OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

1035

RESOLUCIÓN de 27 de enero de 2014, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Financiera y Minera S.A., para los centros de trabajo de Añorga y Arrigorriaga.

ANTECEDENTES

Primero.– El día 10 de enero de 2014, se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por los representantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.– Con fecha 17 de enero de 2014, se requirió su subsanación a la Comisión Negociadora, a fin de que cumplimentaran datos de la hoja estadística e incorporaran el texto del convenio en otro formato, que fue completada en REGCON el día 20 de enero de 2014.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-03-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 11.i del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV 15-02-2011) y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE de 12-06-2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.– El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 27 de enero de 2014.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,
JOSÉ JAVIER LOSANTOS OMAR.

CONVENIO COLECTIVO DE SOCIEDAD FINANCIERA Y MINERA, S.A. PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE AÑORGA Y ARRIGORRIAGA

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Ámbito de aplicación.

1.1.– Territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación a los siguientes Centros de Trabajo pertenecientes a la Empresa Sociedad Financiera y Minera, S.A.:

a) Fábrica de Cementos de Añorga (Gipuzkoa).

b) Fábrica de Cementos de Arrigorriaga (Bizkaia).

1.2.– Personal.

Las estipulaciones del presente Convenio afectan a la totalidad del personal de Sociedad Financiera y Minera, S.A. que presten sus servicios en los Centros de Trabajo especificados en el párrafo anterior, cualquiera que sea la actividad a que se dedique.

1.3.– Temporal.

La vigencia del presente Convenio será de cuatro años extendiendo sus efectos desde el día primero de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016, salvo para aquellos conceptos cuya vigencia temporal distinta se indica expresamente.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 2.– Denuncia.

A partir del 15 de noviembre de 2016, el convenio se considerará denunciado automáticamente, sin necesidad de comunicación previa por ambas partes.

Artículo 3.– Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas, en cuanto estas superen en conjunto y cómputo anual, las especificadas en este convenio.

Artículo 4.– Comisión mixta interpretativa.

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores y trabajadoras firmantes del Convenio y cuatro representantes de la Empresa.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

Las peticiones de los trabajadores y las trabajadoras, siempre que no exista alguna imposibilidad, tendrán contestación dentro del plazo de un mes.

Artículo 5.– Vinculación a lo pactado.

Lo acordado en este Convenio para jornada de trabajo, vacaciones anuales y horas retribuidas, tanto para asambleas como para miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, forman un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual, y por lo tanto no podrán ser contemplados aisladamente.

En consecuencia, si por cualquier resolución legal, administrativa o judicial se modificase durante la vigencia del convenio cualquiera de dichos temas, se entenderá absorbida y compensada la diferencia, con las mejoras que, sobre los mínimos legales establecidos, se han pactado en el resto de los temas.

CAPITULO II

RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 6.– Ingresos, niveles y progresión salarial.

6.1.– La Dirección de la Empresa comunicará a las secciones sindicales el nombre y nivel profesional de ingreso del personal fijo o eventual objeto de contratación.

6.2.– La progresión salarial de las incorporaciones en Cementos Rezola y siguiendo la línea establecida por el Laudo dictado por el Preco para la aplicación en aquellos trabajadores y trabajadoras comprendidos/as en el Plan de Empleo 1998-2000, se acuerda que se realicen conforme a lo establecido en el siguiente cuadro:

Sección	XI	IX	VIII	VII	VI	V	IVC	IVB	III
Cantera	6 m		6 m		12 m	12 m	Indef.		
Envasado	6 m	6 m ↘m	6 m		12 m	Indef.			
Almacén	6 m	6 m	6 m		12 m	Indef.			
– Producción:									
Ayte. hornero	6 m		6m		12 m	12 m	Indef.↘		
Hornero								Indef.↘	
Contramaestre									Indef.
– **Laboratorio:**									
Analista 2.ª	6 m		6 m		12 m	12 m	Indef.↘ ↘ ↘↘ ↘		
Analista 1.ª								Indef.	
– Mantenimiento:									
Oficial de 2.ª	6 m		6 m		12 m	12 m	12 m ↘		
Oficial de 1.ª								Indef.	
Portería	6 m	6 m	6 m		Indef.				
Auxiliar fabricación	6 m		6 m		12 m	12 m	Indef.		
– Administración:									
Aux. Adm. 2.ª	6 m	12 m							
Aux. Adm. 1.ª			12 m						
Oficial de 3.ª				Indef.↘					
Oficial de 2.ª					Indef.↘				
Oficial de 1.ª						Indef.			

Las flechas en el cuadro son indicativas del cumplimiento de algún requisito:

La promoción a las categorías de hornero/a, contramaestre y analista de 1.ª sólo se llevará a efecto en los casos en los que exista una vacante. La designación se llevará a cabo libremente por la empresa de entre los trabajadores y las trabajadoras que ocupen la categoría inmediatamente anterior (incluida la de Auxiliar de fabricación).

En administración, la progresión a oficial de 2.ª sólo será posible para aquellas personas que se encuentren en posesión del Título FP II administrativo o similar, por el transcurso de 12 meses en la categoría de oficial de 3.ª. Los/las oficiales de 1.ª serán designados/as libremente por la empresa, en su caso, de entre los/las oficiales de 2.ª, por su superior/a en función de las necesidades organizativas.

Los/las oficiales de 2.ª de mantenimiento pasarán a oficiales de 1.ª cuando superen una prueba establecida por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa. Los/las oficiales de 2.ª promocionarán a oficiales de 1.ª desde el día siguiente a la finalización del período de permanencia como oficiales de 2.ª si, transcurridos seis meses desde dicha fecha, la Empresa no los/las convoca a la realización de la prueba.

Las incorporaciones que posean una experiencia profesional acreditada podrán acceder mediante otra fórmula, siempre que sea superior a la aquí recogida.

Todas las contrataciones que tengan carácter eventual se incorporarán por el nivel VI en Servicios Auxiliares y Fabricación y por el nivel VIII en Administración.

En el supuesto de que un trabajador o una trabajadora que hubiera accedido a la plantilla de Rezola con motivo de un contrato eventual, si finalmente accediera a un puesto con carácter indefinido, deberá permanecer en los niveles precedentes al máximo de su grupo profesional, el tiempo equivalente al total de la progresión de su grupo profesional según el cuadro antedicho.

Para un buen desarrollo de la formación y progresión, los trabajadores y trabajadoras contratados/as asistirán a los cursos que se planteen en el Plan de Formación de la Empresa.

Artículo 7.– Personal con capacidad disminuida.

Los trabajadores y trabajadoras a los que se reconozca una Incapacidad Permanente Total tendrán garantizado un puesto de trabajo en la Empresa. Si dicha incapacidad deriva de accidente laboral, tendrá garantizado el salario del nuevo puesto de trabajo. Si fuera consecuencia de accidente no laboral o enfermedad común, se le respetará la percepción económica que venía disfrutando, deduciéndosele la cantidad que en concepto de pensión le haya reconocido el organismo competente de la Administración.

Si se diera algún caso en el que hubiere dificultades para garantizar las condiciones del párrafo anterior, las partes se comprometen a estudiar los casos concretos que pudieran plantearse.

La Empresa garantizará que cualquier trabajador o trabajadora afecto/a por una Incapacidad Permanente Total, derivada de cualquier causa, no pueda ver mermada su pensión de jubilación o cualquier otra prestación derivada de su situación laboral por la aplicación de la actual legislación en dicha materia.

Artículo 8.– Edad de jubilación.

Todo el personal afectado por el presente convenio que al cumplir la edad legal de jubilación plena pueda jubilarse con el cien por cien de la base reguladora correspondiente a ese momento, causará baja definitiva en la Empresa.

CAPITULO III

JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 9.– Jornada de trabajo.

La jornada laboral durante la vigencia del Convenio será la siguiente:

a) Personal de jornada partida: 1.600 horas anuales efectivas de trabajo.

b) Personal de turno: 1.600 horas anuales efectivas de trabajo, incluyéndose dentro de las mismas 20 minutos de descanso por día de trabajo, que se computará como tiempo efectivo, teniendo carácter de retribuido.

c) Personal de oficinas: 1.600 horas anuales efectivas de trabajo.

El personal de jornada partida y oficinas trabajará de 08:00 a 13:00 horas los días de Santo Tomás, Nochebuena y Nochevieja, salvo que sean festivos, ajustándose, en todo caso, a las horas anuales efectivas de trabajo.

Artículo 10.– Calendario y horario.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborables, será facultad de la Dirección de la Empresa con la intervención de los Comités de Empresa.

10.1.– Calendario laboral.

El calendario estará elaborado antes del 1 de diciembre del año anterior al que corresponda, acoplándose el personal en la 1.ª quincena del año al turno que corresponda con el disfrute de sus vacaciones y de igual manera se aplicará en los años sucesivos.

Los criterios para la elaboración del calendario laboral estarán basados en las condiciones que se recogen a continuación:

a) Para el personal en jornada partida, la jornada laboral será de 8 horas diarias de lunes a jueves, ambos inclusive, y de 5 horas diarias (08:00 a 13:00 h) los viernes que así se establezcan en el calendario.

b) La diferencia de horas resultantes al año a favor del trabajador o trabajadora, se conceptuará como Reajuste de Calendario (RC), que será de 80 horas al año como mínimo, que serán disfrutadas, preferentemente, por días completos.

c) El disfrute de las horas de Reajuste de Calendario se realizarán a elección del trabajador o trabajadora, previa petición a la persona responsable de la sección correspondiente. Si no fuera posible la realización en la fecha señalada, el trabajador o trabajadora y la persona responsable de la sección se pondrán de acuerdo en una nueva fecha. En caso de desacuerdo, la Comisión Mixta interpretará cada situación concreta.

d) El disfrute de las horas de Reajuste de Calendario se realizará durante el año que se generan. Será posible su realización hasta el 31 de enero del año siguiente siempre que haya habido imposibilidad material de realizarlos durante el año en curso.

e) Para una mejor organización del sistema de trabajo se recomienda que el disfrute de los RC se distribuya durante todo el año.

f) Las situaciones de IT y de Maternidad, serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo sin que ello suponga ningún menoscabo ni deducción de los RC siempre que se disfruten antes del 31 de enero del año siguiente. Si en dicha fecha el trabajador o trabajadora continuara de baja, a la finalización de ésta disfrutará los días realmente generados por los días de trabajo realizados.

g) El personal que por necesidades de producción trabaje en 2 turnos, de mañana y tarde, elaborará un calendario con su horario de trabajo donde se recogerá su derecho a las mismas vacaciones y RC que los de jornada partida.

El calendario establecido de acuerdo a los criterios que anteceden, solo podrá ser modificado por un nuevo acuerdo y no por una decisión unilateral de alguna de las partes.

10.2.– Horario de trabajo.

10.2.1.– Los horarios para las diferentes secciones existentes serán los siguientes:

a) Personal de turno:

De 06:00 a 14:00 horas.

De 14:00 a 22:00 horas.

De 22:00 a 06:00 horas.

Las suplencias normalmente serán de 06:00 a 14:00 horas en su sección, salvo que la Empresa no tenga necesidad de sus servicios en otros horarios de turno o jornada partida u otra sección.

b) Personal de jornada partida: de lunes a viernes:

Por la mañana de 08:00 a 12:00 horas.

Por la tarde de 13:00 a 17:00 horas.

El día de 1/2 jornada de 08:00 a 13:00 horas.

c) Personal de administración:

Por la mañana de 08:00 a 13:00 horas.

Por la tarde de 14:00 a 17:00 horas.

El día de 1/2 jornada de 08:00 a 13:00 horas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

A los efectos de funcionamiento en la Empresa, el inicio del día será a las 06:00 horas y finalizará a las 06:00 horas del día siguiente.

d) Conciliación familiar:

Se estudiara la posibilidad de flexibilidad horaria para el personal de administración y de jornada partida al objeto de facilitar la conciliación familiar.

10.2.2.– La jornada para el personal de turno se acomodará a las siguientes normas:

a) La rotación de los puestos de trabajo sometidos a turno de ciclo completo, se efectuará con equipos de seis operarios u operarias por puesto de trabajo.

b) Los trabajadores y trabajadoras que realizan turnos continuados de 8 horas, tienen derecho a 20 minutos de descanso, denominado de bocadillo. Cuando por razones personales o del puesto de trabajo no puedan descansar el citado periodo, durante el ciclo completo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar un descanso equivalente a una jornada de ocho horas.

Este día de descanso, denominado Fiesta de Bocadillo, quedará establecido los martes en Añorga y los lunes en Arrigorriaga, el día anterior al inicio del ciclo de trabajo y en ningún caso servirá para cubrir incidencias.

Los días de Fiesta de Bocadillo deberán ser trabajados si se avisa al trabajador o a la trabajadora mínimamente de víspera pero durante esos días el trabajador o la trabajadora que no hubiese sido convocado/a previamente no está obligado a permanecer localizable. Dichas jornadas serán abonadas como Plus Bocadillo, según tabla anexo I.

c) En el caso de que un trabajador de turno no pudiera disfrutar las jornadas de descanso acumuladas durante el ciclo completo, se considerarán las jornadas trabajadas como interrupción de la jornada de descanso, excepto la jornada festiva compensatoria de los descansos del bocadillo.

d) Durante la semana siguiente a la finalización del ciclo completo de trabajo, se establece la figura del retén, quedando los días fijados en el calendario de cada uno de los turnos. El personal de retén tendrá la obligación de estar localizable y acudir al puesto de trabajo en un plazo máximo de 2 horas, desde que así le sea requerido. Durante los días que el trabajador tenga asignado un retén percibirá el plus establecido al efecto y recogido en las tablas salariales.

Las horas trabajadas en el día de retén se abonarán de acuerdo al concepto de Plus Disponibilidad de las tablas salariales. Además del citado plus, se percibirán los pluses de nocturnidad y festivo o domingo, cuando concurran tales circunstancias. El día de compensación generado, serán a cargo de los días de suplencia.

e) Se suprime la fijación de los días de suplencia en los calendarios.

Los días de suplencia que se deban ajustar, preferentemente se trabajarán estando en la semana de retén, en horario de 06:00 a 14:00 horas, en días que no sean sábados, domingos o festivos y siempre que no sea para cubrir una incidencia. Las suplencias podrán ser utilizadas para cubrir las ausencias por descanso de los trabajadores o trabajadoras que lo hayan solicitado para reducir excesos de horas trabajadas. Estos casos, no se considerarán incidencias.

f) Se realizará el cómputo anual de horas de cada trabajador o trabajadora y el ajuste de las jornadas de exceso o defecto en el calendario de turno del año anterior se realizará el último día de febrero del año posterior. A partir de dicha fecha se solicitará por los trabajadores y las trabajadoras la realización de las suplencias.

g) Las bajas prolongadas en el turno de más de dos meses de duración serán cubiertas por un sustituto. El Servicio Médico informará a la Dirección y al Comité de Empresa acerca de la duración estimada de las IT por enfermedad común y accidente de trabajo. Transcurridos dos meses desde la fecha de la baja, no habrá obligación de cubrir la incidencia.

Artículo 11.– Interrupción de jornada de descanso.

11.1.– Siempre que por razones de producción, algún trabajador o trabajadora de jornada partida tuviera que incorporarse a su puesto de trabajo después de haber concluido sus trabajos, tendrá derecho a cobrar, por las horas que trabaje, horas extraordinarias.

11.2.– Si la llamada o interrupción del descanso se produjera en el periodo que va de las 17:00 horas del viernes a las 22:00 horas del domingo, o/y de las 22:00 horas del día precedente al festivo hasta las 22:00 horas del mismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir, además un Plus por este concepto, en la cuantía que para cada uno de los niveles se fija en la tabla del anexo I. Igual tratamiento se aplicará al personal de turno rotativo en función de las características de su calendario.

11.3.– El personal de turno que se encuentre realizando una suplencia en el turno de 22:00 a 06:00 horas, y si no fuera necesario que realizara otra sustitución al día siguiente, este día, disfrutará de un descanso equivalente en tiempo, a las horas trabajadas a partir de las 22:00 horas, siempre que la jornada siguiente fuese día de trabajo según su calendario.

Artículo 12.– Relevos en el puesto de trabajo.

El personal de turno que trabaje en jornada continuada, que no sea relevado por su compañero o compañera, permanecerá en su puesto de trabajo hasta un tope de tres horas. Estas horas se abonarán como horas extraordinarias.

Si a la salida de este turno prolongado se diera la circunstancia de falta de medios de transporte, la Empresa abonará los gastos ocasionados por esta causa.

Artículo 13.– Jornadas especiales.

Los trabajos realizados a partir de las 22:00 horas, en los días de domingo a jueves, ambos inclusive, por el personal que habitualmente trabaja a jornada partida, dará derecho, además de percibir, las horas extraordinarias, a descansar el mismo número de horas trabajadas desde las 22:00 horas. Este descanso será retribuido.

Artículo 14.– Vacaciones.

14.1.– Las vacaciones se devengarán por año natural y se disfrutarán dentro del mismo año.

14.2.– Durante la vigencia de este convenio, se retribuirán anualmente, en concepto de vacaciones reglamentarias 30 días naturales, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborables (incluyendo 4 sábados y 4 viernes), iniciándose el disfrute de las mismas en un día de trabajo.

El personal de turno disfrutará 22 días de vacaciones, coincidentes con otros tantos días de trabajo efectivo, según su calendario, por estar incluidos dentro de los 26 días laborables, cuatro sábados.

A efectos de vacaciones los sábados se computarán como día laborable completo.

Las vacaciones serán fijadas en el calendario del personal de turno, por secciones y de forma continuada, uno cada vez y los demás rotarán dentro del turno.

14.3.– La Empresa estudiará, y en la medida de lo posible aceptará, otros calendarios distintos del oficial, siempre que todos los trabajadores y trabajadoras de las secciones correspondientes se comprometan, conjunta o individualmente, a cubrir cualquier otra incidencia que pueda producirse por bajas, ausencias, etc., es decir, cubrirán el servicio, aun cuando, incluso, pudieran encontrarse disfrutando sus vacaciones, sin que ello suponga para la Empresa ningún pago, tanto en metálico como de otro tipo, por las incidencias que se produzcan, salvo los que se hubieran producido en el caso de que se hubiese tenido que aplicar para el funcionamiento real el calendario oficial.

El hecho de que la Empresa acepte calendarios distintos al oficial, incluso de manera reiterada y a la misma sección, no originará, a ningún efecto, derecho adquirido ni condición más beneficiosa alguna.

14.4.– Las secciones presentarán los calendarios de vacaciones antes del 1.º de diciembre.

Las secciones de jornada partida deberán entregar las hojas con las vacaciones antes del 15 de marzo y su confección y aprobación definitiva deberá estar antes del 15 de abril.

14.5.– De acuerdo con lo establecido en el convenio n.º 132 de la OIT, las ausencias al trabajo por motivos independientes a la voluntad del trabajador o trabajadora, como accidente, enfermedad o maternidad, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos de devengo de las vacaciones.

14.6.– Si durante el período de disfrute de las vacaciones, el trabajador o la trabajadora entrara en situación de I.T. lo deberá poner en conocimiento de la Empresa, quedando las mismas interrumpidas durante el período que persista dicha situación de I.T., disfrutando los días que le resten en la fecha que así lo acuerde con la Empresa, dentro del año natural, salvo que el período de vacaciones señalado en su calendario coincida, total o parcialmente, con el mes de diciembre, pudiendo en este caso disfrutarse en el año siguiente de mutuo acuerdo con la Empresa.

En el supuesto de que el periodo vacacional ya programado coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas durante su periodo, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad con independencia del tiempo transcurrido. Para determinar el momento de su disfrute se fijará la fecha de común acuerdo con la Empresa.

14.7.– Si dicho trabajador o trabajadora continuara de baja en situación de I.T. el 31 de diciembre y causara alta dentro del año siguiente, reanudará las vacaciones para disfrutar los días devengados en el período activo del año anterior.

14.8.– Las vacaciones se cobrarán por el salario que realmente venga percibiendo el trabajador o la trabajadora en jornada ordinaria de trabajo.

El personal de turno cobrará el salario que realmente le hubiera correspondido de trabajar los días de disfrute de las vacaciones.

14.9.– Al trabajador o la trabajadora que deje de pertenecer a la Empresa se le abonará el importe proporcional de vacaciones que le corresponda, según lo dispuesto en el apartado 14.2 de este artículo, sin perjuicio de lo previsto en la Disposición Transitoria de este Convenio.

14.10.– Los trabajadores y las trabajadoras mayores de 60 años y los/las menores de 18 años, tendrán dos días más de vacaciones.

14.11.– El periodo de disfrute de vacaciones para el personal de jornada partida podrá pactarse por mitades, un 50% a criterio de la Empresa y el otro 50% a conveniencia del trabajador.

14.12.– El trabajador o la trabajadora que disfrute sus vacaciones reglamentarias en los meses que a continuación se especifican, percibirá la compensación económica siguiente:

a) Enero, febrero, marzo y noviembre 293,92 euros.

b) Abril y mayo 187,91 euros.

c) Octubre 145,79 euros.

d) Por interrupción 737,72 euros.

En los casos de los apartados a), b), y c), se entienden que, las cantidades corresponden a todos los días de vacaciones, aplicándose la proporción que corresponda si los días comprendidos dentro de dichos periodos fueran inferiores al número total de días de vacaciones a que tiene derecho el trabajador.

14.13.– Si por necesidades de la Empresa, y mediante escrito de la Dirección, se interrumpieran las vacaciones a un trabajador o trabajadora, o le comunicara con menos de un mes de antelación a la fecha del comienzo de sus vacaciones, previstas en el calendario aprobado, la imposibilidad de disfrutarlas en la fecha prevista, la Empresa abonará la cantidad de 737,72 euros, en concepto de interrupción.

Artículo 15.– Permisos retribuidos.

La Empresa concederá licencias retribuidas, con el abono del salario real, en los siguientes supuestos siempre que los mismos sean justificados. Dichas licencias deben disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante:

a) 18 días naturales de licencia retribuida por matrimonio, si el trabajador o la trabajadora tuviera seis meses de antigüedad. Si la antigüedad fuera inferior a seis meses, la licencia será de 15 días naturales.

b) 3 días, de los cuales dos al menos serán laborables, por alumbramiento de la esposa.

c) 3 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo/a, padre, madre, nieto/a, abuelos/as o hermanos/as o 3 días laborales no necesariamente consecutivos si hubiera hospitalización y mientras dure ésta. Cuando la enfermedad grave persistiera y se refiera a cónyuge, hijos/as, padres, madres y hermanos/as que conviviesen con el trabajador o la trabajadora, éste/a tendrá derecho a una segunda licencia retribuida, por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

● Además tendrá derecho a otras licencias, no retribuidas, y por igual tiempo, y siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

● A los efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el/la facultativo/a correspondiente en la certificación. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización, de intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañantes, etc.

● En el caso de fallecimiento, uno de los tres días coincidirá con el día del funeral.

d) 2 días naturales por fallecimiento de tíos/as o sobrinos/as.

e) 1 día natural por fallecimiento de tíos/as políticos.

f) 1 día natural por traslado del domicilio habitual.

g) 1 día natural por matrimonio de padres, madres, hermanos/as o hijos/as.

h) 1 día natural por bautizo o comunión de hijos/as, debiendo comunicar el trabajador el hecho con la suficiente antelación.

i) 3 horas para renovación del Documento Nacional de Identidad, Pasaporte o Permiso de Conducir.

j) Los cargos públicos electos dispondrán del tiempo necesario para su actividad pública sin sobrepasar los límites establecidos en la Legislación Vigente.

k) 8 horas mensuales de licencia retribuida, con justificante, por minusvalía reconocida, de esposo/a o hijo/a.

En los casos de los apartados b, c, y d, si hubiera desplazamiento superior a 150 kms., se ampliará el permiso en dos días naturales.

Para los casos c y g, se entienden incluidos los parientes políticos en el mismo grado.

A las parejas de hecho, que acrediten fehacientemente tal condición, les serán de aplicación las licencias establecidas en el presente artículo.

CAPITULO IV

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 16.– Estructura salarial.

La estructura salarial, distribuida en niveles será determinada por la Comisión Mixta del Convenio.

Artículo 17.– Conceptos retributivos.

17.1.– Conceptos.

La retribución estará integrada por los siguientes conceptos:

- Salario Convenio.
- Antigüedad.
- Complemento de Empresa.
- Gratificaciones Extraordinarias de verano y Navidad.
- Participación en Beneficios.
- Pluses.

Para los siguientes años de vigencia, la revisión salarial reflejará los incrementos sobre los conceptos retributivos del año precedente que se recogen a continuación:

Año 2013: 0%

Año 2014: 2,0%.

Año 2015: 2,3%.

Año 2016: 2,3%.

17.1.1.– Salario convenio.

Los salarios a percibir por cada nivel desde el día 1 de enero de 2013, son los que figuran en la tabla del anexo I del convenio.

17.1.2.– Antigüedad.

El personal tendrá derecho a percibir hasta un máximo de dos bienios y seis quinquenios según los años de permanencia en la Empresa y el módulo que por cada tramo se especifica en la tabla del anexo IV de este Convenio.

17.1.3.– Complemento de empresa.

Los trabajadores y las trabajadoras percibirán por este concepto la cantidad mensual que para cada nivel figura en la tabla del anexo V del presente Convenio.

17.1.4.– Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, ambas de 30 días para todas las categorías profesionales, de devengo semestral, calculándose las mismas sobre la suma del Salario de Convenio que, para cada nivel, figura en la tabla salarial del anexo I, más la cantidad que corresponda por participación en beneficios según la tabla del anexo II, más el importe que por antigüedad tenga reconocido el trabajador o la trabajadora.

El período de baja de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral no repercutirá en las cantidades a cobrar por el trabajador o la trabajadora deduciéndose de la misma las cantidades que por este concepto (prorrata) haya percibido durante su permanencia en situación de I.T., de acuerdo al artículo n.º 24, en relación con el anexo VII del Convenio.

17.1.5.– Participación en beneficios.

El personal tendrá derecho a cobrar mensualmente por este concepto, la cantidad que, para cada nivel, figura en la tabla del anexo II.

17.2.– Pluses.

17.2.1.– Plus distancia.

Se establece un plus de distancia para aquellos trabajadores o trabajadoras residentes fuera de Añorga y Arrigorriaga, en razón a la distancia entre el lugar de su residencia habitual y el centro de trabajo.

Para determinar la distancia se tomará como punto de partida el centro de la localidad en que resida el trabajador o la trabajadora y como punto de llegada, la entrada en fábrica, tomando en consideración el recorrido más corto normalmente practicado.

Para un recorrido superior a dos kilómetros, es decir, cuatro kilómetros al día, el plus será de 0,146 euros por kilómetro recorrido de ida y vuelta al día, es decir, un traslado de incorporación a la fábrica y otro de regreso a su domicilio.

No se abonará el plus por los días en los que, por cualquier causa, el trabajador o la trabajadora no asista al centro de trabajo.

En los casos de cambio voluntario de domicilio, que suponga un mayor desplazamiento, se abonará el mismo plus que venía cobrando, o bien el correspondiente a una distancia máxima de

6 kilómetros entre la fábrica y su nueva residencia. Si el cambio de domicilio supusiera un menor desplazamiento, se abonará el plus con arreglo a la nueva distancia.

Si este plus se devengara por primera vez o debido a cambio de domicilio, la distancia máxima admitida será de 6 kilómetros.

17.2.2.– Trabajos nocturnos.

El personal que trabaje en turno de noche, percibirá por cada jornada comprendida entre las 22 y 6 horas, el plus de noche según lo determinado en el anexo I.

17.2.3.– Plus festivo «A».

El personal de turno al que le coincida una fiesta abonable con su día de descanso semanal, percibirá ocho horas como Plus Festivo «A» según lo previsto en la tabla del anexo I, no computándose, a efectos de jornada ordinaria, las horas del referido día.

17.2.4.– Plus festivo «B».

El personal de turno que trabaje en alguna de las 15 fiestas abonables anuales tendrá derecho a percibir, además de su salario normal, el importe de lo previsto en la tabla anexo I, como Plus Festivo «B» por las horas trabajadas.

17.2.5.– Pluses de nochebuena y nochevieja.

El personal de turno y de jornada partida que tenga que prestar servicio los días de Nochebuena y Nochevieja, de 10 de la noche a 6 de la mañana, percibirá un Plus de Nochebuena y Nochevieja, cuya cuantía será equivalente al valor de ocho horas extraordinarias, y los/las que trabajen en turno de tarde (de 14:00 a 22:00 horas), cobrarán, en los citados días un Plus de Nochebuena y Nochevieja, cuya cuantía será equivalente al valor de dos horas extraordinarias.

17.2.6.– Plus extrasalarial.

El personal percibirá por la supresión del concepto de compensación Economato la cantidad de 13,14 euros mes, durante doce meses al año.

17.2.7.– Horas extraordinarias.

Se pacta para la vigencia de este Convenio que el módulo de cálculo del importe de la hora extraordinaria, se realizará teniendo en cuenta los siguientes conceptos salariales: salario convenio, beneficios, antigüedad y complemento de Empresa. A dicho importe se le sumará un complemento del 75%, según anexo VIII.

Las horas extraordinarias podrán ser abonadas en la cuantía fijada anteriormente o compensadas con descanso equivalente (una por una), percibiendo además el complemento del 75% del valor de la hora ordinaría. Todas las que excedan de 80 h anuales deberán compensarse de esta última forma.

Las horas se deberán descansar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, con la conformidad de los respectivos Jefes o Jefas de Departamento.

Dadas las características de las horas extraordinarias de esta Empresa, que se deriven de la actividad productiva de la misma, podrán tener la naturaleza y consideración de horas extraordinarias estructurales, aceptándose por parte de los/las representantes de los trabajadores y de las

trabajadoras firmar la documentación necesaria que sea preciso presentar ante los Organismos competentes.

La realización de horas extraordinarias por cualquier motivo, llevará aparejado el cobro de los correspondientes pluses de nocturnidad y festivo o domingo en su caso, cuando concurran las circunstancias que den lugar a la percepción de dichos pluses.

Los pluses de domingo y festivo, conjuntamente considerados, solamente podrán percibirse un máximo de tres veces al año por cada trabajador o trabajadora cuando sea como consecuencia de la aplicación del párrafo anterior.

17.2.8.– Dietas y desplazamientos.

Las cantidades que por estos conceptos deban abonarse por la Empresa, estarán en función de la tabla del anexo III del Convenio.

17.2.9.– Plus bocadillo.

De acuerdo a lo especificado en el artículo 10.2.2 b), el personal de turno que no pueda descansar en su día de fiesta por bocadillo, percibirá por este concepto las cantidades especificadas en el anexo I del Convenio.

17.2.10.– Plus domingos.

El personal de turno cobrará en los domingos que trabajen por exigencias de su calendario la cantidad que por este concepto determina el anexo I del Convenio.

17.2.11.– Plus trabajos especiales.

La Empresa abonará un plus por los trabajos considerados así por sus especiales características de toxicidad, peligrosidad o Penosidad cuyas cuantías están determinadas en el anexo VI.

La Comisión de Trabajo estudiará este asunto con el objetivo de ir reduciendo este tipo de trabajos.

17.2.12.– Plus reten.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 10.2.2.d), el personal de turno percibirá la cantidad establecida en el anexo I cuando permanezca en situación de retén de acuerdo con lo establecido en su calendario de trabajo.

17.2.13.– Plus disponibilidad.

Las horas trabajadas en el día de retén se abonarán como Plus de Disponibilidad, de acuerdo con las cantidades recogidas en el anexo IX del Convenio.

17.3.– Pago de nómina.

La Empresa abonará los salarios a los trabajadores y las trabajadoras mensualmente. Este pago se efectuará a través de las entidades bancarias o de ahorro.

17.4.– Finiquitos.

Todo trabajador o trabajadora podrá solicitar la presencia de un/a miembro del comité de Empresa o del Delegado/a de la sección sindical a la que esté afiliado/a, con el objeto de recibir el asesoramiento que estime oportuno, antes de proceder a la firma del recibo finiquito.

Artículo 18.– Paga variable.

Se establece una gratificación especial, de devengo anual, es decir, su cobro será proporcional al tiempo efectivamente trabajado de enero a diciembre de cada año de vigencia del Convenio, para primar la evolución positiva de las ventas, sobre el umbral de rentabilidad de la Empresa (624.000 tons.).

Dicha gratificación se abonará, en su caso, en enero del año siguiente al de su devengo.

El cálculo total de la cuantía denominada «Euros Paga Variable» (I), será el correspondiente a multiplicar 0,8 euros por el total de las toneladas de cemento y clinker expedidas, desde la primera tonelada siempre que se supere el umbral de (624.000 Tons.).

Este importe por tonelada sufrirá, durante la vigencia del presente Convenio, los mismos incrementos que el resto de los conceptos salariales.

Obtenida la cuantía I, el reparto a cada trabajador o trabajadora se efectuará de la siguiente forma:

(S.P.i. año) x JR. X («I») = Gratificación.

JT. Ms.S.P.i.año.

I = Euros Paga Variable.

JT. = Jornadas teóricas de trabajo año presente.

JR. = Jornadas reales trabajadas en el año en curso, incluyendo, a estos efectos, las horas no trabajadas por I.T. derivada de accidente de trabajo, actividad sindical y licencias retribuidas del convenio.

S.P.i.año = Salario, más Pluses, individual realmente percibido en el año en curso (Salario convenio; Antigüedad; Participación Beneficios; Complemento Empresa; Plus noche; Plus domingo; Plus Festivo A; Plus Festivo B, Plus de Nochebuena y Nochevieja, y las cantidades percibidas en situación de I.T. por accidente y enfermedad).

Ms.S.P.i.año = Masa Salarial (Salario más Pluses año en curso, según lo explicado en el párrafo anterior).

Para el cómputo de las jornadas reales trabajadas, se tendrán en cuenta como tales, exclusivamente, las efectivamente trabajadas, y las ausencias que tengan su causa en lo descrito, precedentemente, en «JR».

CAPITULO V

ACCIONES SOCIALES

Artículo 19.– Comedores sociales.

La Empresa se compromete a mantener estos servicios en la línea que ha venido ofreciéndolos hasta la fecha.

19.1.– Los incrementos del coste que pudieran producirse por este concepto serán soportados al 50% por la Empresa y los trabajadores.

19.2.– El importe que aporta por comida el trabajador por este concepto en el año 2013 es el siguiente:

Trabajadores de Arrigorriaga: 2,70 euros.

Trabajadores de Añorga: 2,70 euros.

Artículo 20.– Seguro colectivo.

Desde el mes siguiente de la firma del convenio, la Empresa asegurará a los trabajadores y las trabajadoras fijos/as y con contrato eventual con los siguientes capitales y para las siguientes contingencias:

– Por muerte natural: 16.326 euros.

– Por invalidez absoluta no laboral: 16.326 euros.

– Por muerte en accidente no laboral: 33.829 euros.

– Por muerte en accidente laboral: 83.967 euros.

– Por invalidez absoluta por accidente laboral o enfermedad prof.: 83.967 euros.

La empresa anticipará las cantidades recogidas en el párrafo anterior si en el plazo de dos meses desde la entrega a la compañía de toda la documentación solicitada por ésta aún no se ha hecho efectiva.

Artículo 21.– Asistencia médica.

Cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, el trabajador o la trabajadora deba asistir a algún especialista de la Seguridad Social prescrita por el/la facultativo/a de medicina general, tendrá derecho a la asistencia médica sin pérdida de salario, correspondiente a jornada ordinaria, debiendo presentar previamente el volante justificativo de la referida prescripción, así como el de la asistencia a dicha consulta. En los demás casos, tales como, asistencia a consulta prestada por la medicina particular al propio trabajador o como acompañante a un familiar de primer grado que conviva con el trabajador, tendrá derecho a un máximo de 16 horas al año retribuidas según el salario correspondiente a jornada ordinaria, que deberán ser asimismo justificadas.

Artículo 22.– Complemento baja por accidente.

Las situaciones de I.T. producidas por accidente laboral o enfermedad profesional, se complementarán, en su caso, hasta el 100% del salario de convenio, antigüedad, complemento de Empresa y beneficios.

Artículo 23.– Complemento baja por enfermedad.

Los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en situación de baja por enfermedad, percibirán un complemento cuya cuantía estará relacionada con el absentismo mensual y su aplicación se realizará de conformidad con el anexo VII del Convenio.

Artículo 24.– Formación.

Se creará una comisión, con representación de todos los sindicatos, que elaborará un Plan de Formación conjunto. Las horas de formación se realizarán, con carácter general, el 50% dentro

de la jornada y el 50% fuera de la misma. Dicha comisión elaborará el procedimiento para la ejecución del Plan.

Artículo 25.– Anticipos reintegrables.

La Empresa dotará de un fondo para anticipos reintegrables, a favor de los trabajadores y las trabajadoras a los que les es de aplicación el presente Convenio, por una cuantía global máxima de ciento cincuenta mil euros (150.000 euros).

El funcionamiento y aplicación de dicho fondo se regirá por el Reglamento dictado a tal efecto por la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio. Asimismo la administración correrá a cargo de la Comisión creada al efecto.

Artículo 26.– Plan de pensiones.

Los trabajadores y las trabajadoras afectados/as por el presente Convenio, con renuncia a cualquier otro Plan de Pensiones al que se puedan incorporar el resto de los trabajadores y las trabajadoras de Sociedad Financiera y Minera de los distintos centros de trabajo existentes en la geografía española estarán incorporados a la Entidad de Previsión Social GEROA.

La aportación a realizar hasta el 31 de diciembre de 2016 será la equivalente al 1,8% por ciento de la base de cotización de cada trabajador al Régimen General de la Seguridad Social. El 0,9% por ciento de la aportación correrá a cargo del trabajador o de la trabajadora, mediante su descuento en nómina y el otro 0,9% por ciento será con cargo a la Empresa.

A partir del 01-01-2017 volverá a entrar en vigor la aplicación del porcentaje anterior del 4,30%, salvo que las partes pacten algo diferente.

CAPITULO VI

ACCIONES SINDICALES

Artículo 27.– Comités de empresa.

Todos los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a 30 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus labores sindicales en defensa de los intereses de sus compañeros y compañeras de trabajo.

La empresa pondrá a disposición de dichos comités un local adecuado, dotado de una extensión telefónica de servicio interior, para celebrar sus reuniones.

Las reuniones Empresa-Comité se celebrarán mensualmente con carácter ordinario y serán convocadas por el/la Secretario/a del Comité. Las reuniones extraordinarias podrán convocarse por ambas partes.

Artículo 28.– Tratamiento del despido improcedente.

En caso de que por parte del Juzgado de lo Social, o del Organismo jurisdiccional de apelación correspondiente dicte sentencia declarando el despido improcedente, el trabajador o la trabajadora afectado/a tendrá derecho a optar entre continuar en la Empresa o causar baja en la misma, con la indemnización que se señale en la sentencia.

Artículo 29.– Garantías sindicales.

La actividad sindical en la Empresa se regirá por lo dispuesto en la L.O.L.S., y más concretamente por las normas siguientes:

1.– Las centrales sindicales podrán constituir secciones que agrupen a un mínimo de afiliados del 10% de la plantilla.

Las secciones sindicales constituidas, tendrán derecho a elegir un/a Delegado/a Sindical por 50 afiliados, para representar y defender los intereses de los trabajadores y las trabajadoras afiliados/as.

Estos delegados/as tendrán los mismos derechos que los miembros del Comité de Empresa.

2.– Las negociaciones en la Empresa o centro de trabajo podrán ser realizadas por medio de las secciones sindicales firmantes si así lo deciden los trabajadores y las trabajadoras.

3.– Los/Las Delegados/as Sindicales tendrán derecho hasta un máximo de cinco días de permiso retribuido al año para asistir a cursos de formación sindical.

4.– Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a celebrar Asambleas totales o parciales en el centro de trabajo, pudiendo usar para este fin un máximo de 12 horas anuales retribuidas por la Empresa. Las Asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o por las Secciones Sindicales que reúnan los requisitos mínimos indicados de común acuerdo con la Empresa. Las Asambleas Generales solamente podrán ser convocadas por el Comité de Empresa.

5.– El kilometraje, peaje, aparcamiento y dietas efectuado por los miembros del Comité de Empresa o por los/las Delegados/as Sindicales en asuntos estrictamente sindicales será abonado por éste por las mismas circunstancias que hasta ahora.

6.– Las horas de permiso retribuido a que tienen derecho los/las miembros del Comité y Delegados/as Sindicales, podrán ser acumuladas entre los/las miembros de una misma central sindical, en la persona que ella designe y hasta un máximo del 50% de las horas totales disponibles por los/las miembros de la Central Sindical.

7.– Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado/a en su trabajo por razón de la afiliación sindical.

8.– Cuando un afiliado o una afiliada a una Central Sindical se pueda ver afectado/a por cualquier reclamación o sanción, la Empresa lo notificará por escrito a su Delegado/a Sindical si lo hubiere.

9.– El Delegado o la Delegada Sindical tendrá derecho a ser escuchado/a por la Empresa para negociar y conciliar cualquier problema de sus afiliados/as.

CAPITULO VII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 30.– Prevención de riesgos laborales.

Tanto la Empresa como los/las Representantes de los Trabajadores, se comprometen a colaborar para la aplicación de lo que determina la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus Reglamentos y disposiciones legales vigentes, habiéndose

constituido para control y seguimiento de lo determinado en dicha Ley, los Comités de Seguridad y Salud Laboral en las fábricas de cementos de Arrigorriaga y Añorga.

Artículo 31.– Pluses de toxicidad, peligrosidad o penosidad.

La Dirección de la Empresa está poniendo, y está dispuesta a seguir poniendo, los medios materiales y humanos necesarios para evitar los casos de toxicidad, peligrosidad o penosidad.

La filosofía de la Dirección consiste en paliar en su caso, las posibles anomalías que pudieran detectarse, en detrimento de pago de pluses por este concepto.

Quiere ello decir que, si la Autoridad competente declarara, con carácter de firmeza, la existencia de algún caso de penosidad, toxicidad o peligrosidad, se tomarían las medidas oportunas.

CAPITULO VIII

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 32.– Procedimientos del Preco II

Para la resolución de cualquier duda o controversia que pueda surgir en cuanto a la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo de la Empresa, ambas partes se someten a los procedimientos del PRECO II, tanto en cuanto a los conflictos colectivos como individuales dentro del ámbito de sus competencias, de modo que la iniciación de cualquiera de dichos procedimientos por una de las partes obligará a la otra a participar en el mismo y le vinculará en toda su extensión.

CAPITULO IX

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 33.– Política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Dirección de Sociedad Financiera y Minera, S.A. se compromete a gestionar la igualdad de oportunidades, integrándola en todas las actuaciones que tengan repercusiones directas o indirectas en las mujeres y los hombres de la Empresa, asignando los recursos necesarios para poner en marcha objetivos y Planes anuales de Igualdad que permitan crear un entorno sin ningún tipo de discriminación.

Artículo 34.– Inaplicación del presente convenio.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el art 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de sui vencimiento, para lograr otro o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse paras solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional Preco. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Con carácter transitorio y hasta que se agote el derecho de parte de los trabajadores y las trabajadoras a que se les liquide las vacaciones por el sistema antiguo, se les mantendrá dicho sistema de liquidación.

A efectos de resolución del tema, se respetará el derecho referido hasta el año 1978.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Se amplía en un año y medio el periodo actual de progresión de las nuevas incorporaciones, aplicándose el siguiente cuadro de progresiones:

Nivel XI: 15 meses.

Nivel VIII: 15 meses.

Nivel VI: 12 meses.

Nivel V: 12 meses.

A partir del 01-01-2017, volverá a entrar en vigor la aplicación de las progresiones reguladas en el artículo 6.2.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Durante las paradas de fabricación del Convenio 2013-16 se tomarán las siguientes medidas encaminadas a la eficiencia organizativa y a la reducción de costes:

– Se suspenderán las actividades de las subcontratas, como norma de carácter general, con las excepciones que se vienen dando hasta la fecha.

– Los trabajos de estas subcontratas se realizarán por personal propio de la plantilla.

– Las horas extraordinarias derivadas de trabajos extraordinarios, sustituciones de compañeros, cualquiera que sea la causa, puesto de trabajo, concepto por el que se pagaran (a modo de ejemplo «horas extraordinarias», «plus de disponibilidad», «plus asistencia taller mecánico», «plus prolongación jornada») o momento en que se realizaran, dejaran de abonarse como tales y serán compensadas por tiempo de descanso equivalente a su valor económico actual durante las paradas de fábrica. La Comisión de Trabajo estudiará la aplicación efectiva de la medida. Asimismo, al finalizar el 2013 se reunirá para valorar el volumen de horas pendientes de haber sido compensadas con descanso, determinar que tratamiento darle y fijar el criterio a seguir para el 2014.

– Las vacaciones y jornadas de RC se disfrutarán en la medida de lo posible durante los periodos de paradas (excepto las paradas técnicas). Los RCs se disfrutarán durante las paradas por jornadas completas, salvo que las partes acuerden algo diferente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Durante la vigencia de este Convenio se eliminarán de la fórmula del artículo 18 del Convenio (Paga variable) las toneladas de exportación, entendiendo por tal cualquier entrega o venta de clinker o cemento cuyo destino sea un estado diferente al español, y se garantizará un importe mínimo anual con las siguientes cuantías:

Año 2013: 325.000 euros.

Año 2014: 325.000 euros.

Año 2015: 350.000 euros.

Año 2016: 360.000 euros.

A partir del 01-01-2017 deberá volver a entrar en vigor el artículo anterior, salvo que las partes pacten algo diferente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA

Se acuerda la salida de 38 personas de plantilla entre la firma del presente Acuerdo y el 31-12-2016, las cuales se realizarán a través de despidos objetivos.

Las indemnizaciones que correspondan a cada persona se abonarán de una única vez y al momento de producirse la baja en la Empresa. La cuantía media de las indemnizaciones será de 135.000 euros por cada uno de los 31 trabajadores afectados por este Convenio.

La empresa no responderá de las posibles repercusiones fiscales que la indemnización efectivamente pagada pueda tener para el trabajador.

Las partes acuerdan que durante la vigencia del convenio 2013-2016 no se podrán acoger al artículo 28 los trabajadores incluidos en el listado del acuerdo de extinción laboral presentado en el INSS con fecha del 15-04-2013.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA

Se acuerda la incorporación de 17 personas a la plantilla entre la firma del presente Acuerdo y el 31-12-2016. Dichas personas serán contratadas a jornada completa y pertenecerán al presente Convenio.

En el año 2013, se contrataran a 3 personas.

En el año 2014, se contratarán a 4 personas.

En el año 2015, se contratarán a 4 personas.

En el año 2016, se contratarán a 6 personas.

En virtud de este acuerdo, los Comités de Empresa se comprometen a desistir de los procedimientos judiciales y reclamaciones administrativas que estuvieran en marcha relativos a las reclamaciones por incumplimiento de las incorporaciones pendientes del Plan de Empleo 2009-12, con independencia de la situación en la que se encontrasen, declarando de manera expresa satisfechas extrajudicialmente dichas reclamaciones. A tal efecto realizarán las oportunas comunicaciones en un plazo de 15 días desde la firma del Convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA

Una vez firmado el presente Convenio, la Empresa se compromete a retirar el Expediente de Regulación Temporal de Empleo registrado en el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco el 25-04-2013.

Si durante la vigencia del Convenio la Empresa presentara un nuevo Expediente de Regulación Temporal de Empleo, las medidas previstas en la Disposición Transitoria Tercera quedarían sin efecto.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA

Se crea una Comisión de trabajo y seguimiento compuesta por 6 representantes de los trabajadores (4 ELA, 1 LAB Y 1 CC.OO.) y 6 representantes de la Empresa, para desarrollar y aplicar las disposiciones transitorias de este Convenio, estudiar la posibilidad de modificar el sistema de trabajo a turnos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

De conformidad con la Disposición Adicional Primera del Convenio anterior, se mantiene el texto del Acuerdo sobre Actividad Sindical en la Empresa, a cuyos acuerdos se remite la Actividad Sindical de la Empresa además de lo pactado en los artículos n.º 27 y 29 del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Como consecuencia de la homologación de las nóminas así como la equiparación por niveles llevado a efecto durante la negociación de los pasados convenios, las cantidades que, en concepto de salario, viniera percibiendo el trabajador o la trabajadora por encima de la pactada, según su nivel, quedará congelada y no será absorbible, es decir, quedará fija y no sufrirá incrementos en el futuro. Esta cantidad a congelar se denominará «Plus Personal fijo »A".

Si a un trabajador o trabajadora se le subiera de nivel y viniera percibiendo alguna cantidad en concepto de «Plus Personal fijo »A", dicha cantidad quedará absorbida en el incremento de salario que obtenga.

Asimismo, las cantidades, que en concepto de plus personal viniera percibiendo un trabajador o trabajadora hasta la fecha, quedarán congeladas y no serán absorbibles salvo que como consecuencia de la equiparación por niveles o aumento de nivel su salario se haya visto incrementado en una cuantía igual o menor al citado plus personal, en cuyo caso éste será absorbido en la misma cuantía que el incremento producido. La cantidad que reste del plus personal se denominará «Plus Personal fijo »B".

Si a un trabajador o trabajadora se le subiera de nivel y viniera percibiendo alguna cantidad en concepto de «Plus Personal fijo »B", dicha cantidad quedará absorbida en el incremento de salario que obtenga.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no especificado en el presente convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos para el Sector Cementero, el Convenio Colectivo Provincial de la Construcción y Obras Públicas de Guipúzcoa, el Estatuto de los Trabajadores y la Legislación Laboral de general aplicación.