

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

Convenio colectivo para la empresa Evonik Silquímica, SA

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2015-2016-2017 para la empresa Evonik Silquímica, SA. Código convenio número 01002682012000.

ANTECEDENTES

El día 2 de marzo de 2016 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 27 de enero de 2016.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 23 de marzo de 2016

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

VI convenio colectivo Evonik Silquímica, SA

Índice

Exposición de motivos

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículos 1 a 3

Capítulo II. Empleo

Artículos 4 a 7

Capítulo III. Clasificación profesional

Artículos 8 y 9

Capítulo IV. Jornada de trabajo, vacaciones y licencias

Artículos 10 a 13

Capítulo V. Retribuciones

Artículos 14 a 32

Capítulo VI. Complemento de situación de incapacidad

Artículos 33 a 42

Capítulo VII. Otras prestaciones

Artículos 43 a 59

Capítulo VIII. Derechos sindicales

Artículos 60 a 66

Capítulo IX. De las reuniones y de las comisiones

Artículos 67 a 69

Capítulo X. Seguridad y salud laboral

Artículos 70 a 75

Disposiciones adicionales

Disposiciones transitorias

Anexo: tablas salariales 2015

Exposición de motivos

El 28 de octubre de 1999, las representaciones empresarial y de los trabajadores y trabajadoras, de la compañía Evonik Silquímica SA, empresa dedicada a la producción de productos químicos, en su planta de Zubillaga-Lantarón (Álava), suscribieron el primer convenio colectivo regulador de las relaciones laborales para el personal y por el tiempo, que se establecía en su propio redactado, como consecuencia de haber quedado configurada como empresa independiente, dentro del conjunto industrial, por los cambios operados en la composición de su accionariado, que la separaron del otro grupo con el que venía compartiendo la actividad industrial, haciéndose necesario contar con un instrumento propio en el seno de la empresa, que regulara las condiciones de trabajo.

Desde aquella fecha, las partes han suscrito sucesivos convenios, de vigencia trianual, siendo el último el finalizado el 31 de diciembre de 2014.

Vencido el quinto convenio, y denunciado su texto por la representación de los trabajadores y trabajadoras, las partes han venido manteniendo reuniones, en las que se ha producido el acuerdo de aprobar el nuevo texto del "VI convenio colectivo de Evonik Silquímica SA", cuyo contenido y alcance es el que resulta de lo que a continuación se expone

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1º. Ámbito

1.1. Territorial. El presente convenio colectivo es de aplicación al centro de trabajo de Evonik Silquímica SA, en el término de Zubillaga-Lantarón, provincia de Álava.

1.2. Funcional. El presente convenio colectivo es de eficacia general y regula las condiciones laborales entre Evonik Silquímica SA y sus trabajadores.

1.3. Personal.

1.3.1. El presente convenio afecta a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras que pertenezcan a la plantilla de la empresa, sin más excepción de la de aquellos considerados en el grupo profesional 0 según redactado recogido en el Convenio General de Industrias Químicas vigente.

1.3.2. El personal excluido del convenio colectivo podrá optar por su inclusión en el ámbito del mismo, entre el 1 de enero y el 31 de marzo de cada año, procediéndose a regular su salario de la siguiente forma:

a) Se le fijará el salario base y todos y cada uno de los complementos salariales regulados en el convenio, en la cuantía que en el mismo se determina para su nivel profesional y régimen de trabajo.

b) En el supuesto que existiera diferencia entre el salario fijado conforme el apartado anterior y el resultante de sumar al salario base establecido en su contrato individual el 6,50 por ciento de dicho importe y la antigüedad que viniera percibiendo, se establecerá un complemento "ad personam", por la cuantía de dicha diferencia, absorbible por ascensos y en un 14 por ciento de los nuevos vencimientos de antigüedad.

1.4. Temporal.

1.4.1. El presente convenio entra en vigor con efectos de 1 de enero de 2015 y expirará el 31 de diciembre del año 2017.

1.4.2. La vigencia establecida en el apartado anterior no surtirá efectos en aquellos artículos que se disponga otra vigencia; y se mantendrán en vigor las cláusulas normativas hasta tanto sean sustituidas por otro convenio.

1.4.3. Las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio en el mes anterior a la finalización de su vigencia.

Artículo 2º. Conflicto de normas

2.1. Normas de derecho dispositivo.

2.1.1. La concurrencia del presente convenio con otra u otras disposiciones de igual o superior rango, se resolverá mediante la aplicación de la que resulte más favorable, en conjunto y cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables (salario y jornada anuales).

2.1.2. Se entenderá que no existe conflicto normativo si la disposición de cuya aplicación se trata no fuese susceptible de comparación, por carecer de cualquiera de los conceptos cuantitativos anteriormente enunciados.

2.1.3. Las disposiciones en conflicto se entenderán indivisibles y, por tanto, sólo resultarán de aplicación en cuanto lo sean todas y cada una de sus normas.

2.2. Normas de derecho imperativo.

Lo establecido en el anterior epígrafe, se entenderá sin perjuicio de la preferente y aislada aplicación de las normas de derecho necesario absoluto, interpretándose por tales, aquéllas que expresen poseer tal carácter o sancionen con nulidad su contravención.

2.3. Normas de derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo que dispone el Convenio Colectivo General para la Industria Química.

2.4. Otros acuerdos.

La suscripción por las partes de cualquier otro documento que afectara al contenido del presente convenio, durante su vigencia, será de aplicación preferente, de acuerdo con los términos en los que viniera redactado.

Artículo 3º. Rescisión del convenio

3.1. La representación social podrá solicitar la rescisión total cuando, en el supuesto contemplado en el epígrafe 2.1., se reclame la aplicación de la disposición que considere más beneficiosa.

3.2. Podrá dicha representación solicitar la rescisión parcial y la representación económica deberá concedérsela, en el supuesto establecido en el epígrafe 2.2.

Capítulo II

Empleo

Artículo 4º. Ingreso en la empresa

4.1. Se adquiere la condición de trabajador/a de Evonik Silquímica SA en virtud de la selección que se lleve a cabo para la cobertura del correspondiente puesto de trabajo, en atención a las necesidades que se estimen necesarias, y se formalice con el mismo el correspondiente contrato de trabajo. El nuevo trabajador/a quedará incorporado a la plantilla de la empresa en el grupo profesional y con la categoría propia de los trabajos para los que es contratado, asignándole la retribución que le corresponda en atención a lo dispuesto en este convenio.

4.2. En igualdad de condiciones de los aspirantes al puesto de trabajo, se valorará positivamente la relación de parentesco con un trabajador/a ya perteneciente a la empresa.

Artículo 5º. Oferta de empleo y sustitución de trabajadores y trabajadoras

5.1. A los efectos de nuevas contrataciones, la empresa comunicará la oferta a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, dándoles copia de los comunicados que emita al efecto, y que hará llegar a aquellas personas que hubieren prestado servicios en la compañía en los últimos años, al objeto de que puedan participar en las pruebas de selección, participando a aquéllos los resultados obtenidos, así como los criterios de selección.

5.2. Las vacantes definitivas o temporales que se produzcan en la empresa serán cubiertas teniendo en cuenta las siguientes particularidades:

5.2.1. Vacantes definitivas: para la cobertura de estas vacantes, se dispondrá de las medidas precisas para que las mismas sean cubiertas, a ser posible, antes de la baja del titular, y en todo caso, en un plazo máximo de tres meses desde la ausencia del mismo.

Se procederá a la cobertura del puesto en cuestión preferentemente a través de las diferentes modalidades de contratación directa legalmente establecidas. Los trabajadores y trabajadoras en plantilla podrán optar a la cobertura de la vacante generada mediante promoción interna.

Las vacantes se cubrirán con la categoría y grupo profesional que tuviera asignado el puesto vacante y aplicando las disposiciones que regulan el trabajo en turnos o en cualquiera de los otros sistemas horarios establecidos en la compañía y en cualquier caso, en las mismas condiciones que ostenten los trabajadores y trabajadoras del sistema horario en el que se integren.

5.2.2. Vacantes temporales:

5.2.2.1. En el caso de baja por IT la cobertura se producirá en cuanto los servicios médicos de la Seguridad Social o mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales prevean una duración superior a 15 días, sin necesidad de esperar a que transcurran estos.

5.2.2.2. En los supuestos de vacantes temporales cuya fecha de baja y duración sea conocida con antelación (operaciones, cargos electos, etc.), se procederá a su cobertura antes del hecho causante.

5.2.2.3. Se procederá a la cobertura del puesto en cuestión a través de las diferentes modalidades de contratación directa legalmente establecidas, preferentemente mediante contratos de interinidad.

5.2.2.4. De convertirse la vacante temporal en definitiva operaría lo descrito en el apartado 5.2.1 de este artículo.

Artículo 6º. Empresas de trabajo temporal

Se da prioridad a las relaciones laborales directas a través de las diferentes modalidades de contratación legalmente establecidas, sin perjuicio de que, por causas de necesidad, deba recurrirse, por el tiempo imprescindible, a los servicios de empresas de trabajo temporal, de lo que se mantendrá informada a la representación de los trabajadores.

Artículo 7º. Extinción anticipada de la relación laboral

7.1. Al cierre del acuerdo del presente convenio, la empresa manifestará las disponibilidades para atender favorablemente las peticiones de los trabajadores y trabajadoras que soliciten la jubilación anticipada o la jubilación parcial mediante el uso del contrato de relevo, siempre que cumplan los requisitos legalmente establecidos para tener derecho a la correspondiente pensión contributiva de jubilación, y cumplan la edad mínima necesaria antes de finalizar este convenio.

7.2. Los trabajadores y trabajadoras que deseen acogerse a la jubilación parcial deberán comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación de tres meses. El cálculo de la jornada de trabajo total a realizar desde el momento de la concesión de la jubilación parcial hasta el cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria, se realizará de forma continua, en jornadas de 8 horas y en el calendario habitual de su puesto de trabajo, si así lo solicita el trabajador/a.

7.3. Los trabajadores y trabajadoras en situación de jubilación parcial, mantendrán las mismas condiciones como si estuvieran trabajando a tiempo completo para seguro de vida y accidentes, aportaciones al plan de pensiones y los beneficios sociales contemplados en el convenio colectivo y derechos adquiridos según lo que se establece en la disposición transitoria 1ª del convenio. Adicionalmente, la empresa aportará, considerándose como entrega en especie, la parte correspondiente al trabajador/a de las aportaciones al plan de pensiones.

7.4. La empresa, en el momento de la generación de los contratos de sustitución de trabajadores y trabajadoras acogidos a sistemas de jubilación anticipada o parcial, se compromete a realizar todos estos contratos como indefinidos.

Capítulo III

Clasificación profesional

Artículo 8º. Clasificación funcional

8.1. Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

8.2. Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable organización productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

8.3. La representación de los trabajadores y trabajadoras será informada sobre los criterios de evaluación de promoción de los ascensos de categoría de los trabajadores.

Los criterios de evaluación de promoción de los ascensos de categoría de los trabajadores y trabajadoras deberán ser objetivos y neutros, en igualdad de condiciones y evitando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la inexistencia de discriminación por razón de los factores anteriormente expuestos.

Artículo 9º. Grupos profesionales

9.1. Las categorías profesionales que se han venido utilizando hasta el momento presente, se adecuarán a los grupos profesionales establecidos mediante el "Acuerdo de Cobertura de Vacíos" de 28 de abril de 1997, por las organizaciones nacionales y aprobado por la Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 13 de mayo de 1997, incluidas a su vez en el Convenio General de Químicas, norma supletoria del presente texto.

9.2. A título indicativo se describen de forma somera la descripción de cada una de ellas, como sigue:

9.2.1. Grupo profesional 1. Criterios generales: operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

9.2.2. Grupo profesional 2. Criterios generales: funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exige conocimientos profesionales de carácter elemental.

9.2.3. Grupo profesional 3. Criterios generales: funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

9.2.4. Grupo profesional 4. Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro y otros trabajadores.

9.2.5. Grupo profesional 5. Criterios generales: se incluyen en este grupo la realización de funciones de integrar, coordinar, y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

9.2.6. Grupo profesional 6. Criterios generales: funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

9.2.7. Grupo profesional 7. Criterios generales: incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

9.2.8. Grupo profesional 8. Criterios generales: se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en la máxima dirección.

Capítulo IV

Jornada de trabajo. Vacaciones y licencias

Artículo 10º. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo se establece en mil setecientas cuatro horas (1.704 h) para cada una de las anualidades de vigencia del convenio.

Artículo 11º. Horarios

11.1. Anualmente, dentro del último trimestre natural, se formarán los horarios, calendarios, cuadrantes y condiciones que los desarrollan, previo acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, formando dichos acuerdos parte integrante del texto del convenio colectivo.

En el caso de cambios de adscripción de calendario o cuadrante durante el año natural, la empresa asumirá el saldo horario negativo resultante del cambio.

11.2. Dichos horarios, cuadrantes y calendarios computarán la jornada anualmente y permanecerán en vigor mientras no se establezcan nuevos horarios y calendarios.

11.3. El personal de la jornada continua dispondrá de 15 minutos diarios e ininterrumpidos de descanso que, a efectos retributivos, se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

11.4. El personal que preste servicios en régimen de turnos destinará, a la finalización de su jornada laboral, quince minutos a solape, relevo y/o aseo.

El indicado periodo de tiempo no se computará como tiempo efectivo a todos sus efectos, pero será compensado de acuerdo con lo establecido en el artículo 24.

11.5. El personal que preste servicio en turno semanal continuo, se le garantiza descanso los siguientes días al año:

- Domingo, lunes y martes de San Juan del Monte.
- 1 de enero, y 24, 25 y 31 de diciembre.

11.6. El personal adscrito a “jornada partida” podrá hacer uso de una flexibilidad horaria de una hora, en los términos que se expresan a continuación:

a) Jornada partida

Del 1 de enero al 31 de mayo y del 1 de octubre al 31 de diciembre.

– De lunes a jueves, mañana, de 08: 00 h. a 13: 15 h., y tarde, de 15: 00 h. a 18: 00 h. Flexibilidad de 07: 00 h a 09: 00 h y de 13: 00 h a 13: 30 h; de 14: 30 h a 15: 00 h y de 17: 00 h a 19: 00 h.

– Viernes, de 08: 00 h. a 15: 00 h. Flexibilidad de 07: 00 h a 09: 00 h y de 14: 00 h a 16: 00 h.

En el caso de que el trabajador/a opte por mantenerse en su puesto de trabajo durante el periodo establecido para el almuerzo (de 13: 15 h a 15: 00 h durante la “jornada partida” de lunes a jueves) se le minorará el tiempo de trabajo en cuarenta y cinco minutos (45’).

b) Jornada continúa

Del 1 de junio al 30 de septiembre

– De lunes a viernes, de 08: 00 h. a 15: 00 h. flexibilidad de 07: 00 h a 09: 00 h y de 14: 00 h a 16: 00 h.

El computo de las horas trabajadas por el personal a "jornada partida" a final de cada mes deberá ser el supuesto para el mes correspondiente teniendo en cuenta festividades y horario y sin computar los permisos retribuidos y vacaciones de que haya disfrutado el trabajador.

El saldo final de cada periodo mensual no puede ser superior, o inferior, a veinte horas, con respecto al establecido para cada periodo y teniendo en cuenta las circunstancias establecidas en el párrafo precedente. La diferencia que se produzca deberá ser corregida en el término de los siguientes tres meses, en el bien entendido que las diferencias a favor del trabajador/a no generarán derecho a jornada de descanso. El saldo negativo que, definitivamente a final de cada año natural, no haya sido recuperado dentro del primer trimestre de la anualidad siguiente se le descontará de sus haberes en la liquidación del mes de abril siguiente. Se el diferencial fuese superior a 20 horas, podrá dar lugar a la sanción correspondiente.

11.7. Por razones de producción, la empresa podrá interesar la implantación del TSC a uno, varios, un grupo de trabajadores y trabajadoras, o a toda la plantilla. En estos casos, deberá poner en conocimiento del comité de empresa tal circunstancia, y se instará a los trabajadores y trabajadoras para que presten servicio en este régimen horario, en primer lugar de forma voluntaria; si no se consiguiera el volumen suficiente, se procederá a su selección. La incorporación se hará por un año completo, y se le retribuirá de conformidad con las condiciones de este convenio a las situaciones de TSC. En el supuesto que la empresa renunciara antes del vencimiento del periodo, los trabajadores y trabajadoras se reintegrarán a sus horarios anteriores, con derecho al percibo, hasta completar la anualidad, de las condiciones económicas propias del TSC.

Artículo 12º. Vacaciones

12.1. El personal de jornada normal disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones; se excluyen del cómputo los sábados, domingos y festivos.

12.2. El personal de turnos disfrutará de 22 días laborables de vacaciones según su cuadrante.

12.3. El derecho al disfrute de vacaciones se computa por el año natural. Los trabajadores y trabajadoras ingresados en la empresa con posterioridad al primero de enero, tendrán derecho a vacaciones por la parte proporcional al tiempo que durante dicha anualidad hayan trabajado.

Igual proporcionalidad regirá para el trabajador/a que cause baja con anterioridad al 31 de diciembre; la diferencia de los días que disfrute de más, le serán descontados de la liquidación salarial.

12.4. Cualesquiera vacaciones que no se disfruten, por necesidades de servicio, en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, gozarán a opción de la empresa y alternativamente, de alguno de los siguientes beneficios:

a) Si el período desplazado es superior a 15 días: 2 días de vacaciones o el abono del salario íntegro de estos días.

b) Si el período desplazado es superior a 6 días e inferior a 16:

1 día de vacación o el abono del salario íntegro de este día.

12.5. En caso de que, por vacación, se proceda al cierre, bien del centro de trabajo, bien de cualquiera de sus departamentos o servicios, la dirección designará al personal que durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, labores de empresa, entretenimiento, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

12.6. El cuadro de distribución de vacaciones será expuesto en cada departamento entre los días 1 y 15 de abril. El personal deberá mostrar sus reparos al momento asignado para el disfrute de sus vacaciones en un plazo de 10 días, transcurrido el cual, se presumirá la conformidad. La dirección dará preferencia, dentro de las respectivas categorías y, supuesta coincidencia, al trabajador/a que cuente con mayor antigüedad en la empresa.

12.7. La retribución durante los días de vacaciones equivaldrá a la media del importe de los conceptos retributivos que hubiere percibido el trabajador/a en los tres meses anteriores.

12.8. El personal que inicie una situación de incapacidad temporal durante el disfrute del periodo de vacaciones, suspenderá el cómputo de éstas. Una vez finalizada la situación extraordinaria, se le integrará en el cuadro de vacaciones por el tiempo que faltare hasta la finalización de las mismas.

12.9. Los trabajadores y trabajadoras que acrediten una antigüedad en la empresa superior a 10 años y cuenten con 50 años de edad cumplidos, disfrutarán a partir de entonces de un día adicional de vacaciones. En este supuesto, tratándose de trabajadores y trabajadoras que presten servicios en régimen de TSC, disfrutarán de otro día adicional de vacaciones.

12.10. Los trabajadores y trabajadoras que acrediten una antigüedad en la empresa superior a 10 años y cuenten con 60 años de edad cumplidos, disfrutarán a partir de entonces de otro día adicional de vacaciones.

Artículo 13º. Licencias

Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días naturales en los casos de nacimiento de hijo/a o enfermedad grave, incluidos los casos que represente internamiento hospitalario, incluido parto; de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de hasta 4 días naturales.

En los supuestos de internamiento en centro sanitario, los días de licencia se aplicarán dentro del periodo en el que el pariente permanezca ingresado en el centro hospitalario.

c) En el caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de 3 días naturales, ampliándose hasta 5 días naturales, cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto.

Notas comunes a los dos apartados anteriores:

1. A los efectos de determinar el número de días exactos a los que se tiene derecho por este concepto, se consideran como desplazamiento los siguientes supuestos:

– Desplazamientos comprendidos entre 30 y 100 Km.: 1 día natural más de permiso retribuido.

– Desplazamientos superiores a 100 Km.: 2 días naturales más de permiso retribuido.

2. Se entiende por parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad: el cónyuge, hijos/as, nietos/as, padres-madres, abuelos/as y hermanos/as del trabajador/a; así como, padres-madres, abuelos/as y hermanos/as del cónyuge e hijos/as políticos.

d) En el caso de fallecimiento de parientes del tercer y/o cuarto grado (tíos/as, sobrinos/as y primos/as), por consanguinidad o afinidad, un día natural.

e) 1 día natural por traslado de domicilio habitual. En el supuesto que el traslado de domicilio habitual lleve aparejado el cambio de municipio, el trabajador/a dispondrá de 2 días naturales de permiso.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

h) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador/a o su cónyuge en la fecha de celebración de la ceremonia.

i) 1 día para asuntos propios, para cuyo disfrute deberá comunicarlo con una antelación de cinco días (computados de lunes a viernes), salvo situación urgente o imprevisible.

j) Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

Excepto en el caso de licencia por matrimonio e ingreso en centro sanitario, la fecha de iniciación coincidirá con el hecho causante.

k) Cuando por razón de enfermedad el trabajador/a precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado, sean o no de la Seguridad Social.

l) En los supuestos previstos en los párrafos b), c) d) y h) contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto en el caso de matrimonios convencionales como tratándose de parejas de hecho. A estos efectos, se considera pareja de hecho aquélla que en el momento del hecho causante de la licencia figure inscrita en el registro oficial de parejas de hecho durante al menos 3 años ininterrumpidos, exigiéndose además la convivencia efectiva y actual con la pareja inscrita durante el mismo plazo mínimo de 3 años ininterrumpidos. La convivencia efectiva y actual deberá demostrarse, en el momento en que se produzca el hecho causante de la licencia, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento.

Respecto al supuesto previsto en el apartado a), tratándose de parejas de hecho que cumplan con los requisitos anteriormente señalados, la licencia solamente se podrá disfrutar una única vez en el tiempo, siempre que la inscripción de la pareja de hecho en el registro tenga lugar siendo ya el trabajador/a empleado de Evonik Silquímica SA

Capítulo V

Retribuciones

Artículo 14º. Valor anual de las retribuciones

14.1. Las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras, en sus diferentes conceptos, quedan recogidas en las tablas que se anexan al presente convenio, formando parte integrante del mismo. Dichas retribuciones, correspondientes al ejercicio 2015, son las resultantes de incrementar en un 1 por ciento las correspondientes al año 2014.

14.2. Las retribuciones para los ejercicios 2016 y 2017 se fijarán con arreglo a lo establecido en el artículo 15º del presente convenio.

Artículo 15º. Negociación del incremento anual para los ejercicios 2016 y 2017

El incremento de las retribuciones para los ejercicios de 2016 y 2017 se negociará en cada uno de esos años, alcanzándose el correspondiente acuerdo al respecto antes de la finalización del primer trimestre de cada año, sobre el principio de buena fe por ambas partes y tomando en consideración para su establecimiento la evolución de la empresa y del grupo Evonik del ejercicio inmediatamente anterior, siendo intención de la compañía mantener el poder adquisitivo de los trabajadores. En el caso de que terminado el plazo de negociación no se alcanzase ningún acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el organismo de resolución extrajudicial de conflictos correspondiente.

Artículo 16º. Conceptos retributivos

Las retribuciones de los trabajadores se distribuyen en los conceptos que se especifican en los artículos siguientes.

Artículo 17º. Salario base

Comprende la retribución que se abona al trabajador/a por su permanencia en la empresa y la realización de la actividad durante su jornada de trabajo, que se establece de conformidad con la categoría y el puesto de trabajo.

Artículo 18º. Antigüedad

Por este plus se retribuye la vinculación del trabajador/a con la empresa y se liquida por trienios, en número de dos, y por quinquenios, en número de cinco, y se devengará sucesivamente por este orden.

El importe de cada trienio es el equivalente al 5 por ciento del SMI vigente en cada momento, incrementado su resultado en el porcentaje del 14 por ciento.

El importe de cada quinquenio es el equivalente al 10 por ciento del SMI vigente en cada momento, incrementado su resultado en el porcentaje del 14 por ciento.

El plus de antigüedad se liquida en cada una de las mensualidades y en las pagas extraordinarias de verano, Navidad y marzo. El personal de retribución horaria devengará la antigüedad proporcionalmente a su jornada laboral.

Artículo 19º. Nocturnidad

La jornada de trabajo desarrollada entre las 22: 00 h. y las 06: 00 h., será compensada con un plus adicional denominado "nocturnidad".

El valor económico del plus de nocturnidad variará, atendiendo a si la jornada se desarrolla en "día laborable"; se inicia a las 22: 00 h. del sábado y/o festivo.

El trabajador/a tendrá derecho al percibo de la cantidad equivalente por este plus durante el disfrute de las vacaciones, si lo viniere percibiendo durante los tres meses anteriores, o su parte proporcional, al comienzo del disfrute.

Artículo 20º. Fines de semana y festivos

La jornada de trabajo desarrollada en fines de semana y festivos, computada desde las 06: 00 h. del sábado hasta las 06: 00 h. del lunes o desde las 06: 00 h del día festivo hasta las 06: 00 h del días siguiente, recibirá una compensación complementaria.

Artículo 21º. Trabajo semanal continuo

Retribuye a quienes vengan sometidos de manera habitual y efectiva al sistema de trabajo semanal continuo. Los pluses anteriormente indicados, se reducirán en un 27 por ciento por cada domingo o festivo en que no se presten servicios cuando, según el calendario de turnos, correspondiera hacerlo. Inversamente, se abonará un plus de cuantía equivalente al citado porcentaje al personal que cubra la ausencia.

Artículo 22º. Trabajo en tardes de sábado

Este plus se acredita por el personal que preste servicios entre las 14: 00 h. y las 22: 00 h. del sábado, y que no perciba la compensación prevista en el artículo 20 de este convenio. El importe del citado plus corresponde a una jornada completa de 8 horas, por lo tanto, el personal que realice trabajos en dicho periodo del tiempo pero sin estar las 8 horas, percibirá por hora trabajada la parte proporcional correspondiente.

Artículo 23º. Retribuciones de devengo superior al mensual

23.1. En los meses de julio, diciembre y marzo, se abonará a todo el personal una gratificación equivalente a 30 días de salario base, antigüedad y complemento salarial, que corresponda a cada uno de los trabajadores.

23.2. Dichas gratificaciones se abonarán a prorrata del tiempo de trabajo efectivo en la empresa. A efectos de cómputo, se determina que la gratificación de julio se devenga del 1 de enero al 30 de junio; la de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre; y la de marzo, del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior. La fracción de mes se computará como mes completo.

Artículo 24º. Solape-relevo y/o aseo

El personal que realice su jornada laboral en régimen de turno está obligado a realizar un cuarto de hora de solape, relevo y/o aseo personal, percibiendo en doce mensualidades la compensación económica correspondiente.

Artículo 25º. Situaciones especiales de solape-relevo y/o aseo

El personal que su jornada laboral habitual no sea la de turno, pero que circunstancialmente pase a realizar su jornada laboral en dicho sistema de trabajo y por períodos inferiores a un mes, percibirá por día de labor activa y por este concepto la cantidad resultante de dividir el montante anual de dicho plus entre 213. La liquidación de dicho plus absorbe cualquier compensación horaria por dicho concepto.

Artículo 26º. Plus de llamada

Compensa la disponibilidad del trabajador/a para asistir al centro de trabajo para sustituir una baja.

Artículo 27º. Prima doble jornada

Compensa aquellas situaciones en las que el trabajador/a no disfrute del descanso mínimo obligatorio entre jornadas, derivadas de su presencia en el puesto de trabajo para cubrir ausencias.

Artículo 28º. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias realizadas se compensaran con una hora de descanso y el valor económico establecido en la tabla A del anexo.

Para el disfrute del descanso, las horas extraordinarias realizadas se acumularán en jornadas completas, debiendo descansarse dentro de los cuarenta y cinco días siguientes a la acumulación de una jornada, transcurridos los cuales, si las jornadas no se hubieran podido descansar por causas imputables a la empresa, las mismas se compensarán con el valor económico por hora establecido en la tabla B del anexo.

Artículo 29º. Transporte y distancia

29.1. Transporte: las empresas cuentan y costean un servicio de transporte entre Miranda de Ebro y el centro de trabajo. Por consiguiente, los operarios residentes en el indicado término municipal, no percibirán el plus de distancia.

29.2. Distancia: los trabajadores y trabajadoras no residentes en Miranda de Ebro que tengan derecho al referido Plus, serán compensados según valor indicado en tablas salariales, por cada kilómetro recorrido en un trayecto de ida y vuelta al centro de trabajo, con un límite de 10 Km.

29.3. Desplazamiento en vehículo propio: cuando para los desplazamientos por razones laborales el trabajador/a utilice su propio vehículo se establecerá el reintegro de una cantidad de 0,31 euros por kilómetro recorrido. Este importe cubre los costes soportados por el trabajador/a por la utilización de su propio vehículo.

29.4. Los importes recogidos en los apartados 2 y 3 de este artículo quedan sujetos para los años sucesivos de vigencia del convenio, a las variaciones porcentuales que se apliquen a los demás conceptos retributivos.

Artículo 30º. Comedor

30.1. El personal de jornada partida, como compensación a la falta de comedor en el centro de trabajo, percibirá un plus por día de 6,50 euros.

30.2. El personal que ocasionalmente realice jornada partida, percibirá dicho plus exclusivamente por día efectivamente trabajado.

30.3. El complemento por comedor no se devengará durante el periodo vacacional.

Artículo 31º. Disposiciones generales al régimen retributivo

Los importes de cualesquiera conceptos retributivos se entienden brutos y sujetos, por tanto, a que de ellos se reserven o deduzcan, las preceptivas aportaciones al sistema de seguridad social, o a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, o cualesquier otro concepto que legalmente proceda o se establezca en un futuro, que sean a cargo del trabajador. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, en los términos legalmente establecidos.

Artículo 32. Retribución variable

32.1 Mediante un sistema de incentivación, se busca compartir con los trabajadores y trabajadoras, a través de una fórmula predeterminada, las mejoras en seguridad, salud, calidad, medio ambiente, productividad y/u otras variables que la empresa pretenda alcanzar por exigencia internas o externas.

32.2 La instauración de este sistema de incentivos mediante retribución variable se llevará a cabo a través del establecimiento de unos objetivos colectivos de cumplimiento anual relacionados con la seguridad, salud, calidad, medio ambiente, productividad y otras variables propias de la gestión de negocios; con un índice de ponderación de cada uno de esos objetivos, de forma que la consecución de todos ellos suponga una valoración del 60 por ciento. El 40 por ciento restante se basará en la valoración personal y justificada del empleado, a través de la entrevista anual de evaluación.

32.3 El resultado del porcentaje final se aplicaría sobre los conceptos relacionados en el artículo 23 del presente convenio y se abonará en la nómina correspondiente al mes de abril del año siguiente.

32.4 Los trabajadores y trabajadoras que dejen de prestar servicios en la compañía antes de final de año, tendrán derecho a la parte proporcional de esta retribución, en función del tiempo trabajado durante cada año. En tales casos, no habiéndose completado el periodo de devengo de la retribución en su totalidad, se realizará una estimación proporcional con los datos obrantes al tiempo de la extinción de la relación laboral, abonándose la parte proporcional con la liquidación del trabajador/a en cuestión.

32.5 Los índices de ponderación de la parte de la retribución variable relacionada con los objetivos comunes se determinarán para cada año, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, mediante actas separadas que formarán parte integrante del convenio.

32.6 La valoración individual de cada trabajador/a se regulará mediante el procedimiento que las partes firmantes establecerán de mutuo acuerdo.

Capítulo VI**Complemento de situación de incapacidad**

Sección 1ª. Complementos en situación de incapacidad temporal causada por enfermedad común o accidente no laboral

Artículo 33º. Objeto

Incrementar, con cargo a la empresa y sin aportación alguna de los trabajadores y trabajadoras, las prestaciones causadas por enfermedad común o accidente no laboral, vinculando la cuantía de tales complementos a la evolución favorable o adversa, de los coeficientes de absentismo.

Artículo 34º. Conceptos

A los exclusivos efectos de la presente sección, se establecen los siguientes conceptos:

34.1. Incapacidad temporal.

34.1.1. La baja causada por enfermedad común, o accidente no laboral. Se liquida por un periodo máximo de 180 días por año y, en su caso, por cada enfermedad.

34.1.2. En consecuencia de lo anteriormente expuesto, el personal que hubiere agotado el periodo anteriormente indicado, no tendrá derecho a nuevos complementos, hasta que transcurran 6 meses contados desde el día de la finalización y siempre que se trate de distinta enfermedad.

34.1.3. Para la determinación de si se trata de una misma o de distinta enfermedad, se estará exclusivamente a los criterios médicos.

34.2. Absentismo.

34.2.1. Es el conjunto de bajas producidas por incapacidad temporal, causada por enfermedad común o accidente no laboral.

34.3. Índice de absentismo.

34.3.1. Es el resultado de dividir el número de jornadas en que haya mediado incapacidad temporal entre las jornadas naturales del mismo periodo. Se señala como índice máximo de absentismo el 4,57 por ciento.

34.3.2. Para determinar si existe o no aumento del índice, se acumulará el absentismo del mes objeto de comparación al de los 11 precedentes, estimándose que hay aumento cuando el resultado del conjunto supere el porcentaje anteriormente mencionado.

34.4. Salarios devengados.

34.4.1. Son los que el trabajador/a hubiese percibido, de no mediar incapacidad, y comprenderán los conceptos de "salario base", "antigüedad" y "trabajo semanal continuo", en su caso.

34.5. Salarios abonados.

34.5.1. Son los que en su conjunto y mensualmente hayan abonado las empresas al personal sujeto a convenio por los conceptos salariales indicados en el epígrafe anterior.

Artículo 35º. Cuantía de los complementos

Las empresas abonarán mensualmente al personal en situación de incapacidad temporal las cantidades resultantes de aplicar, sobre los salarios devengados, los siguientes porcentajes:

35.1. La empresa garantiza al personal en situación de incapacidad temporal la percepción del 100 por ciento de los salarios devengados, según se define en el artículo 34.4, desde el primer a los 180 días.

35.2. En el supuesto en que el absentismo superase el índice a que se hace referencia en el epígrafe 34.3, el complemento por parte de la empresa se reducirá en igual porcentaje que el aumento que hubiere experimentado el índice de absentismo mencionado.

Artículo 36º. Compensación por disminución de absentismo

36.1. La empresa estima que los complementos a que se refiere el artículo 34.4 resultan cubiertos, en cómputo anual, mediante una aportación del 2,00 por ciento sobre los salarios devengados en el mismo periodo.

De este importe, el 0,80 por ciento se destinará directamente al plan de pensiones; el resto, 1,20 por ciento, se repartirá.

36.2. De la aportación de la empresa a que se hace referencia en el epígrafe anterior, se podrá abonar, con cargo a dicho fondo, para casos especiales, y siempre que exista remanente de dicho fondo, las cantidades propuestas por el comité de empresa, o los delegados/as de personal, y sean autorizados por la dirección de la empresa.

Si, para estos supuestos, en dicho fondo no existiese cantidad suficiente para atender las correspondientes propuestas, la empresa adelantará como máximo la cantidad de 3.010,00 euros. Para los citados fines, resarciéndose de esta aportación en el momento en que en el referido fondo exista disposición.

En el supuesto que, como consecuencia de las compensaciones por disminución de absentismo, la empresa no tuviera que hacer la aportación a que se refiere el párrafo anterior, durante cada uno de los ejercicios de vigencia del convenio, individualmente considerados, los trabajadores y trabajadoras dispondrán de ocho horas de licencia retribuida.

36.3 Los excedentes que anualmente se produzcan por no alcanzarse el índice de absentismo señalado en el epígrafe 34.3, deducidas las cantidades destinadas a casos especiales, se destinarán expresamente a:

a) Compensar las diferencias en que se hubiese incurrido en el año transcurrido, por aplicación de lo dispuesto en el epígrafe 34.4.

b) Los remanentes, si los hubiere, serán repartidos de manera proporcional entre los trabajadores y trabajadoras, de conformidad con el número anual de jornadas de asistencia individual, en relación al total de jornadas teóricas de la totalidad de la plantilla, de la sujeta al convenio, para el mismo año. La liquidación se practicará dentro del primer trimestre natural del año siguiente.

Sección 2ª. Complementos en situación de incapacidad temporal causada por accidente laboral o enfermedad profesional

Artículo 37º. Objeto y cuantía

Incrementar con cargo a la empresa y sin aportación alguna de los trabajadores y trabajadoras, las prestaciones de incapacidad temporal causadas por accidente laboral o enfermedad profesional, de tal modo que el trabajador/a perciba las mismas cantidades que hubiese percibido, supuesto de no mediar incapacidad, por los conceptos indicados en los epígrafes 34.4. y 34.5.

Artículo 38º. Duración

El periodo máximo en que se podrá percibir el complemento regulado en el artículo anterior será de dieciocho meses.

Artículo 39º. Dotación económica

Las empresas crearán un fondo mensual equivalente al uno por mil de los salarios devengados en el mes anterior, el cual se destinará a completar las prestaciones devengadas durante la prórroga de la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Sección 3ª. Disposiciones comunes a los anteriores complementos

Artículo 40º. Calificación y régimen

40.1. En cuanto a la calificación de la causa de la incapacidad y, por consiguiente, al régimen de complementos que le sea aplicable, se estará a la que realice el oportuno organismo asegurador. No obstante ello, la empresa podrá suspender el abono de los complementos e, incluso, solicitar devolución de ingresos indebidos, si por resolución administrativa o jurisdiccional firme, se determinase ser comunes bajas que, inicialmente, hubiesen sido consideradas como de origen laboral.

40.2. Recíprocamente, se abonará con carácter retroactivo las bajas que, consideradas inicialmente como de origen común, fueren posteriormente declaradas como de origen laboral por sentencia o resolución firmes.

Artículo 41º. Aplicación del complemento

La concesión de cualesquiera complementos quedará supeditada a que no medie informe desfavorable del servicio médico de la empresa.

Artículo 42º. Comisión

42.1. Se formará una comisión paritaria integrada, de un lado, por dos representantes de la plantilla, y, de otro, por dos personas a quien la dirección de la empresa otorgue la representación. Los representantes de la plantilla serán elegidos por su órgano de representación.

Dicha comisión tendrá por función la de estudiar aquellos casos en que, por informe desfavorable del servicio médico, o por cualesquiera otras causas, resultase dudosa la concesión del complemento. Serán irrecurribles los acuerdos de dicha comisión, en cuanto a través de ellos se reconozca el derecho al complemento. Por el contrario, los acuerdos denegatorios podrán ser recurridos por el trabajador/a en la forma legalmente establecida. A todos los efectos, equivaldrá a resolución denegatoria de la comisión, la no adopción de acuerdos.

42.2. En el caso concreto de las mejoras a que se ha hecho referencia en la sección 1ª del presente capítulo, la comisión gozará de las necesarias competencias para controlar el cumplimiento de sus obligaciones por parte de la empresa, teniendo acceso, al efecto, tanto a los boletines de cotización a la Seguridad Social, como a los cálculos con arreglo a los cuales se haya señalado el índice de absentismo, y a cualesquiera otros documentos que resulte necesario conocer en orden a la misión que se le encomienda.

42.3. La representación de los trabajadores y trabajadoras, en dicha comisión, tendrá reconocida legitimidad suficiente para incoar los oportunos procedimientos.

Capítulo VII

Otras prestaciones

Sección 1ª. Cheque de Reyes

Artículo 43º. Contenido

Durante el periodo de Navidad, la empresa hará entrega a cada uno de los trabajadores y trabajadoras, con antigüedad superior a seis meses, del denominado cheque de Reyes, por un valor de 350,00 euros.

Sección 2ª. Gratificación por matrimonio

Artículo 44º. Contenido

Se establece a favor de los trabajadores y trabajadoras una gratificación extraordinaria por matrimonio o inscripción consolidada como pareja de hecho, consistente en el abono de treinta días de salario base más antigüedad, que es independiente a la liquidación de la retribución que corresponda por la licencia recogida en el apartado a) del artículo 13º del presente convenio.

A estos efectos, se considera inscripción consolidada como pareja de hecho la de aquel trabajador/a que se inscriba en el Registro de Parejas de Hecho siendo ya empleado de la compañía y que mantenga a partir de ese momento, durante 3 años ininterrumpidos, la inscripción y la convivencia efectiva y actual con la pareja inscrita, lo cual deberá demostrar en su momento mediante el correspondiente certificado de empadronamiento. Pasados esos tres años se procederá al abono de la gratificación, que solo se podrá percibir una única vez en el tiempo.

Sección 3ª. Premio de vinculación

Artículo 45º. Contenido

El personal que cumpla 25 años al servicio de la empresa, percibirá por este concepto y por una sola vez, una suma equivalente a treinta días de su propio salario base más antigüedad.

Igualmente, y por este mismo concepto, el personal que cumpla 35 años de servicio en la empresa, percibirá, por una sola vez, una suma equivalente a treinta días de su propio salario base más antigüedad.

El personal que, cumplidos treinta años de antigüedad, cause baja en la empresa, percibirá juntamente con la liquidación salarial, el premio de vinculación, calculado sobre treinta días de su propio salario más antigüedad, en los porcentajes siguientes:

- 30 años cumplidos, 50,00 por ciento.
- 31 años cumplidos, 60,00 por ciento.
- 32 años cumplidos, 70,00 por ciento.
- 33 años cumplidos, 80,00 por ciento.
- 34 años cumplidos, 90,00 por ciento.

Sección 4ª. Préstamos

Artículo 46º. Cuantía respectiva de los préstamos y disposiciones comunes a todos ellos

46.1. La empresa dispone de un fondo económico destinado a otorgar préstamos a empleados, incluidos en convenio, para las finalidades que se concretarán en los apartados siguientes.

46.2. Los préstamos se destinarán por parte de los trabajadores y trabajadoras a la adquisición de vivienda, o reparaciones fundamentales de la misma (tipo A); adquisición de mobiliario, incluyendo automóviles, y las reparaciones ornamentales de la vivienda (tipo B); y otras finalidades, no definidas en los anteriores tipos (tipo C). El conjunto de tales fondos será de 54.092,00 euros (cincuenta y cuatro mil noventa y dos euros).

46.3. La disposición de la total cuantía destinada a préstamos se distribuirá conforme a lo siguiente:

- a) Tipo A, el 85 por ciento del total del fondo.
- b) Tipo B, el 10 por ciento del total del fondo.
- c) Tipo C, el 5 por ciento del total del fondo.

46.4. Para la concesión del préstamo, será necesaria la concurrencia de las siguientes circunstancias:

a) Que haya cantidades pendientes de disposición. Supuesto que tales cantidades no cubran la totalidad de la suma solicitada, el peticionario podrá optar entre:

- Pasar a la lista de espera por la totalidad.
- Hacerse cargo del fondo disponible, pasando el resto a la lista de espera.
- Renunciar al préstamo.

En cualquier caso, los peticionarios en lista de espera tendrán con respecto a las cantidades demoradas prioridad sobre los demás peticionarios.

b) Las que para cada tipo de préstamo se concretan en los siguientes artículos.

c) Informe favorable de la dirección de la empresa y que haya mediado informe de la comisión a que se refiere el epígrafe 47.5.

46.5. Con carácter preceptivo y previo a la decisión, se recabará informe de una comisión formada dos representantes de los trabajadores y trabajadoras y dos personas designadas por la dirección de la empresa.

46.6. El contrato de préstamo se entenderá en cualquier caso subsidiario del de trabajo, quedando resuelto y vencidos todos los plazos en el momento de extinguirse el segundo, por

cualquier causa. Se producirá igualmente la resolución del contrato de préstamo, con vencimiento de los plazos pendientes, en el supuesto de falsedad de causa, o destinar el importe a finalidades distintas de aquéllas cuya cobertura motivó la concesión.

46.7. El trabajador/a podrá entregar mayores cantidades que las que resulten del contrato de préstamo, como devolución anticipada, e incluso adelantar el vencimiento de la operación.

Artículo 47º. Préstamo "tipo A"

47.1. Condiciones exigidas al peticionario/a.

47.1.1. Tener en la empresa una antigüedad mínima de 1 año.

47.1.2. No tener pendiente de devolución cantidades concedidas o anticipadas para ésta u otras finalidades.

47.1.3. Justificar debidamente la necesidad de adquisición o reparación fundamental de la vivienda.

47.2. Destino del préstamo.

47.2.1. El préstamo se destinará a la adquisición de vivienda habitual, o a la realización de obras fundamentales de reparación de la vivienda habitual.

47.2.2. En el supuesto de cambio de vivienda, la antigua vivienda deberá ser puesta a la venta para, con su producto, destinarlo a la adquisición de la nueva vivienda habitual.

47.3. Límite del préstamo.

47.3.1. El préstamo se concederá por la cuantía máxima de nueve mil quince euros (9.015,00 euros).

47.3.2. En tanto no se haya solicitado la cuantía máxima, podrá solicitarse préstamos hasta completar dicho importe.

47.4. Amortización.

47.4.1. El reintegro del capital, con más los intereses correspondientes, se efectuará mediante deducción en cada una de las doce retribuciones mensuales ordinarias, debiendo quedar amortizado el préstamo en el plazo máximo de siete años.

47.4.2. El tipo de préstamo será de cuota constante, devolviéndose en cada cuota capital e intereses conjuntamente.

47.5. Tipo de interés.

47.5.1. Se aplicará al préstamo el tipo de interés equivalente al "Mibor a 1 año", publicado por el Banco de España, o índice que le sustituye, y nunca superior al 4 por ciento.

47.5.2. Para cada anualidad natural, durante la vigencia del préstamo, será de aplicación el tipo medio de los publicados durante el mes de diciembre del año anterior.

Artículo 48º. Préstamo "tipo B"

48.1. Condiciones exigidas al peticionario/a.

48.1.1. Tener en la empresa una antigüedad de un año.

48.1.2. No tener pendiente de devolución cantidades concedidas para ésta u otras finalidades.

48.2.3. Justificar debidamente la necesidad del préstamo.

48.2. Destino del préstamo.

48.3.1. El préstamo se destinará a la adquisición de bienes muebles para uso propio del trabajador/a y de las personas que con él/ella convivan.

48.3.2. En caso de la adquisición de un automóvil, éste deberá destinarse a uso directo y principal del trabajador/a y de las personas que con él convivan

48.3. Límite del préstamo.

48.3.1. El préstamo se concederá por la cuantía máxima de dos mil ciento cuatro euros (2.104,00 euros).

48.3.2. En tanto no se haya solicitado la cuantía máxima, podrá solicitarse préstamos hasta completar dicho importe.

48.4. Amortización.

48.4.1. El reintegro del capital, con más los intereses correspondientes, se efectuará mediante deducción en cada una de las quince retribuciones anuales, debiendo quedar amortizado el préstamo en el plazo máximo de dos años.

48.4.2. El tipo de préstamo será de cuota constante, devolviéndose en cada cuota capital e intereses conjuntamente.

48.5. Tipo de interés.

48.5.1. Para el tipo de interés y su cálculo, será de aplicación la misma normativa que rige para los préstamos tipo A.

Artículo 49º. Préstamo "tipo C"

Para esta clase de préstamo, regirá la normativa prevista en el artículo 48 anterior, préstamos tipo B, con las excepciones siguientes:

49.1. El peticionario/a deberá indicar el destino del préstamo, que no podrá ser ninguna de las causas previstas en los préstamos tipo

A y tipo B.

49.2. El límite del préstamo será mil doscientos dos euros (1.202,00 euros).

49.3. Se atenderá una sola petición cada vez, con independencia de la cuantía que se solicite, aunque no sea la máxima.

Sección 5ª. Plan de pensiones

Artículo 50º. Concepto

Al objeto de mejorar las prestaciones económicas a que pueda tener derecho el trabajador, a la extinción de su contrato con la empresa, se constituye un Plan de Pensiones, que se regirá por su reglamento propio.

Artículo 51º. Prestaciones

La cobertura de las distintas contingencias previstas en el plan de pensiones, se corresponde con las siguientes:

a) En caso de jubilación, o situación asimilable, del partícipe, prestación de jubilación.

b) En caso de invalidez del partícipe, en cualquiera de los grados cubiertos, prestación de invalidez.

c) En caso de fallecimiento del partícipe, prestación de fallecimiento.

Artículo 52º. Incorporación al plan de pensiones

La incorporación al plan de pensiones es totalmente voluntaria y libre por parte de cada uno de los trabajadores.

Artículo 53º. Dotaciones económicas

53.1. Por parte de la empresa.

La empresa aportará a la cuenta de cada trabajador/a:

a) El dos por ciento (2,00 por ciento), calculado sobre el salario base y la antigüedad de cada uno de ellos.

b) La cantidad anual según valor indicado en tablas por cada tres años de antigüedad en la empresa; dicho importe será incrementado anualmente en el mismo porcentaje en el que se incrementen definitivamente las retribuciones.

c) El importe equivalente a ocho horas de sueldo base anual, es decir, con inclusión del correspondiente a las pagas extraordinarias.

Las aportaciones se realizarán por doce mensualidades, a excepción del apartado c), que se realizará por una sola vez cada uno de los años.

53.2. Por parte de los trabajadores y trabajadoras:

a) El 0,80 por ciento coste empresa, de la aportación a que se refiere el artículo 36.1 del presente convenio.

b) El importe equivalente al coste de las cuatro horas de formación a que se refiere el artículo 73 de este convenio.

Todos los importes de los apartados anteriores se distribuirán a partes iguales entre los trabajadores y trabajadoras inscritos en el plan de pensiones y por los importes que a ellos correspondan.

Sección 6ª. Seguros colectivos de accidente y vida

Artículo 54º. Seguro de accidentes

54.1. La empresa tiene suscrita una póliza de seguro colectivo de accidentes a la que todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio se hallan acogidos.

54.2. Las condiciones de incorporación y coberturas constan en el documento de contrato, cuyo extracto se facilita a cada uno de los trabajadores y trabajadoras en el momento de su incorporación.

54.3. El capital asegurado, durante la vigencia del presente convenio se fija en la cantidad de 60.000,00 euros, en caso de fallecimiento; y de 120.000,00 euros, en caso de invalidez.

54.4. El importe de la prima será cubierta íntegramente por la empresa.

Artículo 55º. Seguro de vida

55.1. La empresa tiene suscrita una póliza de seguro colectivo de vida, al que se hallan acogidos los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo afectados por el presente convenio.

55.2. El capital asegurado asciende a 36.000,00 euros por empleado/a, con cobertura por muerte y/o invalidez.

55.3. La prima será individualizada por trabajador/a, soportando la empresa el porcentaje del 70 por ciento y el trabajador/a el 30 por ciento. La aportación del trabajador/a se realizará en dos periodos semestrales, coincidiendo con el pago de la paga extraordinaria de verano y de navidad.

Artículo 56º. Seguro médico

Se acuerda la contratación de un seguro de salud para todos los trabajadores y trabajadoras a los que se refiere el artículo 56.2.

La financiación de este seguro será a cargo de la empresa al 100 por ciento para la cuota del trabajador/a mientras este forme parte de la plantilla de la empresa.

El trabajador/a tendrá posibilidad de incluir, con la misma tarifa que abona la empresa, a lo familiares de primer grado de consanguinidad que convivan en el mismo domicilio.

Artículo 57º. Normas comunes

57.1 Queda incorporado al seguro de accidentes y vida cualquier trabajador, desde el mismo momento en el que ingrese en la compañía.

57.2 Queda incorporado al seguro de médico cualquier trabajador/a que tengan un contrato por tiempo indefinido o con una antigüedad superior a un año.

57.3 El trabajador/a causará baja en los citados seguros coincidiendo con la fecha efectiva ante la Seguridad Social.

Sección 7ª. Novación del contrato por incapacidad permanente

Artículo 58º. Objeto

La empresa, en tanto exista vacante disponible en el momento del hecho causante, y de interesarle al afectado, procurará acoplar al trabajador/a afecto de incapacidad permanente total para su trabajo habitual, causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, declarada por disposición legal, en un puesto de trabajo acorde con las condiciones físicas del incapacitado, el cual pasará a percibir, con independencia de la prestación económica a que tuviere derecho por su situación, las retribuciones correspondientes a su nueva categoría profesional y su puesto de trabajo.

Sección 8ª. Actividades deportivas

Artículo 59. Actividades deportivas

La empresa aportará anualmente la cantidad de tres mil euros (3.000 euros) para la práctica de actividades deportivas colectivas. Para usar esta cantidad deberán cumplirse los siguientes requisitos:

a) Los fondos que se destinen estarán controlados por la empresa a través del departamento de Recursos Humanos.

b) La actividad deportiva deberá realizarse fuera del horario laboral.

c) La actividad tendrá que ser realizada entre varios trabajadores y trabajadoras de la empresa, no se aceptarán actividades individuales.

d) Las actividades deportivas no podrán tener la consideración de peligrosas, tales como carreras de coches o de motos, parapente, vuelos sin motor, puenting, rafting o actividades similares.

Para solicitar aportaciones de este importe, deberá presentarse al departamento de Recursos Humanos solicitud por escrito, indicando el tipo de actividad deportiva, los participantes, la fecha en que se celebrará y el importe de anticipo que se vaya a necesitar.

Una vez finalizada la actividad deportiva, deberá presentarse una liquidación de gastos adjuntando los comprobantes de todos los pagos.

Capítulo VIII

Derechos sindicales

Artículo 60º. Representación de los trabajadores

La representación de los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo de Evonik Silquímica SA en Zubillaga-Lantarón, corresponde a quienes hayan sido elegidos de conformidad con el procedimiento establecido para ello en el Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que, por variación en la plantilla, proceda adaptar el número de representantes de los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo a la escala dispuesta en el artículo 66 del Estatuto de los trabajadores y trabajadoras, tanto por reducción como por incremento, se procederá al ajuste proporcional del número de representantes en función de la reducción o incremento de plantilla, siempre que ésta sea substancial, no pudiendo realizarse más de una vez en cada periodo electoral.

Artículo 61º. Competencias de los representantes de los trabajadores y trabajadoras

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras, constituidos en comité de empresa, o delegados/as de personal, según sea el caso, les corresponden las siguientes competencias:

61.1. Recabar y recibir información:

61.1.1. Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

61.1.2. En la forma y plazo a que se refiere el artículo 112 de la Ley Reguladora de Sociedades Anónimas, sobre el balance, cuenta de resultados, memoria y demás documentos a que tengan acceso los socios.

61.1.3. Trimestralmente, al menos, las estadísticas del absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

61.1.4. En su momento, los modelos de contrato de trabajo que se utilicen, así como los documentos relativos a la extinción de la relación laboral.

61.1.5. En el plazo de 48 horas la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, mediante traslado al Secretario del comité, de copia de comunicación.

61.2. Emitir información, previamente a la ejecución, por parte de la empresa, de cualesquiera decisiones que se adopten por ésta sobre las siguientes cuestiones:

61.2.1. Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

61.2.2. Reducciones de la jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

61.2.3. Planes de formación profesional.

61.2.4. Implantación, revisión o actualización de sistemas de organización y control de trabajo.

61.2.5. Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

61.2.6. Proyectos de fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando conlleve incidencias que afecten al volumen de empleo.

61.3. Ejercer labor de vigilancia sobre los siguientes extremos:

61.3.1. Cumplimiento de las normas vigentes en material laboral de Seguridad Social y empleo, así como de la ejecución de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor.

61.3.2. Condiciones de seguridad y prevención de riesgos laborales en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

61.3.3. Horas extraordinarias.

61.3.4. Contratas concertadas por la empresa.

61.4. Participar y colaborar en las siguientes cuestiones:

61.4.1. En la gestión de obras sociales establecidas en la empresa y en beneficio de sus trabajadores y trabajadoras, o de los familiares de éstos.

61.4.2. Mantenimiento e incremento de la productividad.

Artículo 62º. Derechos de los representantes de los trabajadores y trabajadoras

62.1. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado, los delegados/as de personal o el comité de empresa.

62.2. Prioridad de permanencia en la empresa, respecto de los demás trabajadores y trabajadoras, en el supuesto de suspensión o extinción de relaciones laborales por causas tecnológicas, económicas u organizativas.

62.3. No ser despedido, ni sancionado, durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por renovación o dimisión siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica, o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

62.4. Expresar sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

62.5. Disposición, para el ejercicio de sus funciones, de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas y compensables dentro de la misma anualidad, a los delegados/as de personal o a los miembros del comité de empresa.

En el caso de asistencia a reuniones convocadas a instancias de la empresa durante un día marcado como descanso en el calendario laboral del delegado/a de personal, miembro del comité o delegados/as de prevención; se acumularán cuatro horas a su saldo horario.

Adicionalmente, dispondrán de un crédito de hasta cuatro horas adicionales por la asistencia a cada una de las reuniones convocadas por la dirección de la compañía, a continuación de la finalización de la reunión.

62.6. El comité de empresa, cuando corresponda a éste la representación de los trabajadores y trabajadoras, gozará de capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Artículo 63º. Deberes de los representantes de los trabajadores y trabajadoras

63.1. Informar a sus representados de cuantos temas y cuestiones afecten, directa o indirectamente, a las relaciones laborales.

63.2. Observar la máxima diligencia en el desempeño de sus funciones, emitiendo sus informes en plazo no superior a 15 días.

63.3. Cuando corresponda, el comité de empresa, como órgano colegiado, y sus componentes, individualmente, o los delegados/as de personal, observarán sigilo profesional por cuantas informaciones reservadas les hubiesen sido proporcionadas por la empresa y ello, tanto durante su mandato como después. Ningún documento facilitado por la empresa, podrá ser utilizado, salvo expresa y escrita autorización en contrario, fuera del estricto ámbito de la empresa, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 64°. Secciones sindicales

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los trabajadores y trabajadoras y cumpliendo los requisitos exigidos para ello, podrán, al amparo de dicha normativa, constituir en el seno del centro de trabajo secciones sindicales, con los fines y utilidad prevista en la misma, nombrando al efecto un responsable.

Los trabajadores y trabajadoras podrán interesar el reconocimiento de los derechos que pudieran resultar vigentes, como consecuencia de convenios anteriores que hubieran regido las condiciones de trabajo en la empresa en relación a lo dispuesto en este artículo.

Artículo 65°. De la cuota sindical

A petición individual del trabajador/a interesado, la empresa deducirá de la nómina mensual, las cuotas de afiliación a las respectivas Centrales Sindicales, ingresándolas al efecto en la cuenta corriente que éstas designen. Tal petición se entenderá mensualmente prorrogada, en tanto el trabajador/a no advierta con un mes de antelación sobre su modificación o supresión.

Artículo 66°. Asambleas

La empresa facilitará un lugar adecuado, dentro del centro de trabajo, para la celebración de asambleas de los trabajadores y trabajadoras, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que sea convocada por el órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras, por la comisión paritaria, o por la comisión deliberadora.

b) Que haya transcurrido, como mínimo, un plazo de dos meses desde la celebración de la última, a no ser que el objeto de la misma sea informar a los trabajadores y trabajadoras sobre las deliberaciones del convenio colectivo.

Capítulo IX

De las reuniones y de las comisiones

Artículo 67°. Reuniones dirección de empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras

67.1. De ámbito de empresa.

A instancias de la dirección de la empresa o, en su caso, del órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras, podrán celebrarse reuniones con sujeción a las siguientes normas:

a) La parte que proponga la reunión deberá comunicarlo a la otra a través del secretario del órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras o del correspondiente departamento de personal, al menos con cinco días de antelación a la fecha de la reunión.

b) En la comunicación se hará constar el orden del día de la reunión, así como las proposiciones de acuerdo.

c) La reunión deberá ser aceptada por la otra parte en plazo no superior al de 24 horas desde la recepción del escrito de comunicación.

El departamento de personal proveerá a cada uno de los miembros del comité o delegados/as de personal, de la pertinente autorización, la cual será entregada por sus destinatarios al superior inmediato, con una antelación mínima de 48 horas a la fecha de la reunión.

d) El secretario del órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras, juntamente con un representante de la dirección, levantarán acta de todas y cada una de las reuniones. Dicha acta deberá ser aprobada a la finalización de la misma, rubricándose por dos miembros de la representación de los trabajadores y trabajadoras y dos representantes de la dirección de la empresa. Las actas se redactarán por duplicado, custodiándose uno de los ejemplares

por el Secretario del Órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras y otro por la dirección de la empresa. Contendrán el Orden del Día de la reunión, la lista de asistentes, breve referencia a los comentarios de las partes, transcripción literal de los acuerdos adoptados y mención del tiempo invertido en la reunión.

67.2. Del órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras.

Para la celebración de reuniones de órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras, será requisito inexcusable el que se comunique a la dirección de la empresa, con una antelación suficiente, salvo casos de fuerza mayor o urgencia, el día y hora en que haya de tener lugar la reunión.

La disposición del crédito horario que corresponde a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, deberá ser preavisados a la dirección de la empresa, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Artículo 68º. Comisión paritaria de seguimiento e interpretación del convenio

Estará compuesta por dos vocales en representación de la dirección de la empresa y otros dos en nombre del órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras, y decidirá sobre las dudas que puedan plantear la interpretación y aplicación de las estipulaciones del presente convenio.

Para la convocatoria, desarrollo y acta de la reunión, se estará a lo dispuesto en el artículo 66.1.

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3 h), último párrafo, del Estatuto de los Trabajadores; ambas partes acuerdan que la comisión paritaria deberá solucionar las discrepancias que se sometan a su consideración en el plazo de 30 días naturales, contados desde la fecha de su convocatoria. Si transcurrido dicho plazo, no se hubiera podido solucionar la discrepancia o duda de que se trate, las partes acudirán a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos (PRECO).

Artículo 69º. Comisión negociadora

La comisión negociadora para la prórroga del presente convenio, o para la formulación de uno nuevo, estará constituida por una representación de la empresa y otra de los trabajadores y trabajadoras, ostentando la legitimidad por cuenta de éstos últimos quienes tuvieren la condición de miembros del comité de empresa o delegados/as de personal, ello a tenor de lo dispuesto en el artículo 88, en relación con el 87.1., ambos del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo X

Seguridad y salud laboral

Artículo 70º. Disposiciones generales

70.1. Las empresas realizarán puntualmente y en todo momento las acciones necesarias para defender el derecho que otorga al trabajador/a el artículo 4.2.d) del Estatuto de los Trabajadores sobre su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene, así como a una protección eficaz en la prestación de sus servicios, a que hace referencia el artículo 19.1 de la misma Ley.

70.2. En consecuencia con el apartado anterior, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la vigente Ley de prevención de Riesgos Laborales y cuanta normativa concordante se promulgue con posterioridad.

70.3. Hasta tanto se actualice la Legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límite umbral que señale la autoridad competente en cada caso.

70.4. En todos los departamentos susceptibles de riesgo se llevará a cabo un registro periódico de los datos ambientales. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de todas las partes interesadas.

70.5. Todo trabajo que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el párrafo anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico, o peligroso por la autoridad laboral competente, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse el plazo más corto posible para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte de inmediato ningún riesgo para el trabajador/a ni perjuicio alguno para su situación laboral.

70.6. Los riesgos para la salud del trabajador/a se prevendrán evitando: 1º su generación; 2º su emisión; y 3º su transmisión; y sólo, en última instancia, se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será siempre excepcional y transitoria, hasta que se anule dicha generación, emisión y transmisión de riesgo.

70.7. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límite umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

70.8. Todo accidente laboral o enfermedad profesional del trabajador, derivado del trabajo, obligará a la adopción de las medidas necesarias para evitar su repetición. En este sentido, la empresa adoptará dichas medidas en el plazo de tiempo más breve posible.

Artículo 71º. Delegados/as de prevención

71.1. Los delegados/as de prevención son los representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

71.2. Por mientras la representación legal de los trabajadores y trabajadoras corresponda a delegados/as de personal, se designará a un delegado/a de prevención, de entre los primeros. Si la representación Legal de los trabajadores y trabajadoras recae en un comité de empresa, con independencia de su número, los delegados/as de prevención serán dos, elegidos de entre ese órgano.

71.3. Son funciones de los delegados/as de prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por la empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones relativas a la implantación de nuevos procedimientos productivos y de aquellas otras que así venga dispuesto legalmente.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- e) En el ejercicio de sus funciones, recibir cuanta información sea procedente sobre prevención y salud laboral, con las limitaciones de divulgación de la información reservada, y la de realizar visitas a los diferentes puestos de trabajo en el desempeño de su cometido.
- f) Todas aquellas otras que vengan determinadas por la correspondiente norma, o que resulten de aquellas que las modifiquen.

Artículo 72. Comité de seguridad y salud

72.1. El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

72.2. El comité estará formado por los delegados/as de prevención, de una parte, y por la representación de la empresa, en número igual al de delegados/as de prevención, de la otra.

72.3. Son funciones del comité de seguridad y salud:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica, y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando, al efecto, las visitas que estime oportunas.

d) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

e) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores y trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

Artículo 73. Actuaciones en materia de prevención

73.1. El comité de seguridad y salud elaborará un mapa de riesgos del centro de trabajo, un plan general de prevención de riesgos y un plan anual de necesidades destinadas a la evitación de riesgos profesionales, mientras subsistan.

73.2. Los trabajadores y trabajadoras, a través del comité de seguridad y salud, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

73.3. Los reconocimientos médicos, que se efectúen, deberán ser específicos, adecuándose a las materias que se manipulan en cada puesto de trabajo y realizados con la periodicidad que requiera cada caso. Con carácter general, se efectuarán reconocimientos médicos a todos los trabajadores y trabajadoras en los términos acordados por el comité de seguridad y salud.

73.4. Aquellos trabajadores y trabajadoras y grupos de trabajadores y trabajadoras que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición al riesgo o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

73.5. La mujer trabajadora embarazada tendrá derecho al cambio de puesto trabajo y actividad, cuando las condiciones del actual pudieran producir, a juicio de los servicios médicos de la empresa, riesgo para su estado, asegurándole el mismo salario y la incorporación a su puesto de trabajo habitual cuando finalice su situación.

73.6. Los trabajadores y trabajadoras, individualmente, tendrán derecho a toda información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúen. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados por escrito.

73.7. Para mejor información a los trabajadores y trabajadoras de los riesgos que generan en la empresa, se hace necesario que todos los productos manipulados, así como las instalaciones y lugares de posible riesgo, estén permanentemente rotulados en sitio visible, advirtiendo del peligro en forma clara y concisa.

73.8. La empresa proveerá de prendas de trabajo y protección a los trabajadores y trabajadoras que presten servicios donde, por las condiciones especiales de los mismos, el comité de seguridad y salud lo considere conveniente. Las características de las prendas y normas de utilización serán establecidas por el propio comité de Seguridad y salud.

73.9 Las empresas editarán y harán entrega a todos los trabajadores y trabajadoras, de manuales de instrucciones sobre el correcto manejo de instalaciones y productos peligrosos, así como normas técnicas que sean de general aplicación en caso de emergencia.

73.10. Los trabajadores y trabajadoras tienen la obligación de seguir las instrucciones que en todo momento se cursen en relación a la adopción de las medidas de seguridad para el desarrollo de su trabajo; están obligados a usar las prendas y útiles que se les faciliten en aras a su protección; y poner de manifiesto a su superior cualquier anomalía que detecten.

Artículo 74º. Formación en seguridad y salud laboral

La dirección de la empresa organizará cursos y prácticas de seguridad y salud Laboral para todo el personal, tomando como base programas formativos generales y específicos en los que se regulará una adecuada y eficaz formación. En función de las necesidades de los puestos de trabajo, se establece, como promedio, cuatro horas anuales de formación. Dichos programas y prácticas en seguridad y salud laboral se desarrollarán paulatinamente, de forma que estén incluidos en el mismo la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

El comité de seguridad y salud participará en la confección de los programas de cursos de formación sobre la prevención de riesgos laborales.

Artículo 75º. Prima de no accidentabilidad

Reconociendo el interés de todas las partes implicadas en el cumplimiento de las normas de seguridad en evitación de accidentes, se establece una "prima de no accidentabilidad", que retribuye a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, en función del máximo periodo sin accidentes en el recinto de fábrica.

Disposiciones adicionales

Primera. Clasificación profesional

Las partes firmantes del presente convenio convienen en continuar trabajando en el estudio relativo a determinar el adecuado encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en los grupos profesionales descritos en este texto, suspendiéndose la adscripción a dichos grupos hasta en tanto no esté disponible el resultado de dicho estudio, y al objeto de la aplicación de las correspondientes tablas salariales. Por ello, si del estudio resultara que procede la variación del grupo profesional de los trabajadores y trabajadoras, ello no representará para los afectados alteración alguna de sus condiciones de trabajo y retribuciones, ya que las mismas obedecen a su competencia profesional y actividad desarrollada. Ello no obstante, se atenderán las situaciones de agravio comparativo que pudieran producirse con ocasión de la aplicación de los criterios resultantes del indicado estudio.

Segunda. Disponibilidad de las instalaciones.

La dirección de la empresa, como consecuencia de necesidades productivas y de atención a los clientes, podrá mantener las instalaciones operativas hasta un máximo de cien horas anuales adicionales a las que resulten por el calendario de producción, estableciendo como laborables jornadas que estuvieran consideradas festivas, salvo el primero de enero, la fiesta de San Juan del Monte (fiesta patronal de Miranda de Ebro), y los días 24, 25 y 31 de diciembre. La dirección de la empresa, oída la representación de los trabajadores y trabajadoras, comunicará con una antelación de tres días, la aplicación de lo previsto en este párrafo, señalando el número de horas, turnos de trabajo y fechas, para que sean cubiertas por los trabajadores y trabajadoras que voluntariamente se presten a ello, completando la dirección de la empresa, previa comunicación a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la designación de los necesarios; compensándoles a todos ellos, además de con las retribuciones propias del momento en el que se lleve a cabo el cumplimiento de la jornada, con el valor proporcional del complemento previsto en el artículo 21 de este convenio. La disponibilidad a que se refiere este párrafo, permitirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, ausentarse del puesto de trabajo sin justificación alguna, por el tiempo de hasta ocho horas para cada uno de los años de vigencia.

Tercera. Procedimiento para la resolución de desacuerdos en los períodos de consultas relacionados en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes signatarias de este convenio colectivo a fin de integrar el contenido mínimo exigido a los convenios colectivos por el nuevo artículo 85.3.c) del ET redactado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre y cuyo cumplimiento les otorga la naturaleza y los efectos previstos en el Título III del ET, alcanzan el siguiente acuerdo:

Una vez iniciados, a instancia del empresario, los períodos de consultas a que hacen referencia el artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores y trabajadoras, para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo y el artículo 82.3 sobre la inaplicación del régimen salarial del mismo, si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dichas materias no lo logran se someterán, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, al procedimiento que de conformidad con los artículos citados anteriormente regule el PRECO –Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca

Disposiciones transitorias

Primera. Derechos adquiridos

Los trabajadores y trabajadoras que hayan ingresado en la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1999, tendrán derecho, en el momento de la extinción de su contrato de trabajo, por cualquier causa, a que se le incluya en la liquidación salarial que se practique el importe correspondiente a quince días de salario por el concepto de vacaciones. El mismo derecho tendrán los trabajadores y trabajadoras que con la indicada antigüedad, pasen a situación de jubilación parcial, percibiendo los quince días de salario señalados en el momento en que se produzca la conversión de su contrato de trabajo a tiempo completo en el correspondiente a tiempo parcial.

Segunda. Cambios de categoría.

Segunda.1. La dirección de la empresa procederá a evaluar la polivalencia del personal de administración en las diversas secciones de trabajo a fin de la aplicación de la categoría que efectivamente corresponda al desempeño de su trabajo y conocimiento del mismo.

Segunda.2. El personal que no posea la polivalencia necesaria, recibirá los correspondientes cursos formativos, a fin de que adquiera dichos conocimientos.

Anexo

Tablas salariales para 2015

Artículo 17º. Salario base

Grupo 5	1.575,31 €
Grupo 7	1.703,04 €
Grupo 8	1.743,94 €
Grupo 9	1.828,24 €
Grupo 10	2.004,89 €
Grupo 11	2.279,61 €
Grupo 12	2.592,20 €

Artículo 18º. Antigüedad

Salario mínimo interprofesional	648,60 €
---------------------------------	----------

Artículo 19º. Plus de nocturnidad

	ORDINARIO SAB/FEST
Grupo 5	14,44 € 21,02 €
Grupo 7	15,68 € 22,76 €
Grupo 8	16,07 € 23,34 €
Grupo 9	16,88 € 24,53 €
Grupo 10	18,59 € 27,01 €
Grupo 11	21,25 € 30,89 €
Grupo 12	24,28 € 35,29 €

Artículo 20º. Plus domingos y festivos

Grupo 5	21,02 €
Grupo 7	22,76 €
Grupo 8	23,34 €
Grupo 9	24,53 €
Grupo 10	27,01 €
Grupo 11	30,89 €
Grupo 12	35,29 €

Artículo 21º. Plus trabajo semanal continuo

Grupo 5	466,57 €
Grupo 7	502,85 €
Grupo 8	502,85 €
Grupo 9	502,85 €
Grupo 10	539,23 €
Grupo 11	539,23 €
Grupo 12	620,80 €

Artículo 22º. Plus trabajo en tardes sábado

Grupo 5	21,02 €
Grupo 7	22,76 €
Grupo 8	24,28 €
Grupo 9	24,53 €
Grupo 10	27,01 €
Grupo 11	30,89 €
Grupo 12	35,29 €

Artículo 24°. Plus solape-relevo y/o aseo

Grupo 5	102,05 €
Grupo 7	105,47 €
Grupo 8	106,66 €
Grupo 9	109,14 €
Grupo 10	113,73 €
Grupo 11	121,44 €
Grupo 12	130,04 €

Artículo 26°. Plus de llamada

Todos los grupos	25,93 €
------------------	---------

Artículo 27°. Prima por doble jornada

Todos los grupos	22,52 €
------------------	---------

Artículo 28°. Horas extraordinarias

Tabla A

GRUPO	S/ANTG.	1T	2T	2T1Q	2T2Q	2T3Q	2T4Q	2T5Q
5	13,87	14,20	14,53	15,18	15,84	16,50	17,16	17,82
7	14,99	15,32	15,65	16,31	16,97	17,62	18,28	18,94
8	15,35	15,68	16,01	16,67	17,33	17,98	18,64	19,30
9	16,09	16,42	16,75	17,41	18,07	18,73	19,38	20,04
10	17,65	17,98	18,31	18,96	19,62	20,28	20,94	21,60
11	20,07	20,40	20,73	21,38	22,04	22,70	23,36	24,02
12	22,82	23,15	23,48	24,13	24,79	25,45	26,11	26,77

Tabla B

GRUPO	S/ANTG.	1T	2T	2T1Q	2T2Q	2T3Q	2T4Q	2T5Q
5	24,27	24,85	25,43	26,57	27,72	28,88	30,03	31,19
7	26,23	26,81	27,39	28,54	29,70	30,84	31,99	33,15
8	26,86	27,44	28,02	29,17	30,33	31,47	32,62	33,78
9	28,16	28,74	29,31	30,47	31,62	32,78	33,92	35,07
10	30,89	31,47	32,04	33,18	34,34	35,49	36,65	37,80
11	35,12	35,70	36,28	37,42	38,57	39,73	40,88	42,04
12	39,94	40,51	41,09	42,23	43,38	44,54	45,69	46,85

Artículo 30°. Transporte y distancia

	PLUS DISTANCIA	KILOMETRAJE
Todos los grupos	3,32 €	0,33 €

Artículo 31°. Comedor

Todos los grupos	6,50 €
------------------	--------

Artículo 44°. Cheque de Reyes

Todos los grupos	350,00 €
------------------	----------

Artículo 53°. Trienio plan de pensiones

Todos los grupos	57,47 €
------------------	---------

Artículo 70°. Formación

Grupo 5	13,87 €
Grupo 7	14,99 €
Grupo 8	15,35 €
Grupo 9	16,09 €
Grupo 10	17,65 €
Grupo 11	20,07 €
Grupo 12	22,82 €

Artículo 75°. Prima por no accidentabilidad

Los primeros 75 días sin accidentes por trabajador/a	16,89 €
Los segundos 75 (150) días sin accidentes por trabajador/a	37,42 €
Los terceros 75 (225) días sin accidentes por trabajador/a	54,40 €
Los cuartos 75 (300) días sin accidentes por trabajador/a	85,03 €
Por cada día que supere 300 sin accidentes por trabajador/a	1,02 €