actuales niveles de absentismo. Se acepta que todo ello es necesario y consecuente con relación a las tasas máximas de incremento pactadas en el presente convenio.