



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 10 de febrero de 2012 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Montefibre Hispania, S.A. C.C.09000412011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de la empresa Montefibre Hispania, S.A. suscrito, de una parte, por la representación de la empresa y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los Trabajadores, el día 25 de enero de 2012, presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 2 de febrero de 2012 y completada toda la documentación con fecha 10 de febrero de 2012, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12/06/2010) y R.D. 831/95 de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996, (BOCyL de 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, 10 de febrero de 2012.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
MONTEFIBRE HISPANIA S.A.**

AÑOS: 2011, 2012, 2013, 2014

ÍNDICE. –

CAPÍTULO I:

Artículo 1.º – Ámbito de aplicación.

Artículo 2.º – Vigencia.

Artículo 3.º – Compensación y absorción.

Artículo 4.º – Comisión paritaria.

CAPÍTULO II. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 5.º – Facultades de la Dirección de la Empresa.

Artículo 6.º – Ascensos e igualdad de oportunidades.

CAPÍTULO III. – REMUNERACIONES.

Artículo 7.º – Salario Base.

Artículo 8.º – Plus Convenio.

Artículo 9.º – Salario Categoría Profesional.

Artículo 10.º – Antigüedad.

Artículo 11.º – Salario Pactado.

Artículo 12.º – Plus Turnicidad y cambios de turno.

Artículo 13.º – Plus Nocturnidad.

Artículo 14.º – Horas extraordinarias.

Artículo 15.º – Hora normal.

Artículo 16.º – Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

Artículo 17.º – Gratificación de Vacaciones.

Artículo 18.º – Gratificación de Beneficios.

Artículo 19.º – Prima de producción.

Artículo 20.º – Gratificación productividad.

Artículo 21.º – Quebranto de moneda.

Artículo 22.º – Llamadas a domicilio.

Artículo 23.º – Servicio de Retén.



CAPÍTULO IV. – JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS, ETC.

Artículo 24.º – Comienzo y terminación de la jornada.

Artículo 25.º – Jornada laboral.

Artículo 26.º – Vacaciones anuales retribuidas.

Artículo 27.º – Días festivos abonables.

Artículo 28.º – Permisos.

Artículo 29.º – Jornada de verano.

CAPÍTULO V. – MEJORAS SOCIALES.

Artículo 30.º – Transporte del personal.

Artículo 31.º – Accidentes laborales.

Artículo 32.º – Enfermedad.

Artículo 33.º – Seguro voluntario de accidentes.

Artículo 34.º – Seguro de vida.

Artículo 35.º – Prestación matrimonial.

Artículo 36.º – Gratificación especial.

CAPÍTULO VI. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 37.º – Categorías y coeficientes.

Artículo 38.º – Grupos profesionales.

Artículo 39.º – Faltas y sanciones.

CAPÍTULO VII. –

1.1. – Garantía del empleo.

1.2. – Servicios Sociales.

1.3. – Acción Sindical en la empresa.

1.4. – Art. 52 del Estatuto de los Trabajadores.

1.5. – Cláusula adicional.

1.6. – Seguridad e higiene.

1.7. – Horas extraordinarias por fuerza mayor.

1.8. – Revisión salarial.

1.9. – Calendario de pagos.

1.10. – Jubilación obligatoria.

1.11. – Formación continua.

1.12. – Clasificación profesional.



CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1.º – *Ámbito de aplicación*: Este Convenio Colectivo está concertado entre la Dirección de la Empresa Montefibre Hispania S.A. y su Comité de Empresa y las estipulaciones contenidas en él serán de aplicación a todo el personal de la misma adscritos a su centro de trabajo de Miranda de Ebro (Burgos), hecha excepción del personal que por su categoría profesional tiene asignado el coeficiente 2.35 al 3.20 inclusive. Quedan incluidos como excepción los DUEs del servicio de médico.

Artículo 2.º – *Vigencia*: La duración del presente Convenio Colectivo será desde la aprobación por la Comisión Negociadora y hasta el 31 de diciembre de 2014.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo no podrá verse afectado por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto.

Se acuerda que este convenio quedará denunciado a la fecha de su vencimiento, 31 diciembre 2014.

Artículo 3.º – *Compensación y absorción*: Las mejoras establecidas en este Convenio serán contempladas en su conjunto, siendo compensables en su aspecto general o particular y absorbibles por las que pudieran establecerse, de cualquier tipo, por disposición legal.

Artículo 4.º – *Comisión paritaria*: Para resolver las dudas que pudieran plantearse en la aplicación del presente convenio, se creará una comisión paritaria, integrada por los tres vocales sociales y tres económicos que hayan formado parte de la Comisión Deliberante del Convenio.

Actuará de presidente de la citada comisión la persona en quién delegue la comisión paritaria.

En el supuesto de que no se llegase a un entendimiento, actuará como mediador en el asunto de que se trate una persona designada por la comisión paritaria.

De mantenerse el problema de interpretación o aplicación, se resolverá por la jurisdicción competente.

CAPÍTULO SEGUNDO. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5.º – *Facultades de la Dirección de la Empresa*: La organización del trabajo, con sujeción a las presentes normas, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que será responsable de su uso, dando conocimiento de la misma a la representación legal de los trabajadores, en los términos establecidos en la Ley en los artículos de este convenio.

Artículo 6.º – *Ascensos e Igualdad de Oportunidades*: Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la Dirección.

Las promociones de categorías profesionales que sean necesario cubrir, y estas se puedan programar en el tiempo, bien por vacantes o por nuevas promociones, serán cubiertas atendiendo las cualidades profesionales y personales de todos los trabajadores existentes en la empresa, independientemente de donde estén adscritos y el tiempo de formación y adiestramiento precisos.



Cuando la empresa, por escasez de trabajo o conveniencias de su organización, basada en razones objetivas, considere necesario encargarle otro trabajo de superior categoría a la suya, tendrá derecho a hacerlo, y el trabajador percibirá la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si como consecuencia de lo anterior, el trabajador desempeña durante un periodo de seis meses, continuados o alternos dentro de doce meses consecutivos u ocho dentro de veinticuatro consecutivos, puesto de superior categoría, tendrá derecho a que se le reconozca definitivamente tal categoría.

El trabajador que desempeñe trabajo distinto al suyo habitual para cubrir la ausencia de otro en situación de excedencia, incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, u otra análoga, seguirá desempeñándolo mientras dure tal situación, sin que se le reconozca por ello el derecho previsto en el párrafo anterior.

Se prestará especial atención a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto a la hora de la contratación, como a la promoción profesional, como al desempeño funcional y movilidad interna.

A todo lo regulado en este artículo se le adicionarán, modificarán o eliminarán todas aquellas materias que para la igualdad se vayan estableciendo por leyes.

CAPÍTULO TERCERO. – REMUNERACIONES

Artículo 7.º – *Salario Base*: Durante la vigencia de este Convenio se establece un Salario Base de 26,42 euros por día trabajado.

Artículo 8.º – *Salario Categoría Profesional*: Es el resultante de aplicar sobre el Salario Base el coeficiente multiplicador señalado en el Anexo I de este Convenio para cada categoría profesional.

<i>Coeficiente</i>	<i>Euros/mes</i>
1.00	792,60
1.10	871,86
1.20	951,12
1.25	990,75
1.30	1.030,38
1.40	1.109,64
1.45	1.149,27
1.50	1.188,90
1.60	1.268,16
1.75	1.387,05
1.80	1.426,68
2.05	1.624,83
2.20	1.743,72
2.50	1.981,50



Artículo 9.º – *Plus Convenio*: Será el que se especifica a continuación, estando asimismo en razón a los días trabajados.

<i>Coeficiente</i>	<i>Euros/mes</i>
1.00	479,03
1.10	423,43
1.20	393,33
1.25	369,13
1.30	359,70
1.40	323,47
1.45	306,09
1.50	294,17
1.60	254,58
1.75	208,10
1.80	198,72
2.05	153,80
2.20	145,14
2.50	207,00

Artículo 10.º – *Antigüedad*: Se establece un máximo de ocho trienios, del cinco por ciento del Salario Categoría Profesional mensual, correspondiente a la última categoría que cada uno posea.

<i>Coeficiente</i>	<i>Euros/mes</i>
1.00	39,63
1.10	43,59
1.20	47,56
1.25	49,54
1.30	51,52
1.40	55,48
1.45	57,46
1.50	59,45
1.60	63,41
1.75	69,35
1.80	71,33
2.05	81,24
2.20	87,19
2.50	99,08

Artículo 11.º – *Salario pactado*: Es el formado por la suma de los siguientes conceptos: Salario categoría profesional, Plus convenio y Antigüedad.



Artículo 12.º – *Plus Turnicidad y cambios de turno:*

Plus Turnicidad: Por ser el proceso técnico de producción de esta empresa ininterrumpido y sectorial en cadena, se trabajará en todos los puestos que lo requieran, en régimen de turnos.

Por tal exigencia y en concepto de Plus Turnicidad, que abarca de acuerdo con los cuadros horarios y turnos de trabajo, el trabajo coincidente en festivos, se abonará a cada productor que trabaje a tres turnos, y al que trabaje a semi-turnos de mañana y/o tarde sin descansar habitualmente en domingos y festivos, la cantidad mensual que se especifica en la tabla abajo indicada, más 67,99 euros también mensuales, siempre que en un periodo de 30 días se trabaje a tres turnos o a semi-turnos más de 13 días.

El personal que trabaje en semi-turnos de mañana y/o tarde descansando habitualmente en domingos y festivos, percibirá por el mismo concepto solo la cantidad de 37,31 euros mensuales, siempre que se trabaje en semi-turnos más de 13 días en un periodo de 30 días.

El personal que trabaje en régimen de turnos, con descansos habituales en sábados, domingos y festivos, percibirá por el concepto de Plus Turnicidad, solo la cantidad de 67,99 euros mensuales, siempre que se trabaje en turnos más de 13 días en un periodo de 30 días.

En las situaciones anteriores, en el supuesto de no superarse los referidos 13 días, se percibirá la parte proporcional que le corresponda en razón a los días efectivamente trabajados en turnos o semi-turnos.

Este Plus, en sus importes correspondientes y de acuerdo con todo lo anterior, se seguirá percibiendo durante el periodo de vacaciones remuneradas.

Los productores que habitualmente realizan la jornada de trabajo en régimen de turno normal o semi-turnos con descansos habituales en sábados, domingos y festivos, cuando por necesidades técnicas, organizativas o productivas deban realizar trabajo en turnos, percibirán por cada uno de los días que trabajen en referidos turnos la parte proporcional del Plus Turnicidad que les corresponda. Estos mismos productores, cuando el trabajo en turnos se prolongue por un tiempo superior a 13 días dentro de un periodo de 30 días, percibirán el Plus de Turnicidad en su importe íntegro que corresponda. A los anteriores productores, cuando el trabajo efectivo en turnos coincida con alguno de los 14 festivos a que hace referencia el artículo 27.º de este Convenio, percibirán el importe del recargo del 75 por ciento conceptuado como horas extraordinarias estructurales, independientemente de la parte proporcional o total del Plus Turnicidad que les corresponda e importe de cambio de turno.

Los productores que habitualmente realizan la jornada de trabajo en régimen de turnos o semi-turnos sin descansos habituales en sábados, domingos y festivos, cuando por necesidades de la empresa tengan que realizar transitoriamente trabajos en turno normal, percibirán, con independencia del número de días al mes en la referida situación, el importe total del Plus de Turnicidad que le sea de aplicación. Lo anterior solo será de aplicación por el periodo de los 30 primeros días en indicado turno normal.



TABLA DE TURNICIDAD (€).

CoefS/Antig	1 Trien.	2 Trien.	3 Trien.	4 Trien.	5 Trien.	6 Trien.	7 Trien.	8 Trien.	
1.00	75,23	78,27	81,88	84,86	88,82	91,85	94,83	97,87	100,88
1.10	81,55	84,73	89,64	92,92	97,22	101,50	105,74	109,97	114,21
1.20	87,43	92,15	95,77	100,21	103,47	107,31	111,13	114,95	118,75
1.25	90,71	94,68	99,10	103,20	107,96	112,02	116,13	120,20	124,29
1.30	94,68	97,68	103,20	106,83	111,47	115,86	120,25	124,62	129,04
1.40	100,21	105,09	109,20	114,62	118,99	123,42	127,83	132,26	136,70
1.45	103,47	108,75	113,17	118,07	123,14	127,83	132,51	137,21	141,90
1.50	106,18	111,74	116,16	121,37	125,67	130,54	135,39	140,26	145,15
1.60	112,54	118,07	123,42	129,01	133,87	138,64	143,40	148,15	152,88
1.75	121,71	128,04	133,87	139,41	144,96	150,01	155,06	160,09	165,17
1.80	124,52	130,82	136,64	142,26	148,67	153,80	158,87	164,02	169,13
2.05	141,24	147,49	154,42	160,71	165,97	171,03	176,03	181,06	193,91
2.20	150,44	156,99	163,75	170,00	177,09	182,12	187,09	192,11	206,80
2.50	190,29	192,11	196,97	198,25	202,23	206,40	211,00	215,00	219,04

Cambios de Turnos: Todos los productores, cuando por necesidades técnicas, organizativas o productivas deban efectuar cambio en su turno habitual, percibirán por cada vez que se altere el referido turno lo siguiente:

- Por el 1.^{er} cambio dentro del mes natural = 19,59 euros.
- Por el 2.^o cambio dentro del mes natural = 25,46 euros.
- A partir del 2.^o cambio dentro del mes natural = 39,12 euros.

Si el cambio de turno se produce coincidente e inmediato con el mismo día de descanso reglamentario en orden al cuadro de turnos del trabajador, la compensación será de 39,12 euros, en lugar de los 19,59 o 25,46 euros.

Cuando a título individual se llegue a superar ocho cambios en el periodo de un año natural, a partir del noveno y durante el resto del año, la compensación de cada cambio que realice será de 39,12 euros. Si se trata de un productor que su sistema de trabajo habitual es en régimen de turnos, y de aplicación exclusivamente a éstos, cuando a título individual llegue a superar esos ocho cambios en el periodo de un año natural, a partir del 9.^o y hasta el 12.^o ambos incluidos, la compensación por cada uno de estos cambios que el productor realice será de 41,28 euros, en lugar de los 39,12 euros. Este mismo productor percibirá, por cada uno de los cambios que realice a partir del 12.^o dentro del mismo año natural, la cantidad de 47,15 euros, en lugar de los 41,28 euros.

Aquel trabajador que en orden a su número de turno conforme al cuadro de turnos, le correspondía su descanso semanal reglamentario en domingo o festivo, y por necesidades de la empresa deba cambiar de turno de forma de tener que trabajarlo, desplazándose el referido día de descanso a otro día de la semana no coincidente en domingo o



festivo, se le abonará la cantidad de 17,70 euros, aparte del importe del cambio de turno que le corresponda conforme a lo establecido anteriormente.

Cuando el personal en turno normal deba realizar trabajo en el tercer turno de un domingo concreto, además de no trabajar el lunes siguiente para guardar el descanso reglamentario entre jornadas, se dará un descanso compensatorio del citado domingo en el día inmediatamente siguiente. Este mismo personal, cuando el trabajo en tercer turno coincida en día festivo, lo cobrará como horas extraordinarias, además del descanso del día siguiente al festivo a fin de guardar el descanso reglamentario entre jornadas.

Se entiende por alteración o cambio de turno solo el comienzo del hecho causante, no en cuanto a la duración del mismo y su reincorporación a su turno habitual.

La Dirección tratará en todo momento que los cambios a realizar sean los menos posibles, procurando facilitar las necesidades individuales que en tal sentido les puedan surgir a los trabajadores.

Los trabajadores que realicen la jornada de trabajo en régimen de turno normal, cuando por necesidades de la empresa deban continuar prestando servicios, en los días de lunes a jueves incluidos, excepto festivos, después de las 13 horas y hasta la finalización del trabajo objeto de la necesidad, si el mismo finaliza pasadas las 14 horas se considerará finalizada la correspondiente jornada laboral. Si la realización del trabajo finaliza a las 15 horas, además de considerarse terminada la jornada laboral percibirá la cantidad de 17,70 euros. En estas situaciones no existirá cambio de turno a ningún efecto. Todo lo anterior está excluido en el periodo de jornada de verano.

El descanso entre jornadas tendrá una duración mínima de doce horas. En razón a las necesidades del proceso técnico, que es ininterrumpido y sectorial en cadena, y conforme a lo regulado en el R.D. 1561/95, en casos excepcionales, y previa consulta y acuerdo con el trabajador, dicho descanso podrá verse reducido a 8 o 10 horas, compensándose dicha reducción en descanso, que será disfrutado en los próximos diez días de producirse el hecho, o cobrándolo, según criterio del trabajador afectado.

Cuando por necesidades de la empresa se cambie a un trabajador de turno normal a turno, terminado el cumplimiento del periodo en turno se le darán seguidamente los descansos compensatorios a que hubiese lugar. Si las necesidades de la empresa implican no poder cumplirlo como se establece, se abonarán dichos descansos a razón del valor en horas extraordinarias, ya sea económicamente o en descansos.

Artículo 13.º – *Plus Nocturnidad*: Por el sistema de trabajo en régimen de turnos, al tratarse de una empresa de proceso técnico de producción ininterrumpido, y de acuerdo con los cuadros horarios y turnos de trabajo establecidos, por cada jornada efectiva que cada productor realice en el turno de noche, percibirá el importe que le corresponda y que abajo se indica. El mismo estará en razón del coeficiente de la última categoría profesional que cada uno posea.

Se considerará turno de noche la jornada realizada y comprendida entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente.



De realizarse 4 o más horas dentro del expresado periodo, se abonará el Plus de Nocturnidad por su importe íntegro que le corresponda. No será de aplicación el número de las 4 horas al turno en los casos de accidente laboral y enfermedad.

CoefS/Antig	1 Trien.	2 Trien.	3 Trien.	4 Trien.	5 Trien.	6 Trien.	7 Trien.	8 Trien.	
1.00	12,19	12,73	13,27	13,87	14,52	15,18	15,89	16,56	17,21
1.10	13,19	13,77	14,57	15,14	15,83	16,57	17,28	18,02	18,75
1.20	14,22	14,91	15,60	16,34	17,06	17,70	18,34	19,01	19,64
1.25	14,75	15,45	16,20	16,89	17,66	18,35	19,10	19,82	20,52
1.30	15,38	15,93	16,89	17,47	18,28	18,97	19,77	20,44	21,17
1.40	16,35	17,17	17,91	18,75	19,49	20,19	20,91	21,59	22,28
1.45	16,90	17,83	18,55	19,32	20,17	20,99	21,82	22,66	23,50
1.50	17,39	18,31	19,01	19,93	20,69	21,51	22,25	23,04	23,89
1.60	18,50	19,33	20,25	21,12	22,00	22,69	23,39	24,09	24,78
1.75	19,99	21,04	22,01	22,90	23,77	24,52	25,20	25,94	26,67
1.80	20,47	21,53	22,52	23,43	24,35	25,09	25,81	26,53	27,21
2.05	23,18	24,26	25,40	26,51	27,47	28,14	28,87	29,57	31,98
2.20	24,75	25,81	26,96	28,34	29,33	30,04	30,78	31,45	34,27
2.50	30,8	31,05	31,72	32,06	32,75	33,45	34,15	34,85	35,64

Artículo 14.º – *Horas extraordinarias*: Como consecuencia del proceso técnico de producción de esta empresa, la posible necesidad de realización por el personal de horas extraordinarias, responderán a situaciones y conceptos concretos, y conforme a ellos se establece lo siguiente:

– Horas extraordinarias habituales: Por el sistema organizativo de esta empresa, que cuenta con reservas de personal en razón a las necesidades normales de los distintos puestos de trabajo, no es preciso, de forma habitual, la realización de horas extraordinarias.

– Horas extraordinarias estructurales: Para responder a las exigencias del proceso técnico de producción, será necesaria y obligatoria la realización de horas extraordinarias, consideradas estructurales, por el personal oportuno, en los siguientes casos o situaciones:

Reparación de averías importantes, modificaciones importantes en el proceso técnico, posibles necesidades ineludibles de mantenimiento de las instalaciones, así como para resolver o prevenir daños extraordinarios y/o urgentes.

Cubrir ausencias y retrasos del personal, que sean necesarios a la marcha normal del proceso, así como la superación del cinco por ciento de absentismo, por cualquier causa, originado en Secciones concretas.

La fórmula para el cálculo del índice de absentismo por Sección será:

$$I.A. = 100 \times \frac{\text{Total horas no trabajadas por enfermedad + Accidente + Permisos retribuidos}}{\text{Horas trabajadas + Horas Vacac. Retrib. + Total horas no trabajadas (E+A+PR)}}$$



A los trabajadores que les sea de aplicación la jornada de verano regulada en el artículo 29.º de este Convenio, cuando por necesidades de la empresa tengan que realizar más de 6 horas diarias de trabajo efectivo correspondientes a su jornada laboral, todas las que diariamente excedan del citado número, y hasta 8 horas, las percibirán como si se tratasen de horas extraordinarias, no siendo computables a los efectos del número máximo individual anual.

Por acuerdo entre el trabajador y el Jefe de Sección correspondiente se podrá compensar el trabajo en horas extraordinarias por tiempo de descanso, a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria realizada. Para su disfrute el Jefe de la Sección determinará la fecha de efecto del mismo, que deberá estar comprendida en el periodo máximo de cuatro meses. El trabajador podrá optar entre realizar el citado descanso o percibir el importe económico correspondiente.

El valor hora extraordinaria para cada productor, en razón al coeficiente de su última categoría profesional, será:

Coef	S/Antig	1 Trien.	2 Trien.	3 Trien.	4 Trien.	5 Trien.	6 Trien.	7 Trien.	8 Trien.
1.00	10,47	10,85	11,43	11,84	12,40	12,87	13,30	13,89	14,48
1.10	11,40	11,79	12,47	12,96	13,55	14,18	14,72	15,36	15,99
1.20	12,12	12,80	13,35	13,96	14,46	14,91	15,38	16,11	16,83
1.25	12,68	13,18	13,77	14,39	15,04	15,67	16,22	17,01	17,74
1.30	13,18	13,63	14,38	14,85	15,55	16,14	16,65	17,41	18,15
1.40	13,96	14,69	15,19	15,94	16,56	17,17	17,78	18,61	19,46
1.45	14,42	15,14	15,73	16,38	17,11	17,80	18,36	19,26	20,10
1.50	14,80	15,56	16,17	16,90	17,53	18,25	18,82	19,77	20,62
1.60	15,69	16,38	17,17	17,94	18,68	19,27	19,86	20,81	21,78
1.75	16,94	17,84	18,68	19,39	20,14	20,88	21,58	22,60	23,65
1.80	17,41	18,30	19,14	20,07	20,81	21,62	22,39	23,43	24,52
2.05	19,62	20,50	21,52	22,37	23,10	23,77	24,48	25,68	26,96
2.20	20,91	21,54	22,48	23,36	24,24	24,93	25,68	26,96	28,62
2.50	25,00	25,88	26,41	26,86	27,00	27,5	28,00	28,5	29,00

Los productores que a lo largo del tiempo de vigencia de este Convenio cumplan nuevos trienios de antigüedad, el valor hora extraordinaria será, desde el momento de su cumplimiento, el correspondiente a la última antigüedad.

Artículo 15.º – *Hora normal*: El valor hora normal para cada coeficiente será el que se especifica en la siguiente tabla:

Coef.	S/Antig	1 Trien	2 Trien.	3 Trien.	4 Trien.	5 Trien.	6 Trien.	7 Trien.	8 Trien.
1.00	5,97	6,24	6,51	6,78	7,07	7,37	7,62	7,91	8,25
1.10	6,50	6,74	7,12	7,41	7,73	8,10	8,39	8,80	9,15
1.20	6,92	7,33	7,64	7,97	8,26	8,54	8,81	9,20	9,63
1.25	7,27	7,51	7,89	8,23	8,58	8,93	9,28	9,69	10,11
1.30	7,51	7,77	8,22	8,51	8,86	9,21	9,52	9,96	10,40



Coef.	S/Antig	1 Trien	2 Trien.	3 Trien.	4 Trien.	5 Trien.	6 Trien.	7 Trien.	8 Trien.
1.40	7,97	8,37	8,68	9,13	9,45	9,81	10,16	10,64	11,10
1.45	8,24	8,62	8,97	9,39	9,78	10,17	10,51	10,99	11,49
1.50	8,49	8,88	9,22	9,66	10,00	10,43	10,74	11,27	11,80
1.60	8,94	9,39	9,81	10,27	10,66	10,99	11,34	11,89	12,46
1.75	9,69	10,22	10,66	11,04	11,51	11,91	12,33	12,95	13,52
1.80	9,96	10,47	10,96	11,49	11,89	12,37	12,80	13,41	14,01
2.05	11,25	11,74	12,31	12,79	13,19	13,60	13,98	14,69	15,38
2.20	11,92	12,32	12,84	13,35	13,87	14,25	14,69	15,38	16,35
2.50	14,5	14,85	15,22	15,47	15,75	16	16,5	17	17,5

Artículo 16.º – *Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad*: Se abonarán a razón de una mensualidad del Salario Pactado individualmente.

Su abono se realizará:

- Gratificación de julio: Antes del 20 de dicho mes.
- Gratificación de Navidad: Antes del 22 de diciembre.

Artículo 17.º – *Gratificación vacaciones*: La empresa abonará a cada productor para colaborar al disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas, en concepto anual, las siguientes cantidades en orden a la fecha de su cumplimiento:

– 822,04 euros brutos si su disfrute coincide: Del 16 al 31 de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y del 1 al 15 de diciembre.

– 674,12 euros brutos si su disfrute coincide: Del 1 al 15 de enero, junio, julio, agosto, septiembre y del 16 al 31 de diciembre.

Para la correspondencia de uno u otro importe se tendrá en cuenta un periodo de vacaciones de 12 días ininterrumpidos y laborales, asignándose al mes que mayor número de días tenga incluidos.

En el supuesto de ser igual el número de días en un mes que en otro de los distintos periodos, el importe de la gratificación será de 734,99 euros brutos.

En el caso de disfrute fraccionado, sin que en ninguna de las fracciones se alcance 12 días ininterrumpidos y laborales, la gratificación será de 674,12 euros brutos.

Si dentro del periodo de mayor gratificación se disfrutan de forma no continuada 16 o más días laborales correspondientes al año vacacional, el importe de la gratificación será de 734,99 euros brutos.

El abono de la gratificación se efectuará en la nómina del mes de septiembre, percibiendo cada trabajador en concepto de anticipo a cuenta, antes del día 20 de dicho mes, la cantidad que le pueda corresponder en orden a su programación individual de vacaciones.

Artículo 18.º – *Gratificación de beneficios*: Se abonará en la cuantía de una mensualidad de Salario Pactado individual.

- Su abono se realizará antes del día 20 de marzo del siguiente año natural.



– El productor que no lleve un año de antigüedad en la empresa, percibirá la parte proporcional que le corresponda.

Artículo 19.º – *Prima de producción*: La prima de producción estará en función de la producción mensual de la Sección 0108, diferenciada en producción de fibra cruda y fibra tintada, y se abonará a cada productor, en función de los días de asistencia, lo siguiente:

- Por tm mensual producida de fibra cruda = tm x 0,03867 euros brutos.
- Por tm mensual producida de fibra tintada = tm x 0,0464 euros brutos.

También se percibirá durante el periodo de vacaciones remuneradas.

El personal correspondiente exclusivamente a la Sección 0108 y los productores con categoría profesional de Carretilleros adscritos a la Sección 0112, percibirán el importe de la prima de producción incrementado en 23,45 euros brutos. Esta diferencia de prima se dejará de percibir cuando por cualquier causa se deje de pertenecer o prestar servicios en la Sección 0108 y puesto de trabajo y Sección 0112.

Artículo 20.º – *Gratificación productividad*: Con la finalidad de incentivar la productividad, se establece en concepto mensual la siguiente gratificación, que estará en función de la producción y de la primera calidad del tow.

La fórmula para su determinación será:

$$\text{G.P.} = \frac{0,04124 \text{ euros} \times \text{tm producidas en la Sección 0108} \times \% \text{ calidad 1.ª de tow}}{100}$$

Para la vigencia de este Convenio Colectivo se garantiza un importe mínimo de la citada gratificación de 985,80 euros brutos anuales para cada trabajador.

El percibo de esta gratificación se realizará de forma mensual y con independencia de los días de asistencia.

Artículo 21.º – *Quebranto de moneda*: El productor que desarrolle la función de Cajero, percibirá en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 41,90 euros mensuales.

Artículo 22.º – *Llamadas a domicilio*: De acuerdo con los siguientes puntos se bonificará al personal.

Personal en Turno Normal. –

1. – Llamadas a domicilio: Se bonificará con 20,41 euros cada llamada a domicilio comprendida entre las 20 y las 6 horas.

El periodo de descanso compensatorio, obligatorio después de terminar el trabajo, será de 12 horas, siempre que se permanezca más de una y comprendida entre las 24 y las 6 horas.

Si el descanso compensatorio coincide en horas inhábiles para el productor de que se trate (sábado, domingo o festivo), el referido descanso será de 9 horas, y se aplicará a la jornada del día hábil inmediato siguiente.



Sea cual sea la hora de incorporación después de una llamada, si se permanece trabajando hasta las 4 horas, y el trabajo tiene una duración de como mínimo una hora, el día siguiente se considerará como descanso.

2. – Llamadas a domicilio en sábados, domingos o festivos: Se bonificará con 20,41 euros.

3. – Trabajo continuado: Si por necesidades urgentes de la factoría, algún productor tuviese que permanecer trabajando hasta las 24 horas, se bonificará con 20,41 euros, además del descanso compensatorio, en este caso de 12 horas. Si este trabajo continuado se presupone que su finalización será posterior a las 24 horas, la empresa le dará al productor una hora quince minutos para ir a cenar o bien le suministrará la cena. Igual procedimiento se seguirá en los casos de trabajo continuado que se presuma su finalización después de las 16 horas.

Si el descanso compensatorio coincide en horas inhábiles para el productor de que se trate (sábado, domingo o festivo), el referido descanso será de 9 horas, y se aplicará a la jornada del día hábil inmediato siguiente.

Personal en turnos. –

1. – Llamadas a domicilio: Se bonificarán con 20,41 euros cada llamada al personal, cualquiera que sea su día y hora, si su presencia en la factoría se produce dentro de las 24 horas desde que se recibe la llamada.

Igual bonificación se pagará si en día de descanso semanal reglamentario en orden al cuadro de turnos, algún productor es llamado a su domicilio para que suspenda el referido descanso y se incorpore al trabajo.

2. – Trabajo continuado: Si por necesidades urgentes de la factoría, algún productor tuviese que permanecer trabajando de forma continuada diez o más horas en el día inmediato anterior a su descanso reglamentario en orden al cuadro de turnos, se bonificará con 20,41 euros.

El trabajador en régimen de turnos que por necesidades de la empresa tenga que realizar un mínimo de doce horas continuadas de trabajo efectivo, se le dará una hora quince minutos para ir a comer o cenar, o bien la empresa le suministrará la comida o la cena.

Llamadas en disfrute de vacaciones remuneradas. –

Si por necesidades urgentes fuese necesaria la presencia de algún productor para la realización de una labor determinada, se bonificará con 20,41 euros, y las horas empleadas para ello se abonarán como horas extraordinarias, no computándose las horas empleadas de sus vacaciones remuneradas.

En aquellos casos de suspenderse el disfrute de vacaciones remuneradas, la empresa compensará los trastornos económicos, debidamente justificados, que pueda haber ocasionado al interesado. Se entiende por suspender solo cuando ya se encuentra el productor disfrutando las referidas vacaciones, o bien disfrutando de descanso reglamentario en orden al cuadro de turnos previo e inmediato a las referidas vacaciones.



Artículo 23.º – *Servicio de retén*: Para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, los cuales pueden poner en grave riesgo tanto la seguridad, como el proceso y las instalaciones, existirá un sistema de personal en retén.

Composición: El servicio de retén estará formado por el siguiente número de productores, los cuales serán designados por la Dirección de la empresa.

- Por mantenimiento mecánico = 8.
- Por mantenimiento eléctrico-instrumental = 8.

Dentro del total de productores designados para realizar el servicio de retén, se confeccionará un orden de rotación, de forma de que cada semana lo realicen de manera efectiva:

- Por mantenimiento mecánico = 2.
- Por mantenimiento eléctrico-instrumental = 1.

Se determinará en la misma proporción una reserva para los supuestos de absentismo de cualquier tipo.

La Dirección de la empresa podrá modificar el número de componentes del servicio de retén, tanto en el número total como en el de realización. En el supuesto de que por tal circunstancia, se hiciese preciso que el resto de componentes realizase un número mayor de retenes efectivos al año que los aquí prefijados, se requerirá el consentimiento individual de los posibles afectados.

Funciones: Los productores que se encuentren realizando el retén efectivo deberán presentarse en fábrica inmediatamente sean requeridos.

Para el cumplimiento de ello deberán estar siempre localizables y en lugares que por su distancia u otros condicionamientos permitan una rápida presencia en el trabajo.

Para facilitar su localización, y siendo ello solo un medio de ayuda personal que permita al productor una mayor agilidad o movilidad, se dotará de aparato buscapersonas.

Una vez incorporados al trabajo se pondrán a las órdenes del Asistente de Fábrica, de quien recibirán las indicaciones o instrucciones de la labor a realizar o de la necesidad surgida para la que ha sido requerido. Deberá informar al referido Asistente de cuantas novedades o situaciones se presenten u observe, como asimismo a la finalización del trabajo.

Si algún productor que se encuentre realizando el retén efectivo se pusiese enfermo u otras causas justificadas que le impidan atender el servicio, deberá, con la mayor urgencia, ponerlo en conocimiento del Asistente de Fábrica, quien lo pondrá en conocimiento del correspondiente de la reserva.

Todo productor en retén efectivo deberá personarse en la factoría cuantas veces sea requerido por el Asistente de Fábrica.

Se dará un descanso compensatorio después de una llamada para realizar un trabajo, que será de 12 horas siempre que se permanezca más de una y comprendidas entre las 24 y las 6 horas. Dicho descanso será obligatorio. Si el descanso compensatorio coincide en horas inhábiles para el productor (sábado, domingo o festivo), el referido descanso



será de 9 horas, y se aplicará a la jornada del día hábil inmediato siguiente. En el supuesto de ser requerido en las referidas horas más de una vez, el descanso correspondiente comenzará a partir de la terminación del trabajo objeto de la última llamada.

Cuando sea posible a la empresa se trasladará al personal en retén en los medios de locomoción de ésta, debiendo en los casos contrarios presentarse por sus propios medios.

Compensación económica: Los productores en retén percibirán mensualmente las siguientes cantidades:

– Mantenimiento mecánico: 327,41 euros brutos, que corresponden a 13 semanas de retén efectivo al año.

– Mantenimiento eléctrico-instrumental: 163,72 euros brutos, que corresponden a 6,5 semanas de retén efectivo al año.

Dichos importes abarcan todas las posibles compensaciones por llamadas.

Aquellos productores titulares a los que les coincida la realización efectiva de retén con días festivos abonables, y los que se puedan fijar como recuperables conforme a lo regulado en los artículos 25.º y 27.º de este Convenio, percibirán por cada uno de los referidos días coincidentes la cantidad de 45,45 euros brutos.

Se confeccionará un orden de rotación entre los productores designados para la realización efectiva del retén. En el supuesto de suspenderse la realización efectiva de retén, conforme al orden de rotación establecido, por alguna de las causas indicadas anteriormente (enfermedad u otros motivos justificados), el productor de la reserva que le sustituya percibirá la compensación económica correspondiente, en razón a lo siguiente:

– Por cada día coincidente en sábado, domingo o festivo el 25% del importe total de la compensación individual correspondiente a una semana de retén efectivo.

– Por cada uno de los otros días, el 10%.

Los productores afectados podrán no obstante acordar entre sí, excepto en los casos de accidentes y larga enfermedad indicados a continuación, y a título individual, la no aplicación del párrafo anterior, dando ello origen a que el tiempo sustituido sea cumplimentado en sus retenes correspondientes. De producirse esta circunstancia, se dará conocimiento por los interesados al Jefe de Sección.

El productor titular del retén que no lo realice por las causas indicadas, dejará de percibir la misma cantidad que se abone al reserva que le sustituya.

Si algún productor del servicio de retén sufre accidente laboral que le impide su realización, la empresa le abonará la compensación económica correspondiente durante el tiempo que dure la incapacidad laboral transitoria, siempre y cuando conjuntamente con lo regulado en el artículo 31.º de este Convenio fuese superior a lo legalmente establecido al efecto.

El productor del servicio de retén que cause baja por enfermedad, y la misma se prolongue de forma ininterrumpida por largo periodo, a partir del tercer mes percibirá el importe



correspondiente del retén efectivo. En esta situación pasará a realizar el retén el reserva, percibiendo éste, a partir del tercer mes, el importe del retén independientemente del titular.

Si algún productor del servicio de retén tuviese que realizar turnos para sustituir a otros productores en situación de disfrute de vacaciones retribuidas, accidente o enfermedad, y según su programa de realización efectiva de retén le coincide en indicada situación, no pudiendo realizarlo por tal motivo, continuará percibiendo la compensación mensual establecida. En esta situación pasará a realizar el retén efectivo el correspondiente de la reserva, percibiendo éste el importe de la compensación por retén en razón a los días realizados según lo regulado anteriormente.

Se abonarán las horas extraordinarias efectivamente realizadas. El número mínimo de horas a abonar será de una.

Por las especiales características de los cometidos de este servicio de retén, cuyas misiones consisten en prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, los cuales pueden poner en grave riesgo tanto la seguridad, como el proceso y las instalaciones, los tiempos que para tal fin tengan que emplearse por este personal tendrán la consideración que se hace en el artículo 35.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Los trabajos que se encomienden a este personal del servicio de retén, que respondan a trabajos programados de mantenimiento, como asimismo a cubrimiento de ausencias de cualquier tipo del personal de mantenimiento a turnos, no estarán incluidos en la anterior consideración, sino solo como horas extraordinarias estructurales.

CAPÍTULO CUARTO. – JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS, JORNADAS FESTIVAS, ETC.

Artículo 24.º – *Comienzo y terminación de la jornada*: La hora de entrada y salida al trabajo se registrará por el reloj de marcaje, si bien se podrán emplear otros medios de control complementarios.

A la hora justa quedará cerrada la admisión, dándose, no obstante, hasta diez minutos de margen al personal para poder incorporarse al trabajo. Pasados estos diez minutos, será privativo de la empresa la admisión o no del productor.

En el supuesto de ser admitido, por cada día con más de diez minutos de retraso, se deducirá media hora del salario pactado, y si el retraso excede de treinta minutos, el descuento será de una hora del mismo salario, y así sucesivamente aumentando en media hora el descuento del mismo. Todo ello al margen del cumplimiento de la puntualidad y a lo que a continuación se establece.

Comienzo de la jornada: El comienzo legal de la jornada de trabajo efectivo tiene efecto precisamente a la hora exacta establecida para cada turno o jornada, de acuerdo con el calendario legal que se establece en este Convenio.

La jornada legal de trabajo efectivo para los distintos sistemas de turnos es la siguiente:

- Régimen de turnos continuados = 7 horas, 30 minutos de trabajo efectivo.
- Régimen de turno normal o jornada = 8 o 6 horas de trabajo efectivo.



El trabajo efectivo es aquel efectiva y realmente desarrollado, lo cual implica, que a la citada hora de comienzo, que se anuncia mediante toque de sirena, los productores deberán encontrarse en su puesto de trabajo y en totales condiciones para comenzar el referido trabajo efectivo, significando ello, que debe estar con el uniforme de trabajo correspondiente.

Los relevos se podrán hacer por el sistema denominado hombre a hombre, lo cual permite el comienzo de jornada para el productor entrante un cuarto de hora antes de la hora exacta establecida como general.

Terminación de la jornada: El cumplimiento de la jornada legal de trabajo efectivo, como el seguimiento del horario de trabajo para cada turno o jornada, de acuerdo con lo establecido, obliga a permanecer en los puestos de trabajo hasta la hora exacta de finalización de la misma.

En el caso de trabajo a turnos, el productor del turno saliente, no podrá abandonar su trabajo hasta que sea relevado por el turno siguiente, estando su permanencia, en caso de necesidad, limitada a un máximo de cuatro horas.

Como norma general se establece: No se podrá abandonar el puesto de trabajo antes de la hora exacta de finalización de la jornada legal de trabajo efectivo establecida, hecha excepción de la situación de producirse el relevo por el sistema de hombre a hombre. En este caso, el productor saliente deberá poner en conocimiento del mando directo esta circunstancia, a partir de este momento, podrá abandonar el puesto de trabajo y la factoría, después de fichar.

El personal obrero adscrito exclusivamente al Departamento Mantenimiento Mecánico, y que realice labores que habitualmente le origine gran suciedad, y con la finalidad de lavarse, podrá abandonar su puesto de trabajo diez minutos antes de la hora exacta de finalización de jornada, hecha excepción del personal que presta sus servicios en régimen de turnos.

Artículo 25.º – Jornada laboral: La jornada laboral, establecida en cómputo anual, será de 1.598 horas de trabajo efectivo.

La aplicación de las horas efectivas de trabajo al año, se llevarán a efecto mediante el cumplimiento de los cuadros horarios y sistemas y cuadros de turnos legalmente establecidos para esta empresa en su centro de trabajo de Miranda de Ebro (Burgos) y que a continuación se indican:

CUADRO HORARIO Y TURNOS DE TRABAJO

A) Aplicación: TURNO GENERAL DE FABRICA																													
TURNOS																													
Nº	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
1	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	
2	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	
3	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	
4	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3
5	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	D	D	1	1	2	2	



Por número:																															
1º	1	1	2	2	3	3	D		D	D	D	1	1	2	2		3	3	D	D	D	D	1		1	2	2	3	3	D	D
	D	D	1	1	2	2	3		3	D	D	D	D	1	1		2	2	3	3	D	D	D		D	1	1	2	2	3	3
	D	D	D	D	1	1	2		2	3	3	D	D	D	D																

Horarios:			
1	2	3	D
De 6 a 14	De 14 a 22	De 22 a 6	Descanso

Cómputo o promedio semanal. –

Ciclo cada 10 días naturales

- 2 días en 1.ºs turnos x 8 horas/día = 16 horas.
 - 2 días en 2.ºs turnos x 8 horas/día = 16 horas.
 - 2 días en 3.ºs turnos x 8 horas/día = 16 horas.
 - 4 días de descanso = 0 horas.
- 48 horas.

48 horas/ciclo: 1,4286 semanas/ciclo = 33,60 horas/hábiles.

Cómputo anual: Años 2011, 2013, 2014. –

$$\frac{365 \text{ días/año}}{10 \text{ días/ciclo}} = 36,50 \text{ ciclos.}$$

36,50 ciclos x 48 horas/hábiles/ciclo = 1.752 horas.

Cómputo anual: Año 2012. –

36,60 ciclos x 48 horas/hábiles/ciclo = 1.757 horas.

Total horas hábiles/anuales = 1.598 horas.

VACACIONES TURNO

Vacaciones anuales retribuidas años 2011, 2013, 2014 = 19 días y 2 horas laborales (154 horas).

Vacaciones anuales retribuidas año 2012 = 19 días y 7 horas laborales (159 horas).

SEMI - TURNO

B) - Aplicación: SEMI-TURNOS (Con descansos habituales en sábados, domingos y festivos)																
TURNOS:																
Nº	L	M	M	J	V	S	D		L	M	M	J	V	S	D	
1	1	1	1	1	1	D	D		2	2	2	2	D	D	D	

Horarios:		
1	2	D
De 6 a 14	De 14 a 22	Descanso



- El cuadro de turnos implica trabajar habitualmente una semana en el primer turno y otra en el segundo. Al final del año se verificará el número de horas trabajadas en razón al cómputo anual que individualmente se han realizado, y ello sólo por posibles cambios de número que alteren sustancialmente la jornada anual. El exceso o defecto de horas trabajadas se adicionarán o descontarán de las vacaciones retribuidas.

- Para los años, 2012, 2013, 2014 la fijación de los días de vacaciones retribuidas, festivos, abonables, así como los viernes hábiles, se determinarán conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa tan pronto se conozca el calendario oficial de días festivos abonables en cada uno de dichos años.

C) - Aplicación: TURNO NORMAL							
TURNOS:							
L	M	M	J	V	S	D	
1	1	1	1	E	D	D	

Horarios:		
1	E	D
De 8a 13 y de 15a 18	De 8 a 14	Descanso

Cómputo Anual			
Año	Nº Festiv. Abon.	Vacac. Retribuidas	Días Descanso Recuperables + Festivos coincidentes en sábados.
2012	14	20	0 +1

JORNADA DE VERANO : 12 semanas		
Año	Periodo	Horario
2012	Desde el 25 de junio al 16 de septiembre	De 8 a 14

Durante el periodo de jornada de verano, así como durante los viernes, la jornada laboral a efectos de vacaciones retribuidas, será de seis horas.

Para los años 2012, 2013 y 2014, la fijación de los días de vacaciones retribuidas, festivos, abonables y los posibles días de descanso que se determinen a los efectos del cómputo anual, se fijarán conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa tan pronto se conozca el calendario oficial de días festivos abonables en dichos años.

Artículo 26.º – *Vacaciones anuales retribuidas*: En el artículo 25.º de este Convenio Colectivo, como consecuencia de la regulación de la jornada laboral legal, y ello en cómputo anual, se establecen los días y horas de vacaciones anuales retribuidas.

- Para su programación y disfrute se seguirá la siguiente normativa:

a) Periodo de programación: Las vacaciones retribuidas se programarán en el plazo comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de marzo.

Para aquellos casos individuales que no haya sido posible la programación completa dentro del expresado periodo, se abrirá un nuevo plazo, solo para programar el resto de



las vacaciones pendientes del año, que será el comprendido entre el 15 de septiembre y el 30 del mismo mes.

Dentro de los citados periodos de programación serán programadas individualmente todas las vacaciones que a cada trabajador corresponda disfrutar en cada año vacacional.

b) Periodo de disfrute: Será el comprendido entre el 1 de abril y el 31 de marzo del año siguiente.

Las vacaciones se programarán para ser disfrutadas en módulos completos de 20 o 21 días naturales, según módulos, y contados según los Módulos «I» de la tabla que se describe a continuación.

Durante el periodo del 1 de junio al 30 de septiembre y del 21 de diciembre al 10 de enero siguiente, individualmente cada trabajador solo podrá utilizar uno de los módulos de 20 o 21 días naturales de vacaciones.

MÓDULOS «I»

<i>Periodo</i>		<i>N.º de días</i>
11-01	30-01	20
31-01	19-02	20
20-02	11-03	20
12-03	31-03	20
01-04	20-04	20
21-04	10-05	20
11-05	31-05	21
01-06	20-06	20
21-06	10-07	20
11-07	31-07	21
01-08	20-08	20
21-08	10-09	21
11-09	30-09	20
01-10	20-10	20
21-10	10-11	21
11-11	30-11	20
01-12	20-12	20
21-12	10-01	21

Allí donde las necesidades del servicio lo permitan se podrá flexibilizar esta norma.

Será de aplicación el orden de preferencia definido en los puntos d) y e) de este artículo.



El resto de los días de vacaciones retribuidas, si es posible a la marcha normal del servicio, se disfrutarán en las fechas que cada productor solicite.

El número mínimo de horas a solicitar será de una.

Si algún productor, una vez programado el disfrute de sus vacaciones y/o disfrutadas ya las mismas, le surgiese la necesidad de disponer de algún día, se tratará de facilitárselo, aunque pueda ser con cargo al año vacacional siguiente.

c) Las vacaciones serán programadas por los responsables de cada Sección atendiendo las necesidades del trabajo y las peticiones del personal.

El personal propondrá dentro del periodo de programación al responsable de cada Sección, la fecha elegida por los mismos.

d) El responsable de cada Sección las asignará a cada productor, si es posible a la marcha normal del servicio, en la fecha elegida por los mismos.

En caso de ser imposible atender a cada petición del personal en las fechas por ellos elegidas, el Jefe de la Sección hará un programa de rotación en orden a la antigüedad en la Sección, de forma de que cada año tengan preferencia diferentes productores en relación con el año anterior.

e) El Jefe de la Sección fijará y dará a conocer a los productores la distribución de plazas en cada mes, a lo largo de cada periodo anual de vacaciones, que cada Sección puede conceder en orden a las necesidades del trabajo.

Cuando el número de solicitudes en una fecha fuesen superior a las fijadas, serán concedidas atendiendo al orden de preferencia determinado en el punto d), pasando el resto a ser ofrecidas en las fechas vacantes.

f) En el supuesto de no existir acuerdo en cuanto a las fechas de programación, el Jefe de la Sección será el que determine y asigne el periodo de disfrute. En caso de desacuerdo resolverá la jurisdicción competente.

g) Será obligatorio que cada productor comunique al responsable correspondiente, dentro del periodo de programación, la fecha elegida para el disfrute de sus vacaciones anuales. La falta de comunicación dará lugar a que sean fijadas discrecionalmente por el Jefe de la Sección.

h) Cada Jefe de Sección, una vez efectuada la programación definitiva la dará a conocer a su personal, exponiendo una relación de la misma en el tablón de anuncios de la Sección y emitiendo las oportunas hojas de autorización individual, las cuales tendrán validez en los supuestos de cambios de Sección. De llegarse a superar en la nueva Sección de destino, por estar programadas con anterioridad, el número máximo a conceder, se seguirá el procedimiento de asignación a los de mayor antigüedad en la Sociedad y dentro de ese mismo grupo, pasando el resto a mantener su orden rotativo para el próximo año.

Una copia de la programación será remitida al Comité de Empresa dentro del mes de mayo.



i) Cuando los productores deseen cambiar entre sí sus fechas programadas de vacaciones anuales, lo solicitarán del responsable correspondiente, quien atenderá la petición si ello es posible.

j) Si por necesidades urgentes y justificadas algún productor necesitase que le fuera modificada la programación definitiva de sus vacaciones, lo solicitará de su responsable, quien tratará de facilitarle tal petición.

k) El personal que no disfrute sus vacaciones anuales durante el periodo establecido, perderá el derecho a las mismas, y por tanto no se acumularán con las de años sucesivos.

l) En el supuesto de que motivado por las causas de absentismo en proporción importante en orden a puestos de trabajo y Sección, u otras causas imputables a la empresa, de las que se daría cuenta al Comité de Empresa, algún productor no pudiese disfrutar las vacaciones anuales en el periodo establecido, serán acumuladas a las del próximo año. Igualmente se acumularán, cuando motivado por situación de incapacidad laboral transitoria, algún productor, que le corresponda, no pueda disfrutarlas en el periodo vacacional establecido.

2 – Se garantizará, al máximo de trabajadores posibles, veinte o veintiún días naturales continuados incluidos en ellos los correspondientes días de descanso reglamentario de sus vacaciones anuales retribuidas, dentro del periodo del 1 de junio al 30 de septiembre y del 21 de diciembre al 10 de enero siguiente.

Aquellos trabajadores, a los que en orden a las necesidades del servicio, no puedan disfrutar un mínimo de 20 días naturales continuados, incluidos en ellos los correspondientes días de descanso reglamentario, de sus vacaciones anuales retribuidas, dentro del periodo del 1 de junio al 30 de septiembre y del 21 de diciembre al 10 de enero siguiente, serán compensados con la cantidad de 839,61 euros, independientemente del orden de elección individual, es decir, que el empleado con preferencia de elección, si existen plazas vacantes en el periodo compensable económicamente en su grupo profesional dentro de la Sección, podrá elegir ésta. Esta compensación económica es independiente de lo que le pueda corresponder por Gratificación Vacaciones conforme a lo regulado en el artículo 17.º de este Convenio.

Si las necesidades técnicas de la empresa aconsejan a la Dirección proceder a la paralización de la factoría, y si ella se realiza durante al menos 20 días naturales dentro del periodo indicado en el párrafo anterior, los trabajadores a los que en el mismo párrafo se refiere, que les corresponda compensación económica, podrán optar por una de las dos fórmulas siguientes:

– Continuar sin modificación su programa individual de vacaciones, percibiendo: 839,61 euros.

– Modificar su programación individual de vacaciones e irse en el tiempo de la parada, percibiendo en este caso solo: 419,83 euros.



Al trabajador que teniendo programadas sus vacaciones en periodo no indemnizable, le ocurriera accidente laboral que le impidiese cumplir la referida programación y tuviese que disfrutarlas en periodo indemnizable, percibirá la indemnización que le pudiera corresponder en esta nueva situación.

El abono de la indemnización individual que pueda corresponder, se realizará al comienzo del disfrute de las vacaciones que conforme a todo lo anterior den derecho a la referida indemnización, regularizándolo posteriormente en nómina.

Artículo 27.º – *Días festivos abonables*: Concordante con lo establecido en el artículo 25.º de este Convenio Colectivo, los días festivos abonables reglamentarios serán los que en cada momento establezca la Autoridad Laboral.

Por el proceso técnico de producción de esta empresa, que es ininterrumpido, los productores en régimen de trabajo en turnos y semi-turnos, sin descansos habituales en sábados, domingos y festivos, tendrán el mismo número de días incluidos como descansos alternos en los correspondientes cuadros horarios y turnos de trabajo, conformando todo ello el cómputo anual de jornada laboral.

Artículo 28.º – *Permisos*: El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Con derecho a remuneración:

– En caso de matrimonio del productor, durante quince días naturales.

– Durante dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 100 km desde su domicilio habitual al centro médico, el plazo se ampliará por otros dos días más.

De no poderse aportar por el trabajador el certificado que justifique la gravedad, será presentado uno donde conste el diagnóstico, siendo el médico de empresa el que con su criterio defina la gravedad o no.

– Durante un día por matrimonio de hijos.

– Durante un día en caso de matrimonio de hermanos del productor o de su cónyuge.

– Durante un día por intervención quirúrgica, debidamente justificada de:

Cónyuge.

Hijos.

Padres.

Hermanos (solo del productor).

Del trabajador o de su cónyuge.

Cuando conforme a lo anterior, si la intervención quirúrgica se realice a más de 100 km de distancia entre el centro médico y el domicilio habitual del productor, el permiso se ampliará por otro día.



- Durante un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo preciso, justificadamente, en caso de visitas médicas coincidentes con la jornada laboral de cada productor, a los facultativos de la Seguridad Social.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

CUADRO DESCRIPTIVO (Apartado b)	
PRIMER GRADO	SEGUNDO GRADO
Cónyuge	Abuelos
Padres	Abuelos políticos
Hijos	Hermanos
Padres políticos	Hermanos políticos
Hijos políticos	Nietos
	Nietos políticos

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1.º del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.



Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de Montefibre Hispania, S.A. generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los apartados j) y k) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Dirección con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la Dirección y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados j) y k) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

* En lo no reconocido en este artículo, se aplicará lo dispuesto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Sistema de disfrute de los permisos. –

Los distintos tipos de permisos retribuidos regulados en este artículo, deberán disfrutarse, sin acumularse a las vacaciones anuales retribuidas, en la siguiente forma:

– Regulados en los apartados a) a f), ambos incluidos. – Se disfrutarán preferentemente en el momento de producirse el hecho que da origen al permiso. No obstante, se establece un plazo máximo de hasta 30 días naturales desde que se produce el hecho causante. Para la utilización dentro de los plazos que se establecen, será obligatorio un preaviso de al menos 48 horas a la fecha de disfrute. Se debe confeccionar la oportuna hoja de permiso, y éste se concederá atendiendo prioritariamente las necesidades del servicio.

Si dentro del plazo de los 30 días naturales, el productor al que reglamentariamente le ha correspondido permiso retribuido se pusiese enfermo o se accidentase, y siempre que el hecho no coincida encontrándose ya en cualquiera de esas dos situaciones, se suspenderá el plazo, para continuarlo una vez reincorporado al trabajo.

En el supuesto de coincidir los plazos que se establecen con vacaciones programadas, se suspenderá el referido plazo, para continuarlo una vez reincorporado al trabajo.

De los días de permiso regulados en el apartado b), uno de ellos podrá ser ampliado su disfrute hasta 90 días naturales.



CUADRO DE LICENCIAS RETRIBUIDAS						
PROCESO	TESTIGO	PERITO	ACTOR DEMANDANTE ^O	DEMANDADO	TIEMPO	JUSTIFICANTE
PENAL	SI	SI	SI (Delitos Públicos) NO (Delitos Privados)	NO	Indispensable	(1)
CIVIL	SI	NO (2)	NO	NO	Indispensable	(1)
LABORAL	SI	NO (2)	SI (3) NO (4)	NO	Indispensable	(1)
(1) - Citación judicial con indicación del concepto de la comparecencia. (2) - Salvo citación juez (3) - Sentencia condenatoria empresa (4) - Sentencia condenatoria trabajador						

A los efectos de permisos, las parejas de hecho reconocidas legalmente, tendrán los derechos que sean homologables a las parejas de derecho según el vigente Convenio Colectivo.

A todo lo regulado en este artículo se le añadirán, modificarán o eliminarán todas aquellas materias que para la conciliación de la vida familiar se vayan estableciendo por las leyes.

Artículo 29.º – *Jornada de verano*: La jornada de verano, recogida en el artículo 25.º de este Convenio será:

– Periodos y horario: Los definidos en el artículo 25.º.

Si por necesidades de la factoría, bien por programación de paradas de planta, averías, etc., fuese necesario durante la jornada de verano la presencia o continuidad en los trabajos de algún personal, se contará con la colaboración de los mismos.

La jornada de verano solo será de aplicación al personal que habitualmente trabaja en turno normal.

CAPÍTULO QUINTO. – MEJORAS SOCIALES

Artículo 30.º – *Transporte del personal*: La empresa abonará el coste del actual servicio para el transporte de su personal.

Artículo 31.º – *Accidentes laborales*: En caso de accidente laboral, la empresa abonará la totalidad del salario pactado individualmente, incrementado con la prima de producción, plus de turnicidad y plus de nocturnidad, que le sea de aplicación, siempre y cuando fuera superior a lo legalmente establecido al efecto.

Artículo 32.º – *Enfermedad*: Siendo cada día más preciso un control del absentismo y particularmente el originado como consecuencia de la incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad, se afronta una vez más en este Convenio esta necesidad. Un control que no debe ser una mera fiscalización de las situaciones abusivas, sino que a su vez debe tender a conocer aquellas otras en las que sea conveniente una colaboración para con el enfermo, conocimiento de las causas que originan las bajas, así como un asesoramiento o ayuda a su posible y mejor atención.



En ambos sentidos, control y colaboración, se establecen unas bases mínimas que tratan de garantizar el que no se produzcan situaciones, de una parte aprovechamiento indebido de una mejora económica que es de todos los productores, y de otra, una colaboración para resolver en lo posible aquellos procesos de enfermedad que no estén suficientemente atendidos.

Bases:

El personal en situación de baja por enfermedad, debidamente acreditada, percibirá las prestaciones económicas fijadas por la Seguridad Social. La diferencia existente entre las prestaciones de la Seguridad Social y el Salario Pactado lo aportará la empresa a una Comisión Social, quienes en todo momento determinarán la procedencia o no de su abono a los interesados.

A los productores que superen los veinte días ininterrumpidos de baja por enfermedad, se les garantizará el Salario Pactado individual incrementado con la Prima de Producción a partir del 20.º día en la referida situación, siempre que sea superior a lo legalmente establecido.

El abono de los complementos se realizará en el mes de su repercusión en nómina.

Para llevar a efecto el control de posibles situaciones abusivas, se establecen una serie de condiciones que deberán observar los productores enfermos; condiciones que de no respetarse ocasionarán de modo simultáneo la retirada de la ayuda del Fondo de Enfermedad, aparte de otras medidas legales que le puedan ser de aplicación.

Estas condiciones son las siguientes:

– El anuncio de la baja deberá realizarse dentro de las 24 horas de producirse, mediante comunicación a centralita de teléfonos en horas de turno normal, o en portería exterior fuera de dicho horario. En ambas dependencias existe un libro de registro para tal finalidad.

– El productor enfermo deberá seguir las prescripciones del médico en lo que a tratamiento se refiere, es decir, que si el facultativo prescribe que el enfermo debe estar en su domicilio, su incumplimiento será causa suficiente para la no concesión de la ayuda.

– Deberá facilitar cuanta información referida a su enfermedad y estado de curación le sea solicitado por el Servicio Médico de la Empresa.

– Será causa suficiente de retirada de la ayuda del Fondo el encontrarse, estando en situación de baja, en horas y lugares que a juicio de la Comisión Social puedan agravar la dolencia o prolongar su curación.

– No podrá realizar trabajo alguno, bien por cuenta propia o ajena, durante los días de baja.

– En lo referente a acciones de colaboración para tratar de resolver problemas de diversa índole que puedan presentarse a los productores enfermos, se definen en principio las siguientes:



– El Médico de empresa establecerá contactos con los distintos Médicos que componen el cuadro de asistencia en esta ciudad; asimismo se preocupará de obtener informes y efectuar seguimiento ante los distintos especialistas de otros centros médicos donde sean trasladados nuestros productores.

– El Médico de empresa orientará en los casos precisos y cuando el enfermo lo requiera, sobre el estado de curación y tratamiento que se está aplicando.

– El Médico de empresa recogerá todas aquellas quejas o sugerencias que le puedan plantear los productores, y tratará de canalizarlas para su corrección o aplicación. Asimismo, dará conocimiento a la Comisión Social de todas las cuestiones que puedan ser objeto de interés general.

– El Médico de empresa potenciará la medicina preventiva y asesorará sobre la seguridad e higiene en el trabajo.

– La Comisión Social velará por el cumplimiento y aplicación de todos los temas regulados en estas normas.

Composición y funciones de la Comisión:

La Comisión Social estará formada por tres miembros designados por el Comité de Empresa y tres por la Dirección, de los cuales uno será el Médico de empresa.

La Comisión Social funcionará con independencia del Comité y de la Dirección, por delegación de éstos, si bien informará a petición de los mismos de cuantos asuntos sean de su competencia.

La Comisión Social, después de estudiados y considerados todos los casos, decidirá lo que proceda, siendo las decisiones inapelables.

Siempre que se considere necesario, los miembros de la Comisión podrán ser sustituidos por el Comité de Empresa o por la Dirección, de acuerdo con el sistema de designación.

Artículo 33.º – *Seguro voluntario de accidentes:* La Sociedad tiene suscrito un seguro de accidentes profesional y extra-profesional para todos los productores de la empresa.

Dicho seguro garantiza las indemnizaciones que a continuación se indican, y que estarán en función del coeficiente de la categoría profesional que cada uno posea el 1 de enero de cada año de comienzo de efecto de la póliza.

EN CASO DE MUERTE	
COEFICIENTE	CAPITAL GARANTIZADO (€)
Del 1.00 al 1.20 incluidos	54.091,09
Del 1.25 al 1.75 incluidos	63.106,27
Del 1.80 al 2.05 incluidos	69.116,39
Del 2.20 al 2.50 incluidos	75.126,51



EN CASO DE INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL PARA TODA PROFESION U OFICIO	
COEFICIENTE	CAPITAL GARANTIZADO (€)
Del 1.00 al 1.20 incluidos	63.106,27
Del 1.25 al 1.75 incluidos	69.116,39
Del 1.80 al 2.05 incluidos	75.126,51
Del 2.20 al 2.50 incluidos	84.141,69

Las normas generales y demás requisitos serán únicamente los establecidos en las condiciones de la póliza suscrito con la compañía aseguradora.

Artículo 34.º – *Seguro de vida*: La Sociedad, aparte del seguro de accidentes profesional y extra-profesional, tiene suscrita para todos sus trabajadores una póliza de seguro colectivo Ramo Vida.

Dicho seguro garantiza las indemnizaciones que a continuación se indican y que estarán en función del coeficiente de la categoría profesional que cada uno posea al 1 de enero de cada año de comienzo de efecto de la póliza.

COEFICIENTE	CAPITAL GARANTIZADO (€)
Del 1.00 al 1.20 incluidos	16.227,33
Del 1.25 al 1.75 incluidos	21.636,44
Del 1.80 al 2.05 incluidos	27.045,54
Del 2.20 al 2.50 incluidos	32.454,65

Este seguro garantiza igual indemnización en el caso de que algún productor quedase en situación de Invalidez Permanente Total o Absoluta antes de alcanzar la edad de jubilación ordinaria, según la Ley en vigor y se encuentre al servicio activo en la empresa.

Las normas generales y demás requisitos serán únicamente los establecidos en las condiciones de la póliza suscrita con la compañía aseguradora.

Artículo 35.º – *Prestación matrimonial*: La empresa abonará a cada productor al contraer matrimonio, y por una sola vez, el importe de la mensualidad del Salario Pactado.

Artículo 36.º – *Gratificación especial*: Siendo especialmente gravoso el tener que prestar servicios en el turno de noche por la significación que tiene en el ámbito familiar las festividades de Nochebuena y Fin de Año, y haber empleados que por sus obligaciones laborales ineludibles no pueden disfrutar citadas noches de tan señaladas fechas con los suyos, se acuerda concederles una gratificación especial.

Respondiendo exclusivamente a este fin, y como gratificación extrasalarial con un carácter estrictamente social, no ligado a ningún tipo de plus, incentivo, etc., de los conceptos que componen el salario establecido en el presente Convenio, los empleados que por necesidades del servicio tengan que permanecer trabajando en las mencionadas noches del 24 y 31 de diciembre, percibirán la gratificación que abajo se indica.



Por todo lo anterior, queda expresamente excluida para los empleados que puedan disfrutar vacaciones retribuidas.

<i>Coeficiente</i>	<i>Euros/noche</i>
1.00	100,21
1.10	112,01
1.20	117,90
1.25	123,82
1.30	129,71
1.40	135,59
1.45	141,45
1.50	145,01
1.60	153,26
1.75	165,07
1.80	168,59
2.05	194,55
2.20	206,35
2.50	229,84

CAPÍTULO SEXTO. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 37.º – *Categorías y coeficientes*: Serán las que abajo se indican.

En el supuesto de que durante la vigencia de este Convenio, surgiese la necesidad de asignar a algún productor categoría distinta a las contenidas en este artículo, servirán como referencia las establecidas en la anterior Ordenanza Laboral para la Industria Textil.

COEFICIENTES	CATEGORIAS PROFESIONALES
1.00	Peón
	Mujer Limpieza
1.10	Ayudante especialista
1.20	Especialista
	Auxiliar de laboratorio
	Oficial 3º Mecánico
	Oficial 3º Instrumentista
	Oficial 3º Eléctrico
	Oficial 3º Albañil
	Carretillero 2ª
	Auxiliar Administrativo
	Dependiente economato
	Calcador
	Pesador
	Portero
	Ordenanza
	Vigilante



COEFICIENTES	CATEGORIAS PROFESIONALES
1.25	Auxiliar Organización
1.30	Especialista de Primera
	Auxiliar de laboratorio de primera
	Almacenero
	Fogonero de primera
	Conductor
	Observador de calidad
	Listero
1.40	Oficial 2ª Mecánico
	Oficial 2ª Eléctrico
	Oficial 2ª Instrumentista
	Oficial 2ª Albañil
	Oficial 2ª Carpintero
	Oficial 3ª Administrativo
1.45	Técnico Organización
	Delineante
1.50	Ayudante Contraemaestre
	Ay. Contraemaestre Transformación.
	Analista.
	Primer Hilador.
	Cuadrista sección 102.
	Cuadrista sección 105.
	Cuadrista sección 107-08.
Cuadrista central térmica	
1.60	Delineante de primera.
1.75	Oficial 2ª Administrativo.
	Ayudante servicio tecnológico.
	Oficial 1ª Mecánico.
	Oficial 1ª Eléctrico.
	Oficial 1ª Instrumentista.
	Enfermero
	Analista de primera.
	Especialista planta depuradora
1.80	Delineante proyectista.
2.05	Oficial 1ª administrativo
	Contraemaestre
	Maestro de Taller
	Encargado de Almacén
2.20	Jefe de Almacén.
2.50	Diplomado universitario de enfermería



Artículo 38.º – *Grupos profesionales*: Serán los que a continuación se indican:

GRUPO " 1 "	
Personal Obrero y Subalterno	
	Albañiles
	Almaceneros
	Ayudantes de Contraмаestre
	Ayudantes de Especialista
	Carpinteros
	Carretilleros
	Conductores
	Contraмаestres
	Cuadristas Sección 0102
	Cuadristas – Plantistas Sección 0105
	Cuadristas Sección 0107-08
	Cuadristas Sección Central Térmica
	Electricistas
	Especialistas
	Fogoneros
	Instrumentistas
	Maestros de Taller
	Mecánicos
	Ordenanzas
	Peones
	Pesadores
	Porteros
	Primeros Hiladores
	Especialista de Depuradora.

Se considerarán incluidos en este grupo 1. – Personal obrero y subalterno, todos aquellos empleados que teniendo, a título personal, categoría profesional distinta a las enumeradas en el anterior cuadro, realicen las funciones de los puestos de trabajo allí descritos por modificación de sus condiciones de trabajo mediante el preceptivo procedimiento.

GRUPO " 2 "	
Personal Administrativo y Mercantil	
2	Auxiliares Administrativos
	Dependientes Económicos
	Encargados de Almacén
	Jefes de Almacén
	Oficiales Administrativos
GRUPO " 3 "	
Personal Técnico	
3	Analistas de Laboratorios
	Auxiliares de Laboratorios
	Auxiliares de Organización
	Ayudantes del Servicio Tecnológico
	<i>Caldores</i>
	Delineantes
	Enfermero
	Observadores de Calidad
	Técnicos de Organización
	Diplomado universitario de enfermería.



Artículo 39.º – *Faltas y sanciones*: Las faltas en que puedan incurrir los trabajadores se clasificarán en: Leves, graves y muy graves.

1. – Leves: Son faltas leves:

- a) Faltar un día al trabajo.
- b) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
- c) Abandonar el puesto de trabajo o el servicio durante breve tiempo durante la jornada de trabajo.
- d) Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
- e) La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
- f) La falta de respeto, en materia leve, a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.
- g) La falta de limpieza e higiene personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y Medicina de Empresa.

2. – Graves: Son faltas graves:

- a) La doble comisión de falta leve, dentro del periodo de un mes, excepto en las de puntualidad.
- b) La falta de dos días al trabajo durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y Medicina de Empresa.
- d) El incumplimiento de las normas legales generales, las de esta Ordenanza o del Reglamento de Empresa, en materia de seguridad en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
- e) La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
- f) La voluntaria disminución de la actividad habitual o los defectos en la calidad fijada, por negligencia del trabajador.
- g) El empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
- h) Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.
- i) La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
- j) La embriaguez no habitual durante el trabajo.

3. – Muy graves: Son faltas muy graves:

- a) La reiteración en falta grave dentro del periodo de un mes, siempre que aquélla haya sido sancionada.
- b) La falta de seis días al trabajo, durante un periodo de cuatro meses.



c) Más de doce faltas de puntualidad en un periodo de seis meses, o de veinticinco en un periodo de un año.

d) La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros, dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de su trabajo o servicios por cuenta de la empresa.

e) El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

f) La indisciplina o desobediencia a los Reglamentos de la empresa, o a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.

g) La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal.

h) La falsedad en la circunstancia de accidente de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.

i) La embriaguez habitual durante el trabajo.

j) El abandono del trabajo en puesto de responsabilidad.

k) El abuso de autoridad.

l) La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.

m) La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa, dentro y fuera de la jornada de trabajo.

4. – Sin perjuicio de aquellos otros casos en que proceda el despido sin indemnización, con arreglo a la legislación vigente, la empresa podrá acordarlo, sin que venga obligada a imponer otra sanción, en los casos que a continuación se detallan:

a) Faltar diez días al trabajo en el periodo de seis meses.

b) Faltar a la puntualidad ocho veces en un mes; catorce en tres meses o veinte en seis meses.

c) La indisciplina o desobediencia cuando ocasione graves daños a la empresa, a los compañeros de trabajo, a la normalidad de la prestación de éste y siempre que se produzca en forma pública y con escándalo.

d) La embriaguez habitual públicamente advertida en el centro de trabajo.

e) El originar reiteradamente riñas o pendencias con los compañeros de trabajo, bastando una sola vez cuando se produzcan lesiones, daños en las instalaciones o notoria interrupción en el trabajo.

f) La infidelidad a la empresa por pasar a prestar servicios a otra competidora teniendo prohibido; el revelar secretos o datos de obligada reserva; falsificar o tergiversar datos o documentos; el ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directivos.

g) La simulación de accidente de trabajo.



5. – Sanciones: Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

- Por falta leve: Amonestación verbal: amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
 - Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 - Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
- Despido.

6. – Prescripción: Las faltas prescribirán por el transcurso de los plazos que se señalan, según la entidad, contado desde su comisión o desde que la Dirección de la empresa tenga conocimiento de los hechos que las constituyen y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

- Faltas leves: A los diez días.
- Faltas graves: A los veinte días.
- Faltas muy graves: A los sesenta días.

CAPÍTULO SÉPTIMO. – CLÁUSULAS VARIAS

1.1. – *Garantía de empleo*: Montefibre Hispania, S.A., dentro de su política de consolidación de sus actividades, que implica entre otras acciones una colaboración total de su potencial humano, y con el ánimo de la mayor estabilidad y seguridad posible de su personal, se compromete, dentro del espíritu de colaboración que debe imperar el trabajo en común, a garantizar el empleo durante la vigencia de este Convenio Colectivo, cuando por exigencias organizativas y técnicas para un mejor aprovechamiento de todos sus recursos, se produzca un sobrante de personal en aquellas funciones principales encomendadas a cada uno de los que componemos la Sociedad.

El exceso que se pueda producir será empleado en cometidos que pudiendo ser distintos sean precisos para reforzar la referida garantía.

1.2. – *Servicios sociales*: Durante la vigencia del este Convenio Colectivo se mantendrá el servicio establecido en la actualidad.

Si por conveniencia de las partes se decidiese la modificación del servicio actual, ello se podrá llevar a efecto únicamente si no se altera el coste que en la actualidad representa para la Sociedad. La empresa destinará para la realización de actividades culturales y deportivas de su personal, la cantidad de 5.778,33 euros anuales. Para la utilización de dicho fondo el Comité de Empresa entregará a la Dirección un programa de las actividades a realizar durante un año. La Dirección sólo se podrá oponer en su utilización cuando la actividad a desarrollar no cumpla alguno de los fines para los que se crea este fondo.

1.3. – *Acción sindical en la empresa*: Una vez desarrollada la normativa legal que regula la acción sindical, esta se regirá por lo que en cada momento establezcan las leyes.

No obstante, en el Anexo «I» de este Convenio, se recogen varios conceptos específicos de aplicación en esta empresa.



1.4. – *Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores*: Durante la duración de este Convenio no será de aplicación para los casos de absentismo motivados por enfermedad o accidente.

1.5. – *Cláusula adicional*: En lo previsto en este Convenio, se estará a lo que dispongan las Leyes Laborales Generales y Convenio General para la Industria Textil y de Confección.

1.6. – *Seguridad e higiene*: Se estudiarán en el Comité de Seguridad y Salud, para su implantación, todos aquellos temas que sobre seguridad, higiene y salud laboral tiendan a mejorar las condiciones actuales.

1.7. – *Horas extraordinarias por fuerza mayor*: A fin de determinar aquellas horas extraordinarias que pudieran tener la consideración de horas extraordinarias por fuerza mayor, mensualmente si es que se han producido, serán estudiadas y definidas por una Comisión de la Dirección y el Comité de Empresa.

1.8. – *Revisión salarial*:

1.8.1. – Escala de gratificación, por beneficios antes de impuestos auditados:

BENEFICIOS ANTES DE IMPUESTOS	INCREMENTO
Menor de 1.5 M/€	0 €
De 1.5 a 2.5 M/€	500 € brutos
De 2.5 a 4 M/€	750 € brutos
Mayor de 4 M/€	1.000 € brutos

1.8.2. – Para los años 2011 y 2012, se considerará un mínimo garantizado no consolidado, a cuenta de la escala del apartado 1.8.1. de:

– Año 2011: 150 euros brutos.

– Año 2012: 250 euros brutos.

Este mínimo garantizado se abonará en el mes de enero de 2012, y estará sujeto a cuenta del pago definitivo a la escala de beneficios antes de impuestos de la empresa, que se abonará en el mes de marzo de 2013.

1.8.3. – En los años 2013 y 2014 el mínimo garantizado se consolidará en Salario Pactado, en el concepto Plus Convenio y a cuenta de la escala del apartado 1.8.1 de::

– Año 2013: 250 euros brutos.

– Año 2014: 250 euros brutos.

1.8.4. – Seguimiento y auditoría.

1. El Comité de Empresa tendrá acceso mensual a la cuenta de resultados de la empresa y balance de situación que si se estima se publicará en los tablones oficiales.

2. En el supuesto de que se produjera algún acontecimiento que pusiera en cuestión el sistema, la Comisión Paritaria, del Comité de Empresa y la propia Dirección tendrán que analizar la situación y en su caso se propondrá a la Dirección de la Empresa las medidas oportunas en relación con la tabla negociada.



3. La Comisión Paritaria del Comité de Empresa, podrá contrastar los resultados con la empresa que audita a Montefibre Hispania para realizar cuantas consultas sean necesarias.

1.9. – *Calendario de pagos.*

2012	2013	2014	2015
Enero 400 €	Enero 250 € (Plus Convenio).	Enero 250 € (Plus Convenio).	Marzo Tabla beneficios año 2014
	Marzo Tabla beneficios año 2012	Marzo Tabla beneficios año 2013	

En el mes de mayo, una vez auditadas las cuentas anuales por un organismo externo y tras la aprobación de la Comisión de seguimiento se abonará la revisión al alza, en el caso de producirse algún desajuste del abono de marzo.

1.10. – *Jubilación obligatoria:* De conformidad con lo establecido por la Disposición Adicional 10.^a del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 3 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 14/2005, de 1 de julio, se pacta la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre y cuando el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. Si algún trabajador no cumpliera con los requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la reiterada prestación de jubilación contributiva al cumplir los 65 años, la jubilación forzosa será efectiva en el momento en que los cumpla (Jubilación ordinaria/según legislación vigente).

Dicha medida tiene como finalidad favorecer la calidad del empleo y, en concreto, su estabilidad. Por ello, la empresa se compromete a transformar en indefinido un contrato temporal por cada jubilación que tenga consecuencia de la aplicación de este artículo, siempre que éste no fuese amortizable.

1.11. – *Formación continua:* Montefibre Hispania S.A. a través del presente Convenio Colectivo, y durante su vigencia, manifiesta su adhesión al Acuerdo Nacional sobre formación continua, firmado por las organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas a nivel estatal (C.E.O.E., C.E.P.Y.M.E., U.G.T., C.C.O.O.).

Voluntariamente, las horas de formación externa y presenciales, de carácter técnico (*) que excedan de la jornada ordinaria se computarán al 50% por parte del trabajador y 50% por parte de la empresa.

* No se computan a este efecto: Las horas de formación interna en el puesto de trabajo, las horas de formación on-line, ni las horas relativas a Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales.

1.12. – *Clasificación profesional:* Se describen las funciones genéricas de los puestos de trabajo de Cuadrista Sección 0102; Cuadrista-Plantista de la Sección 0105;



Cuadrista de la Sección 0107-08; Cuadrista de la Sección Central Térmica, y, Primer Hilador. Se asigna asimismo un coeficiente acorde con las funciones.

Cuadrista Sección 0102. –

A través de los sistemas de paneles de control y fundamentalmente de ordenadores de proceso (Sistema de Control Distribuido) instalados en la sala de cuadro de la Sección, tendrán como misiones fundamentales:

– A la entrada del turno, hará un reconocimiento de las principales variables que regulan el proceso y verificará que están dentro de los valores prefijados.

– Vigilará constantemente que se cumplen las condiciones de marcha prefijadas a cada variable y ante cualquier desviación o alarma del sistema de control (calidad, seguridad y medio ambiente):

Actuará para llevarla a sus límites de control.

Si fuera necesario coordinará las actuaciones con los plantistas.

Informará normalmente a su Contraamaestre, y sobre todo si la dificultad, gravedad o posibles implicaciones lo requieren.

– Antes de cualquier puesta en marcha de la Sección, máquinas o condiciones de producción, pasará al ordenador del proceso las condiciones de marcha. Después de comprobadas, realizará las actuaciones de puesta en marcha, que una vez finalizada verificará que en sus variables o prescripciones establecidas corresponden con las programadas.

– Bajo la supervisión del Contraamaestre, coordinará su actuación con los plantistas, a los que indicará posibles acciones frente a alarmas, fuera de control del proceso, correcciones, cargas y puestas en marcha.

– En caso de dificultad o controversia sobre prioridad de acciones ante un no retorno a la normalidad por causas del proceso o averías, deberá avisar a su Contraamaestre para que éste tome las decisiones oportunas.

Deberá pasar y recibir los avisos de no conformidad, así como rellenar y firmar los correspondientes partes u hojas de control con las novedades acaecidas y datos de proceso y analíticos, que si están fuera de especificaciones deberá actuar y proponer acciones correctoras o sugerencias de mejora, comunicándole todo ello al Contraamaestre.

De acuerdo con las normas u órdenes recibidas, realizará partes informativos y estadísticos, así como controles visuales o analíticos inherentes a la planta.

Las funciones de Cuadrista de la Sección 0102 se desarrollarán bajo la supervisión directa del Contraamaestre.

Todas las funciones enumeradas son de carácter general y enunciativo, pudiéndose encomendar otras o modificar éstas, según necesidades del puesto de trabajo y servicio que puedan presentarse, o existan ya por la costumbre o como norma de trabajo y colaboración.



Cuadrista-Plantista Sección 0105. –

A través de los sistemas de paneles de control para la Sección 0105 y de ordenadores de proceso (SCD) para la depuradora, instalados en la sala de cuadros, tendrán como misiones fundamentales:

– A la entrada del turno reconocerá las principales variables que regulan los procesos, y verificará que están en los valores prefijados.

– Vigilará que se cumplen constantemente las condiciones de marcha prefijadas a cada variable, y, ante desviaciones o alarmas del sistema de control (calidad, seguridad y medio ambiente):

Actuará para llevarla a límites de control.

Informará a su Contramaestre, y sobre todo, si la dificultad, gravedad o posibles implicaciones lo requieren, para que éste tome las decisiones oportunas.

– En paradas y puestas en marcha de la Sección 0105, en coordinación con el Contramaestre, actuará tanto en cuadro como en planta controlando niveles, llenado y vaciado de columna, depósitos, etc.

– Deberá pasar y recibir los avisos de no conformidad, rellenar y firmar los partes y hojas de control con las novedades, datos de control y analíticos acaecidos.

– De acuerdo con las normas u órdenes recibidas, realizará los partes informáticos y estadísticos, así como controles visuales o analíticos inherentes a las plantas.

Realizará lecturas y controles externos.

Realizará las tomas de muestras y los análisis correspondientes de las plantas.

Manipulará los elementos de planta, como: Válvulas, bombas, etc.

Cuadrista Sección 0107-08. –

A través de los sistemas de paneles de control y fundamentalmente de ordenadores de proceso (Sistema de Control Distribuido) instalados en la sala de cuadro de la Sección, tendrán como misiones fundamentales:

– A la entrada del turno, hará un reconocimiento de las principales variables que regulan el proceso y verificará que están dentro de los valores prefijados.

– Vigilará constantemente que se cumplen las condiciones de marcha prefijadas a cada variable y ante cualquier desviación o alarma del sistema de control (calidad, seguridad y medio ambiente):

Actuará para llevarla a sus límites de control.

Si fuera necesario coordinará las actuaciones con el Primer Hilador y Plantistas.

Informará normalmente a su Contramaestre, y sobre todo si la dificultad, gravedad o posibles implicaciones lo requieren.

– Antes de cualquier puesta en marcha de la Sección, máquinas o condiciones de producción, pasará al ordenador del proceso las condiciones de marcha, las emitirá y



comprobará que corresponden a las programadas, procediendo a su distribución. Después de comprobadas, realizará las actuaciones de puesta en marcha, que una vez finalizada verificará que en sus variables o prescripciones establecidas corresponden con las programadas.

– Bajo la supervisión del Contraamaestre, coordinará su actuación con el Primer Hilador y con los Plantistas, a los que indicará posibles acciones frente a alarmas, fuera de control del proceso, correcciones, cambios de producción y puestas en marcha.

– En caso de dificultad o controversia sobre prioridad de acciones ante un no retorno a la normalidad por causas del proceso o averías, deberá avisar a su Contraamaestre para que éste tome las decisiones oportunas.

– De acuerdo con las normas u órdenes recibidas, realizará partes informativos y estadísticos, así como controles visuales o analíticos inherentes a la planta.

Las funciones de Cuadrista de la Sección 0108 se desarrollarán bajo la supervisión directa del Contraamaestre.

Todas las funciones enumeradas son de carácter general y enunciativo, pudiéndose encomendar otras o modificar éstas, según necesidades del puesto de trabajo y servicio que puedan presentarse, o existan ya por la costumbre o como norma de trabajo y colaboración.

Cuadrista Sección Central Térmica. –

A través del Sistema Control Distribuido o desde los cuadros auxiliares (Degremont, Permea, etc.) mantiene bajo control todos los sistemas de regulación de la Central Térmica.

Realiza las maniobras correspondientes a las actuaciones que comporten las diferentes situaciones de la factoría: Paso a manual de ciertos elementos cuando las situaciones son anómalas, paradas o puestas en marcha de bombas, ventiladores, etc.

Realiza las maniobras eléctricas consideradas como normales en la NI-F/100/1 relativa a la Sincronización de Redes Eléctricas.

En las puestas en marcha es el encargado de realizar todas las maniobras que deben realizarse desde el Sistema Control Distribuido.

Recoge todas las anomalías del Sistema Control Distribuido en los documentos habilitados para ello.

En situaciones de emergencia permanece en la sala de control realizando las maniobras necesarias para volver a la situación de normalidad. Si se presenta una emergencia (isla eléctrica u otras), encontrándose solo en la sala de control, deberá decidir con rapidez y autonomía a fin de reducir los efectos negativos de la anomalía.

En caso de dificultad o controversia sobre prioridad de acciones ante un no retorno a la normalidad por causas del proceso o averías, deberá avisar a su Contraamaestre para que éste tome las decisiones oportunas.

De acuerdo con las normas u órdenes recibidas, realizará partes informativos y estadísticos, así como controles visuales o analíticos inherentes a la planta.



Las funciones de Cuadrista de la Sección Central Térmica se desarrollarán bajo la supervisión directa del Contraamaestre.

Todas las funciones enumeradas son de carácter general y enunciativo, pudiéndose encomendar otras o modificar éstas, según necesidades del puesto de trabajo y servicio que puedan presentarse, o existan ya por la costumbre o como norma de trabajo y colaboración.

Primer Hilador. –

A la entrada del turno hará un reconocimiento de las máquinas en su estado de orden, limpieza, funcionamiento, pérdidas o averías, así como de la calidad de la hilatura, roturas, tintura, secado, rizado y pidlatura, verificando que están dentro de los valores y parámetros establecidos.

Vigilará constantemente las condiciones de estado de las máquinas: Seguridad, orden, limpieza, pérdidas o averías, así como la calidad, y, ante desviaciones o valoraciones negativas:

- Actuará para llevarlas a sus valoraciones de control positivas.
- Si fuera necesario se coordinará con el Cuadrista, y coordinará con los Hiladores, Rizadores y Pidleristas las actuaciones.
- Informará habitualmente al Contraamaestre, y sobre todo, si la dificultad, gravedad o posibles implicaciones lo requieren.

Antes de cualquier puesta en marcha de la Sección, máquina u orden de producción, comprobará el estado de la máquina (funcionamiento de elementos, etc.) y que las toberas a montar corresponden a lo programado. Después de comprobado realizará las acciones de puesta en marcha, que una vez finalizada las optimará como calidad de funcionamiento.

Bajo la supervisión del Contraamaestre coordinará su actuación con Cuadrista, Hiladores, Rizadores y Pidleristas, a los que indicará posibles acciones frente a estados de las máquinas o a problemas de calidad.

En caso de dificultad o controversia sobre prioridad de acciones ante un no retorno a la normalidad de las máquinas o a la buena calidad de la fibra por causas del proceso, avería o desconocidas, deberá avisar al Contraamaestre para que éste tome las decisiones oportunas.

Deberá pasar al Cuadrista los avisos de no conformidad, así como rellenar y firmar los correspondientes partes u hojas de control con las novedades y datos de proceso, que si están fuera de especificaciones o valoraciones establecidas deberá actuar y proponer acciones correctoras o sugerencias de mejoras y comunicarlas al Contraamaestre.

De acuerdo con las normas u órdenes recibidas, realizará partes informativos y estadísticos, así como controles visuales o analíticos inherentes a la planta.

Las funciones de Primer Hilador se desarrollarán bajo la supervisión directa del Contraamaestre.



Todas las funciones enumeradas son de carácter general y enunciativo, pudiéndose encomendar otras o modificar éstas, según necesidades del puesto de trabajo y servicio que puedan presentarse, o existan ya por la costumbre o como norma de trabajo y colaboración.

* * *

ANEXO I

ACCIÓN SINDICAL

En este Anexo se recogen y regulan conceptos de aplicación específica en esta empresa.

1. – Para el ejercicio del derecho de reunión del Comité de Empresa o los permisos para cuestiones sindicales de cualquier tipo, tanto de los miembros del Comité que le sean de aplicación, como de los Delegados de las Secciones Sindicales, se precisará comunicación a la Dirección de la Empresa con al menos tres días de anticipación a la hora de llevarlo a efecto, a fin de que no se perturbe el servicio. Asimismo, en todos aquellos casos en que los miembros del Comité o Delegados de las Secciones Sindicales tengan que abandonar su trabajo para cuestiones de su cargo, deberá previamente ser informado su mando directo.

2. – La Dirección de la Empresa podrá considerar la autorización para la recogida de colectas en sus locales, siempre a la terminación del trabajo, que el Comité de Empresa solicite a los trabajadores.

3. – Cuando los miembros del Comité de Empresa o Delegados de las Secciones Sindicales no realicen trabajo efectivo como consecuencia de asistir a las reuniones convocadas por el Comité de Empresa para los miembros del Comité, o por las Centrales Sindicales para los Delegados de las Secciones, continuarán percibiendo los pluses de Turnicidad y Nocturnidad que les correspondieran de realizar dicho trabajo efectivo.

4. – Cuando la Dirección promueva acciones que requieran la comparecencia del Comité de Empresa fuera de la factoría, determinándose anticipadamente el número y forma de la comparecencia, los gastos de desplazamiento que se puedan originar serán sufragados por la empresa.

5. – La Dirección con finalidad de compensar los distintos gastos para el desenvolvimiento de las actividad del Comité de Empresa, aportará al mismo la cantidad de 30,05 euros mensuales.

6. – Los miembros del Comité de Empresa que a su vez estén afiliados a una Central Sindical, así como los Delegados de las Secciones Sindicales, podrán a título individual y nominativo, no transferible en cascada, y pertenecientes a un mismo sindicato, cederse entre sí hasta veinte horas mensuales de las que reglamentariamente le correspondan como miembro del Comité de Empresa o Delegado de la Sección Sindical, es decir, que como máximo la cesión a título individual no podrá superar en el cesor más de veinte horas mensuales, ni en el receptor más de las citadas veinte horas también mensuales por encima de las que a él le correspondan.



En el caso de los Delegados de las Secciones Sindicales, no existirá límite en la acumulación de horas sindicales no utilizadas por otros miembros del Comité de su mismo sindicato.

Para llevar a efecto tal cesión, será preciso que conjuntamente ambos miembros lo comuniquen a la Dirección con al menos seis días laborales de antelación.

En los casos en que la cesión o acumulación se haga a un trabajador cuya necesidad al servicio de la empresa ocasione dificultades o no sea posible la concesión objeto de la cesión, deberá estarse al posible acuerdo entre la Dirección y el trabajador afectado, prevaleciendo preferentemente el cubrimiento de la necesidad del servicio.

Todas las horas que se empleen por los miembros del Comité de Empresa que a su vez lo son de una Central Sindical, así como los Delegados de las Secciones Sindicales, para cuestiones de su sindicato, reglamentariamente establecidas con cargo a las que le corresponden como miembro del Comité de Empresa o Delegado de Sección Sindical, habrán de justificarse clara y concretamente a la Dirección de la empresa.

7. – Las Asambleas de los Trabajadores: Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea, la cual podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la totalidad de la plantilla de este centro de trabajo de la empresa.

Las asambleas deberán celebrarse siempre fuera del horario de trabajo de cada productor.

El Comité de Empresa podrá solicitar a la Dirección de la empresa la autorización oportuna a fin de que pueda asistir a la misma algún productor determinado que se encuentre realizando servicios.

La asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

El Comité de Empresa comunicará con 48 horas de antelación, como mínimo, a la Dirección de la empresa la convocatoria, y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Las asambleas se podrán llevar a efecto en los locales de la empresa. Cuando esto no fuese posible por alguna circunstancia inherente a la propia empresa, ésta sufragará los gastos que se originen en concepto de arrendamiento del local. De celebrarse las asambleas fuera de los locales de la empresa, será el Comité de Empresa quien gestione los correspondientes permisos legales.

La Dirección de la Empresa solo podrá oponerse a la celebración de una asamblea en los casos expresamente determinados en las normas legales.

8. – Los miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados de las Secciones Sindicales y cargos de carácter público, tendrán derecho a la concesión de un periodo de excedencia no retribuida de hasta cinco años, no pudiendo ser inferior a dos años. Una vez finalizada la excedencia tendrán derecho a la reincorporación.



9. – Comité Intercentros: El Comité Intercentros tendrá como funciones las que expresamente les encomienden los Comités de Empresa, no pudiéndose no obstante delegarse ni ejercerse aquellas decisorias que correspondan legal y reglamentariamente al Comité de Empresa de cada centro de trabajo.

El Comité Intercentros se compondrá de 5 miembros, con la siguiente distribución:

- Fábrica: Colegio Electoral de Técnicos y Administrativos = 2.
- Fábrica: Colegio Electoral de Especialistas y No Cualificados = 2.
- Barcelona: Ambos Colegios Electorales = 1.

Los miembros del Comité Intercentros serán siempre de los correspondientes a los Comités de Empresa.

Los Comités de Empresa, por mayoría de sus miembros, elegirán a las personas que formen parte del Comité Intercentros, guardando la proporcionalidad determinada anteriormente. Asimismo se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

Una vez constituido el Comité Intercentros, éste designará de entre sus miembros a uno que hará las funciones de Secretario.

Las vacantes que se puedan producir en el Comité Intercentros serán cubiertas por miembros del Comité de Empresa, y ello conforme a lo establecido anteriormente.

La designación o baja de los miembros del Comité Intercentros será comunicada a la empresa inmediatamente se produce el hecho.

La duración del cargo de miembro del Comité Intercentros será por el tiempo por el que haya sido elegido miembro del Comité de Empresa.

El Comité Intercentros podrá reunirse dos veces a lo largo del año natural. Para llevar a efecto las reuniones será preciso que se comunique a la Empresa con al menos siete días laborales de antelación.

Las reuniones tendrán una duración máximo de una jornada ordinaria de trabajo aparte del tiempo preciso para desplazamiento. En ambos casos el tiempo empleado será del correspondiente a los miembros del Comité de Empresa.

Las reuniones se celebrarán una en Miranda de Ebro y otra en Barcelona.

Los gastos de desplazamiento, comidas y alojamiento que se originen como consecuencia de las referidas reuniones, serán a cargo de la empresa, quien determinará la forma de cumplimentarlos.

* * *

ANEXO II

I. – Se acuerda tanto por la parte empresarial como por la parte social, intentar llegar a un acuerdo que facilite la jubilación parcial, mediante el contrato de relevo de las personas en Montefibre, teniendo en cuenta la viabilidad económica de la medida y el máximo respeto a la Ley, dentro del primer trimestre del año 2012.

* * *



ANEXO III

II. – Se acuerda estudiar vías de flexibilidad, en caso de necesidad de acuerdo al Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, por el que se regula la flexibilidad interna y la distribución irregular de la jornada de trabajo con un porcentaje del 5% sobre el total de la jornada, con el fin de evitar expedientes de regulación de empleo temporales.

Y para que así conste a los efectos oportunos, lo firman las partes intervinientes en Miranda de Ebro (Burgos), a 25 de enero del año 2012.

Por parte del Comité de Empresa. –

Sindicato CC.OO.: Pedro Abellán Medina, Ángel San Segundo Martín, Gustavo Adolfo Gómez Montoya, José Luis Fernández Martínez, Raúl Tobalina Plaza, Diego Pinedo Caubilla y Miguel Ángel Pérez Gómez.

Sindicato U.G.T.: Ángel Zatón Buezo, Carlos Sánchez Costa, Jacinto Muga Sanjuanes, José Óscar Salazar Sáez y Luis Alberto Egea Álvarez.

Por parte de la Empresa. –

Aurelio González Isla Masip, Presidente Montefibre Hispania S.A.; Santiago Martínez de la Pera, Director Fábrica y Unai Sáez Prieto, Director Recursos Humanos.

* * *

ANEXO II

CONVENIO COLECTIVO MONTEFIBRE HISPANIA S.A. – AÑOS 2011, 12, 13 Y 14.

ACCESO A LA JUBILACIÓN PARCIAL

1. – *Vigencia y aplicación:*

Este acuerdo está vigente en los años 2011, 2012, 2013, 2014, al igual que el actual Convenio Colectivo de empresa para el centro de Miranda de Ebro, mientras no cambien sustancialmente las condiciones legales que afectan al acceso a la jubilación parcial (Real Decreto Ley 10/2011, de 26 de agosto; Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social).

En el caso de que así sucedieran este acuerdo quedaría automáticamente anulado a partir de la fecha de aplicación legal de estos cambios y será sometido a una nueva negociación tanto por la parte social, como por la parte empresarial.

2. – Garantía de oferta por parte de la empresa de poderse acoger a jubilación parcial a través del contrato de relevo, al 100% de personas que lo deseen voluntariamente a partir de las edades que se han fijado.

3. – *Edad de aplicación:*

– Año 2012: A partir de los 62 años con progresión a los 61,5 años.

– Año 2013: A partir de los 61 años.

– Año 2014: A partir de los 61 años.



4. – Cada empleado concertará con la empresa un contrato a tiempo parcial reduciendo su jornada y salario un 75% en los términos previstos en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores. Este contrato durará hasta la edad de los 65 años del relevado.

5. – Las obligaciones empresariales con respecto al relevado, se mantendrán en todos los términos hasta la edad de los 65 años (Seguros de vida y accidentes laboral y extralaboral).

6. – El contrato del relevista (Nuevo), se realizará al 100% de la jornada ordinaria.

7. – *Acuerdo de Garantía en el empleo del relevista:*

– Mes 13 antigüedad: El 50% de los contratos realizados, serán transformados a contratación indefinida.

– Mes 25 antigüedad: El 25% de los contratos realizados, serán transformados a contrato indefinido.

– Mes 37 antigüedad: El 10% de los contratos realizados serán transformados a contrato indefinido.

8. – *Categorías laborales:*

– Categoría inicial a la firma del contrato: Coeficiente 1.10.

– En el mes 15 de antigüedad: Coeficiente 1.20.

9. – *Abono de las primas de productividad y de producción al relevista:*

– Mes 1-36 de contrato: 50%/50%.

– Mes 37-48 de contrato: 60%/60%.

* El 100% de las primas, se asignarán en el momento en el que la persona relevada cumpla los 65 años y acceda a la jubilación ordinaria.

Notas:

(1) Todo trabajador contratado en Montefibre firmará las condiciones de categoría y salariales que le afectan, a través del acuerdo alcanzado con el Comité de Empresa (Anexo II).

(2) El trabajador relevado deberá cumplir la compensación al 100% y tanto la parte social como la empresarial se comprometerán a evitar abusos o incrementos de absentismo injustificado por esta causa.

Y para que así conste a los efectos oportunos, lo firman las partes intervinientes en Miranda de Ebro (Burgos), a 9 de febrero del año 2012.

Por parte del Comité de Empresa. –

Sindicato CC.OO.: Pedro Abellán Medina, Ángel San Segundo Martín, Gustavo Adolfo Gómez Montoya, José Luis Fernández Martínez, Raúl Tobalina Plaza, Diego Pinedo Caubilla y Javier Peña Arín.



Sindicato U.G.T.: Ángel Zatón Buezo, Carlos Sánchez Costa, Jacinto Muga Sanjuanes, José Óscar Salazar Sáez y Luis Alberto Egea Álvarez.

Por parte de la Empresa. –

Aurelio González Isla Masip, Presidente Montefibre Hispania S.A.; Santiago Martínez de la Pera, Director Fábrica y Unai Sáez Prieto, Director Recursos Humanos.