

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2018-6728 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Columbian Carbon Spain S.L., para el periodo 2016-2018.*

Código 39002392011998.

Visto el texto del Convenio Colectivo de empresa Columbian Carbon Spain, S. L., para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2016 y el 31 de marzo de 2018, suscrito con fecha 19 de junio de 2017 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de empresa en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 10 de julio de 2018.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ÍNDICE

PÁGINAS

TÍTULO I CONDICIONES GENERALES

Artículo 1	Ámbito personal	6
Artículo 2	Ámbito temporal	7
Artículo 3	Vinculación a la totalidad	7
Artículo 4	Compensación y absorción	7
Artículo 5	Garantía personal	7
Artículo 6	Integridad del Convenio	7

TÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7	Organización del trabajo	8
------------	--------------------------------	---

TÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8	Clasificación profesional	9
Artículo 9	Grupos profesionales	9
Artículo 10	Niveles retributivos	12
Artículo 11	Garantías profesionales	14
Artículo 12	Promoción y desarrollo profesional	15

TÍTULO IV PROVISIÓN DE VACANTES Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 13	Vacantes	17
Artículo 14	Período de prueba	17
Artículo 15	Incompatibilidades	18
Artículo 16	Ceses	18
Artículo 17	Movilidad funcional	18
Artículo 18	Trabajos de grupo profesional de distinto nivel básico	19
Artículo 19	Personal fuera de estructura	20

TÍTULO V FORMACIÓN

Artículo 20	Formación	23
Artículo 21	Participación de la representación sindical.....	23
Artículo 22	Asistencia a cursos y planes de formación.....	24

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

PÁGINAS

TÍTULO VI JORNADA, HORARIO, DESCANSO Y VACACIONES

Artículo 23 Jornada de trabajo	26
Artículo 24 Horario	26
Artículo 25 Vacaciones	30
Artículo 26 Horas extraordinarias	31

TÍTULO VII LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS

Artículo 27 Licencias	33
Artículo 28 Excedencias	34

TÍTULO VIII SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 29 Principios generales	36
Artículo 29 Bis Prevención de Riesgos Laborales	39
Artículo 30 Delegados de Prevención	40
Artículo 31 Comité de Seguridad y Salud	41
Artículo 32 Formación en materia de Prevención	42
Artículo 33 Consulta y Participación	43
Artículo 34 Protecciones	43
Artículo 35 Medio Ambiente, Seguridad y Salud Laboral	44
Artículo 36 Plan de actuación en caso de emergencia	45

TÍTULO IX DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 37 Derechos y garantías de los miembros del Comité de Empresa	46
Artículo 38 Funciones del Comité de Empresa	47
Artículo 39 Secciones sindicales	49
Artículo 40 Delegaciones Sindicales.....	49
Artículo 41 Cuota sindical	51
Artículo 42 Asambleas en horas de trabajo	51

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

PÁGINAS

TÍTULO X BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 43	Subvención comidas	52
Artículo 44	Transporte	52
Artículo 45	Ropa de trabajo	53
Artículo 46	Ayuda discapacidad	53
Artículo 47	Enfermedades o terapias no reconocidas por la Seguridad Social	53
Artículo 48	Fondo social	54
Artículo 49	Grupo de Empresa	54
Artículo 50	Seguro de vida y accidentes y seguro médico	55
Artículo 51	Complemento por I.T.	55

TÍTULO XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 52	Facultad disciplinaria	56
Artículo 53	Graduación de faltas	56
Artículo 54	Faltas leves	57
Artículo 55	Faltas graves	57
Artículo 56	Faltas muy graves	58
Artículo 57	Sanciones	60
Artículo 58	Prescripción	60

TÍTULO XII SALARIO

Artículo 59	Sueldo base.....	61
Artículo 60	Complemento de antigüedad.....	61
Artículo 61	Complemento de puesto de trabajo	61
Artículo 62	Complementos por trabajos excepcionales	62
Artículo 63	Horas extraordinarias	63
Artículo 64	Complementos de vencimiento periódico superior al mes	63
Artículo 65	Incremento y revisión salarial	63
Artículo 66	Pago de salarios.....	64
Artículo 67	Anticipos y préstamos	64
Artículo 68	Régimen económico de los contratos en prácticas.....	64

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

PÁGINAS

**TÍTULO XIII COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN
Y COMISIÓN PARITARIA DE INFORMACIÓN
Y SEGUIMIENTO**

Artículo 69	Comisión de seguimiento e interpretación.....	65
Artículo 70	Comisión paritaria de información y seguimiento de la gestión.....	66
Artículo 71	Funciones de la comisión paritaria de información y seguimiento	66
Artículo 72	Reuniones de la comisión paritaria de información..... y seguimiento	67

TÍTULO XIV SOLUCIÓN VOLUNTARIA DE CONFLICTOS

Artículo 73	68
Artículo 74	68
Artículo 75	69
Artículo 76	69

TÍTULO XV PLAN DE JUBILACION PARCIAL

Artículo 77	Plan de jubilación parcial	71
-------------	----------------------------	----

TÍTULO XVI CONTRATOS TEMPORALES

Artículo 78	Contratos temporales	71
-------------	----------------------	----

DISPOSICIONES ADICIONALES O TRANSITORIAS72

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

	<u>PÁGINAS</u>
ANEXO I SALARIO BASE.....	73
ANEXO III PLUSES.....	74
ANEXO IV PLUSES POR NIVELES.....	75
ANEXO V P.A.C.E.....	76
ANEXO VI RETEN.....	77
ANEXO VII NORMA INTERNA ACCIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL.....	80
ANEXO VII-I INCENTIVOS A LA FORMACIÓN PARA ACCIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL.....	87
ANEXO VII-II TRATAMIENTO ECONÓMICO ACCIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL.....	89
ANEXO VII-III PROCEDIMIENTOS PARA ACCESO A ACCIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL Y DE PROMOCIÓN.....	91
ANEXO VIII ACUERDO COLECTIVO DE JUBILACIÓN PARCIAL.....	100
ANEXO IX REGULACIÓN JORNADA PERSONAL MANTENIMIENTO.....	107

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TITULO I

CONDICIONES GENERALES

Preámbulo.- Determinación de las partes

Son partes signatarias del presente convenio, la representación de la empresa Columbian Carbon Spain SL y el Comité de empresa de esta.

Artículo 1 ÁMBITO PERSONAL

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a toda la plantilla de COLUMBIAN CARBON SPAIN, S.L., que esté prestando sus servicios en el centro de trabajo sito en Gajano, Carretera General Gajano s/n, a la fecha de su entrada en vigor, o que se contraten en el referido centro de trabajo durante la vigencia del mismo, excepto el personal que expresamente regule sus condiciones de trabajo mediante contrato individual al margen del presente Convenio Colectivo.
2. El personal excluido de Convenio Colectivo podrá optar por su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo, con efectos 1 de Enero del año siguiente, en el que solicite su inclusión, procediéndose a regular su salario de la forma siguiente:
 - a) Se le fijará el Nivel Básico y todos y cada uno de los complementos salariales regulados en Convenio Colectivo, en la cuantía que en el mismo se determine para su grupo profesional y régimen de trabajo.
 - b) En el supuesto caso de que existiera diferencia entre el salario establecido en su contrato individual y el resultante del apartado anterior, se le asignaría el nivel de desarrollo de su grupo profesional ajustado por defecto al total de su retribución. En el supuesto de que su retribución total supere el nivel de desarrollo asignado de su Grupo Profesional más los complementos que le correspondan, se constituiría un complemento "ad personam" por la cuantía de dicha diferencia, absorbible con futuros cambios a nivel de desarrollo superior.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Artículo 2 ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de abril de 2016, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de Marzo del 2018, salvo los Artículos o Anexos en los que expresamente se establezca otra vigencia.

Artículo 3 VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. La anulación por la jurisdicción competente de cualquiera de los artículos que se enumeran a continuación, determinará la nulidad radical de la totalidad del Convenio:

TÍTULO III	Artículos 8 al 12, ambos inclusive.
TÍTULO VI	Artículos 23, 24, 25 y 26.
TÍTULO XII	Artículos 59 al 68, ambos inclusive.

Artículo 4 COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

En cuanto a compensación y absorción se estará a lo legislado sobre la materia o que se dicte en el futuro.

Artículo 5 GARANTÍA PERSONAL

Aquellas personas que tuvieran condiciones especiales de trabajo y económicas establecidas con anterioridad a este Convenio, le serán respetadas, manteniéndose con carácter estrictamente personal, siempre que examinadas en su conjunto fuesen más beneficiosas que las establecidas en este Convenio.

Artículo 6 INTEGRIDAD DEL CONVENIO

Ambas partes se comprometen a que durante la vigencia del Convenio Colectivo no se llevará a cabo modificación del texto articulado, salvo por acuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio. En caso de duda interpretativa de algún aspecto del Convenio, se trasladará a la Comisión de Seguimiento.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- 1.-La organización del trabajo, dentro de las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la Dirección de la Empresa. La Dirección informará y oír a los Sindicatos firmantes del presente Convenio, y a las Delegaciones Sindicales legalmente reconocidas en la empresa, en aquellos temas de organización que por su importancia afecten a los intereses generales o al desarrollo profesional de la plantilla, siendo comunicadas las decisiones antes de que se adopten a la vez de publicarse con carácter general.
- 2.-La organización del trabajo en COLUMBIAN CARBON SPAIN, S.L. está basada en el proceso continuo, ya que, debido a necesidades técnicas y organizativas, se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año, aun cuando eventualmente pueda pararse por razones de mantenimiento, fuerza mayor y otras.
- 3.-Se informará al Comité de Empresa y a las Delegaciones Sindicales, con reconocimiento legal en la Empresa, de aquellas decisiones que vinculan el futuro de la Compañía y puedan influir substancialmente en la evolución de la misma, así como de la trayectoria que sigan en sus distintas fases. Esta información, siempre que la índole de la decisión lo permita, se facilitará con antelación suficiente para que la representación de la plantilla pueda emitir informe.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- 1.-El personal afectado por el presente Convenio, en atención a su Titulación y/o a sus aptitudes profesionales, así como al contenido general de la prestación, se clasificarán en grupos profesionales.
- 2.-Cada persona deberá desempeñar básicamente las funciones propias de su Grupo Profesional. No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral, realizarán entonces los trabajos que se les asignen, siempre de acuerdo a su formación, experiencia y Grupo Profesional.
- 3.-Excepcionalmente, en casos de emergencia, todo el personal deberá realizar cualquier trabajo que se le encomiende.
- 4.-Es deber básico de todas las personas, cumplir con las obligaciones completas de su trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, contribuir a la mejora de la productividad, así como observar las medidas de seguridad, higiene y medio ambiente e igualdad y los procedimientos de calidad que se adopten.

Artículo 9 GRUPOS PROFESIONALES

Los grupos profesionales que se establecen en función de las titulaciones/aptitudes profesionales y contenido general de la prestación son:

- * Personal Técnico Superior.
- * Personal Técnico Medio.
- * Mandos Intermedios.
- * Personal Administrativo.
- * Personal con Especialización Técnica.
- * Personal Oficial con cualificación.
- * Personal Subalterno / Personal Operario.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

*** Personal Técnico Superior:**

Titulación/Aptitudes Profesionales: Título Académico de Licenciatura Superior o nivel de conocimientos equivalente a juicio de la Dirección, entendiéndose como tales, aquellos expedidos por organismos o entidades oficialmente reconocidas, así como, un nivel mínimo de experiencia.

Contenido de la Prestación: Desempeña funciones con mando o sin él, propias de su titulación y experiencia.

*** Personal Técnico Medio:**

Titulación/Aptitudes Profesionales: Título Académico de Diplomatura Universitaria o nivel de conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, entendiéndose como tales, aquellos expedidos por organismos o entidades oficialmente reconocidas, así como, un nivel mínimo de experiencia.

Contenido de la Prestación: Desempeña funciones con mando o sin él, propias de su titulación y experiencia.

*** Mandos Intermedios:**

Titulación/Aptitudes Profesionales: Formación a nivel de Bachiller (antiguo BUP), Ciclo Formativo superior (antiguo FP II) o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, entendiéndose como tales, aquellos expedidos por organismos o entidades oficialmente reconocidas, así como, un nivel mínimo de experiencia.

Contenido de la Prestación: Tiene mando directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, coordinando y supervisando su trabajo, y realizando asimismo funciones y tareas propias de su formación y experiencia.

*** Personal con Especialización Técnica**

Titulación/Aptitudes Profesionales: Formación a nivel de Bachiller (antiguo BUP), Ciclo Formativo superior (antiguo FP II) o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, entendiéndose como tales, aquellos expedidos por organismos o entidades oficialmente reconocidas, así como, un nivel mínimo de experiencia.

Contenido de la Prestación: Con o sin mando directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, realiza funciones de carácter técnico

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

(en oficinas técnicas, laboratorios, instalaciones productivas, etc.), realizando trabajos con una cierta supervisión.

*** Personal de Administración:**

Titulación/Aptitudes Profesionales: Formación a nivel de Bachiller (antiguo BUP), Ciclo Formativo Superior (antiguo FP II), o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, entendiéndose como tales, aquellos expedidos por organismos o entidades oficialmente reconocidas, así como, un nivel mínimo de experiencia.

Contenido de la Prestación: Con o sin mando directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, realiza funciones de carácter administrativo (en oficinas, laboratorios, instalaciones productivas, etc.), realizando trabajos con una cierta supervisión, y pudiendo a su vez ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

*** Personal Oficial con Cualificación:**

Titulación/Aptitudes Profesionales: Formación a nivel de Ciclo Formativo Medio (antiguo FP I), Ciclo Formativo Superior (antiguo FP II) o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, entendiéndose como tales, aquellos expedidos por organismos o entidades oficialmente reconocidas, así como, un nivel mínimo de experiencia.

Contenido de la Prestación: Realiza funciones en especialidades propias de la empresa o en oficios clásicos a partir de una suficiente corrección y eficiencia, pudiendo ejercer, en niveles de desarrollo, supervisión sobre el trabajo de otras personas.

*** Personal Subalterno / Personal Operario:**

Titulación/Aptitudes Profesionales: Formación a nivel de Ciclo Formativo Medio (antiguo FP I), Ciclo Formativo Superior (antiguo FP II) o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, entendiéndose como tales, aquellos expedidos por organismos o entidades oficialmente reconocidas, así como, un nivel mínimo de experiencia.

Contenido de la Prestación: Realiza funciones en tareas concretas y determinadas que exigen cierta práctica y especialidad, pero que no tienen el grado de complejidad o cualificación de las exigidas al personal oficial con cualificación.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Artículo 10 NIVELES RETRIBUTIVOS

1.-Para cada grupo profesional se establece una banda retributiva, distinguiéndose dentro de ella tres niveles en función del desempeño y desarrollo profesional:

1. **NIVEL DE ENTRADA:** Corresponde al nivel inferior de la banda retributiva. Se aplicará al personal de nuevo ingreso, que permanecerá en él durante los cinco primeros años de actividad laboral en la empresa.
2. **NIVEL BÁSICO:** Es el nivel retributivo fijado dentro de la banda de retribución para el desempeño normal de las funciones del Grupo Profesional con el grado de experiencia requerido. El nivel básico de cada grupo profesional es el mismo para todas las funciones integradas en él.
3. **NIVEL DE DESARROLLO:** Son los niveles superiores al nivel básico incluidos en la banda retributiva del Grupo Profesional, a los que se podrá acceder a través de acciones de desarrollo profesional.

Dentro de las tablas salariales del presente Convenio Colectivo se establecen los siguientes niveles de entrada, básicos y de desarrollo para cada uno de los Grupos Profesionales, cuyos valores para 2014 figuran en el Anexo I.

<u>GRUPOS PROFESIONALES</u>	<u>NIVEL ENTRADA</u>	<u>NIVEL BÁSICO</u>	<u>NIVEL DESARROLLO</u>
PERSONAL TÉCNICOS SUPERIOR	8	7	6 al 1
PERSONAL TÉCNICO MEDIO	9	8	7 al 3
MANDOS INTERMEDIOS	11	10	9 al 6
PERSONAL CON ESPECIALIZACION TÉCNICA	13	12	12 al 8
PERSONAL OFICIAL CUALIFICADO	13	12	12 al 8
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	13	12	12 al 8
PERSONAL SUBALTERNO Y OPERARIO	15	14	13 al 10

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

2.-Desempeño del Grupo Profesional

Se entiende por desempeño del Grupo Profesional, el grado de autonomía, de responsabilidad sobre el trabajo y de eficacia en los resultados, con que la persona que lo ocupa desarrolla las funciones asignadas al mismo.

Existirán los siguientes grados de desempeño:

* Desempeño normal del Grupo Profesional

El desarrollo normal del Grupo Profesional se alcanza cuando, a juicio de la Dirección, se cumplen los objetivos generales del puesto o área con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados, mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo.

Se corresponde con los siguientes criterios:

- Conocimientos que aseguran la realización de las funciones en las adecuadas condiciones de eficacia, calidad y productividad.
- Asunción de la responsabilidad sobre los aspectos de su trabajo relacionados con las actividades asignadas.
- Favorecer el trabajo en equipo para mejorar la eficacia de su unidad o área de trabajo.
- Desarrollo de las funciones requiriendo solamente una supervisión periódica por parte de su responsable superior
- En los supuestos de personal con mando, contribución a la formación de las personas que integran su unidad.

En el caso del personal de nuevo ingreso, el desempeño normal del Grupo Profesional se retribuirá con el nivel de entrada y, en su momento, tras adquirir una experiencia de cinco años, con el nivel básico.

* Desarrollo Profesional

Quien ocupe un determinado Grupo Profesional podrá alcanzar un desempeño superior del mismo, mediante una mayor formación y un nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

necesaria para desempeñar otras funciones del mismo o distinto grupo profesional, atendiendo a los siguientes criterios:

- Acumulación y puesta en práctica de conocimientos y experiencia, traducidos en un mejor desempeño, incrementando eficacia y productividad.
- Mayor contribución a los resultados de la unidad.
- Ampliación en la autonomía e iniciativa en el desempeño del trabajo.
- Colaboración y contribución activamente en la formación del personal de su unidad.
- Eficacia y buen potencial para ocupar posiciones más elevadas en la estructura.

El desarrollo profesional y consiguiente promoción económica, en todos los Grupos Profesionales, salvo en el Personal Técnico Superior y Medio, se ajustará a los programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación deberá obedecer a las necesidades organizativas de las distintas actividades de la empresa y a objetivos de mayor potencial en determinadas áreas de trabajo, que en cada caso sean necesarias a juicio de la Dirección.

Artículo 11 GARANTÍAS PROFESIONALES

- 1.-Cada persona integrante de la plantilla quedará encuadrada en un grupo profesional.
- 2.-La prestación debida quedará delimitada por el grupo profesional y, en su caso, por los grupos profesionales equivalentes en los términos contenidos en el Artículo 17 y Anexo I.
- 3.-La inclusión con carácter habitual de funciones propias de un grupo profesional distinto a aquel en el que esté encuadrado un trabajador, se realizará por vía de ADP.
- 4.-En el caso de que una persona haya estado encuadrada en distintos grupos profesionales, la garantía profesional será la del nivel retributivo básico del grupo profesional de mayor nivel básico, siempre que haya sido desempeñado por esta durante un período mínimo de dos años, consecutivos o alternos.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Artículo 12 PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

La promoción y Desarrollo de los trabajadores se efectuará a través de las Acciones de Desarrollo Profesional.

Las Acciones de Desarrollo Profesional se programarán en razón de las necesidades organizativas que sea necesario implantar a juicio de la Dirección. Los Sindicatos firmantes del Convenio podrán proponer asimismo, acciones para su consideración por la Dirección.

La participación en las mismas es voluntaria, siendo posible concurrir a los programas que, en función de los requisitos exigidos, se adapten a las características profesionales de los empleados.

Las Acciones de Desarrollo Profesional se realizarán de acuerdo a la Norma Interna de Acciones de Desarrollo, según Anexo VII.

El tratamiento económico se realizará mediante la progresión dentro de la tabla de niveles o, en su caso, mediante la asignación de Complementos de Puesto de Trabajo.

Modalidades de Desarrollo Profesional

- Especialización y Desarrollo Profesional

Desarrollo basado en la especialización y desarrollo en las tareas y funciones del propio Grupo Profesional al que se pertenece. Esta especialización se alcanza mediante la profundización a más altos grados de cualificación en un área o unas técnicas concretas, mayor contribución a los resultados, amplia autonomía e iniciativa, así como mayor eficacia.

- Flexibilidad

Desempeño de otro grupo de funciones del mismo Grupo Profesional y pertenecientes a especialidades propias de la Empresa, cuando las condiciones operativas lo requieran.

- Polivalencia

Desempeño de otro grupo de funciones del mismo Grupo Profesional y pertenecientes a oficios clásicos.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Esta a su vez puede ser:

a) Básica

A través de la realización de funciones y tareas, propias de oficios clásicos a un nivel básico de cualificación, se alcanza una determinada polivalencia que permite desempeñar de forma más autónoma el trabajo.

b) Especializada

Desempeño de las funciones propias de oficios clásicos a un nivel normal de cualificación, para atender necesidades operativas o para cubrir incidencias en otra área.

- Funciones de distinto Grupo Profesional y nivel básico superior.

Esta modalidad de desarrollo se fundamenta en la capacitación y el desempeño, cuando las necesidades organizativas u operativas lo requieran, de funciones de un grupo profesional distinto y de nivel básico superior. Las dos formas que pueden seguir este desarrollo son:

a) Desempeño pleno

- Disponibilidad para desempeñar plenamente las funciones cuando sea necesario y cubrir la vacante cuando ésta sea definitiva.
- Cobertura ocasional de las funciones cubriendo la vacante cuando sea definitiva.

b) Desempeño parcial

Por medio del desempeño permanente de parte de las funciones.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO IV

PROVISIÓN DE VACANTES Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 13 VACANTES

- 1.- Cuando se produzca una vacante por nueva creación, rotación, baja, etc., la Dirección de la Empresa podrá destinar para su cobertura, a cualquier trabajador del mismo Grupo Profesional o Grupo Profesional Equivalente en las condiciones previstas en el Artículo 17, con las limitaciones derivadas de las titulaciones académicas y profesionales específicas exigidas para ejercer la prestación laboral. Dichos cambios no implicarán necesariamente modificaciones en el nivel retributivo.
- 2.- Los procesos de selección son competencia de la Dirección de la Empresa que la ejercerá a través del órgano especializado correspondiente.
- 3.- Se dará información sobre los procesos de selección efectuados a la representación de los trabajadores, ajustándose en todo momento a las normas vigentes sobre contratación, y especialmente al Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sobre derechos de información de la representación legal de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 14 PERIODO DE PRUEBA

- 1.- El ingreso del personal indefinido se entenderá a título de prueba, cuyo período será variable, según el grupo profesional de pertenencia, que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:
 - a) Grupos Profesionales de Personal Técnico Superior, Personal Técnico Medio y Mandos Intermedios; seis meses.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

b) Grupos Profesionales de Personal Especialista Técnico, Personal Administrativo, Personal Oficial Cualificado y Personal Operario y Subalterno; tres meses.

2.- Transcurrido los respectivos períodos de prueba, los trabajadores ingresarán como indefinidos de la plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo transcurrido durante dicho periodo. La situación de Incapacidad Temporal interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 15 INCOMPATIBILIDADES

Será de aplicación para todo el personal que tenga establecido cualquier tipo de contrato de trabajo con COLUMBIAN CARBON SPAIN, S.L., la obligación de no concurrencia prevista en los Artículos 5.d. y 21 del Estatuto de los Trabajadores. Quien vaya a desempeñar otras actividades, privadas o públicas, deberá comunicarlo previamente a la Dirección de la Empresa o someterlo a su aprobación en caso de que dicha actividad pudiera considerarse concurrente con la actividad de la Empresa.

La ocultación de situaciones de concurrencia será considerada como falta muy grave.

Artículo 16 CESES

El personal que deseen causar baja en la empresa con carácter voluntario, deberán comunicarlo con una antelación mínima de diez días en el caso de estar encuadrado en el grupo profesional de Personal Subalterno y Operario, y de 30 días en los restantes grupos profesionales.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 17 MOVILIDAD FUNCIONAL

1.- La movilidad funcional se efectuará dentro de cada grupo profesional sin más limitaciones que la pertenencia al mismo y las derivadas de las titulaciones exigidas para la prestación laboral, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

2.- Asimismo, podrá darse la movilidad funcional con otro grupo profesional equivalente, distinto al propio, en los casos que a continuación se señalan, y siempre de acuerdo a la formación y experiencia profesional del trabajador, con los procesos de adaptación o formación que en cada caso se precisen.

Se consideran grupos profesionales equivalentes entre sí los siguientes:

- Personal Técnico Sup y Pers Tec Med.
- Personal Tec Med, Mandos Intermedios y Personal Administrativo.
- Mandos Intermedios, Personal Especialista Técnico y Personal Oficial Cualificado.
- Personal Oficial Cualificado y Personal Subalterno y Operario.

3.- La Dirección, siempre que desee ejercer esta movilidad, vendrá obligada a convocar previamente a la representación legal de los trabajadores respecto de los cambios que necesite efectuar, así como su duración.

4.- Una vez convocada una ADP para cobertura de una vacante, ésta no podrá ser cubierta por movilidad funcional, salvo que no existan suficientes candidaturas.

5.- Quienes sean objeto de tal movilidad tendrán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

Artículo 18 TRABAJOS DE GRUPO PROFESIONAL DE DISTINTO NIVEL BÁSICO

1.- Quien realice funciones de grupo profesional de Nivel Básico Superior a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocido, por un período de más de seis meses durante un año, u ocho meses consecutivos o alternos durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

En los casos de sustitución de trabajadores por causa de IT, Excedencia o causas análogas, los períodos señalados en el apartado anterior tendrán la duración de la situación de ausencia del trabajador más un período prudencial de adaptación en el momento de su reingreso.

Cuando se desempeñen funciones de grupo profesional de nivel básico superior al que se ostente, pero no proceda legal o convencionalmente la asignación al nuevo grupo profesional, se tendrá derecho, mientras dure esta situación, a percibir el nivel salarial superior al consolidado

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

individualmente, con el tope del nivel máximo de desarrollo de su grupo profesional.

No será de aplicación lo establecido en este artículo para todas aquellas funciones de grupo profesional de nivel básico superior, que se desempeñen temporal o definitivamente como consecuencia de una acción de desarrollo profesional (ADP).

- 2.- Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a una persona a tareas correspondientes a un grupo profesional de inferior nivel básico al suyo, y que no tuviese la consideración de grupo profesional equivalente, sólo podrá hacerlo con carácter excepcional por el tiempo imprescindible, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su clasificación profesional y comunicándolo a la representación legal de los trabajadores. Estas situaciones no tendrán una duración superior a dos meses ininterrumpidos, ni superiores a tres en un año, destinándose en forma rotativa a otros trabajadores a estas situaciones si las necesidades de la actividad productiva lo exigen.

Lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación cuando el cambio fuese a petición propia, ya que en este supuesto se estará a lo convenido por ambas partes.

Artículo 19 PERSONAL FUERA DE ESTRUCTURA

Tendrán la consideración de personal fuera de estructura, a los efectos previstos en este artículo, las personas que no ocupando alguna de las funciones o áreas de la estructura organizativa definida por la Dirección, se encuentren en cualquiera de las dos situaciones que a continuación se indican:

- a) Que como consecuencia del cambio de estructura no continúen realizando la función que venían desempeñando con anterioridad al mismo.
- b) Que continúen realizando la misma función, con la única finalidad por parte de la Dirección de la Empresa, de mantener su ocupación y que, por tanto, puedan dejar de desempeñar su trabajo en cualquier momento, sin que ello requiera la incorporación de otra persona a tal función, ni la realización de horas extraordinarias con carácter habitual, como consecuencia de las tareas desempeñadas normalmente por la persona fuera de estructura.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

No tendrán la consideración de fuera de estructura, a los efectos antes indicados, aquellas personas que continúen desempeñando sus funciones durante el tiempo necesario para proceder a la implantación de las medidas necesarias para el establecimiento de una nueva organización a juicio de la Dirección.

Con el fin de garantizar el correcto aprovechamiento del personal fuera de estructura, la Dirección de la Empresa podrá asignar a dicho personal, a cualquiera de las funciones o áreas vacantes, de su grupo profesional o de un grupo profesional equivalente.

Igualmente podrá asignarle la realización de actividades del propio grupo o grupo equivalente para:

- Apoyar acciones de formación.
- Reducir contrataciones del exterior.
- Cubrir incidencias.
- Atender necesidades organizativas.

Los cambios de puesto o actividad podrán realizarse aunque impliquen la modificación del régimen de jornada y horario, si bien se agotarán previamente las posibilidades de cobertura con personal procedente del mismo tipo de jornada.

En los supuestos regulados en el apartado anterior, el trabajador estará obligado a cumplir la orden, y se le mantendrá en su grupo profesional, nivel salarial y conceptos retributivos que tuviera asignado, a excepción de los que pudieran corresponderle en concepto de complementos de puesto de trabajo.

Si como consecuencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, procediera la pérdida del Plus Turno Relevante y/o de Coordinación y Responsabilidad, continuarían abonándose los mismos durante seis meses, o máximo de un año si hubiese posibilidades razonables de recolocación en un puesto de estructura que conlleve la percepción de dichos pluses. Transcurrido el plazo anterior o producida la recolocación en un puesto que no conlleve la percepción de dichos pluses, se procedería a calcular su valor actual mediante el sistema de reducción decreciente y proporcional de su cuantía hasta su extinción en tres años. Al personal que actualmente se encuentra en esta situación se le aplicarán las anteriores normas comenzando a computar los plazos a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

La plantilla afectada, con contrato indefinido, tendrán preferencia para ocupar funciones o áreas de su grupo profesional, cuando se produzcan vacantes, siempre que reúnan los requisitos de aptitud profesional e idoneidad física exigidos.

La Dirección, siempre que desee ejercer estas facultades, vendrá obligada a convocar previamente a la representación legal de los trabajadores para informar de los cambios que necesite efectuar, así como de su duración.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO V

FORMACIÓN

Artículo 20 FORMACIÓN

Se potenciará la formación permanente para posibilitar:

- * Un mejor desarrollo profesional del puesto de trabajo.
- * La adecuación y/o actualización de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.
- * La ampliación de posibilidades de promoción y ascensos.
- * La adaptación de las nuevas incorporaciones a la política de la Empresa.
- * La integración de todo el personal en la política de la Empresa.

Artículo 21 PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

Se ejercerá a través de la misma Comisión de A.D.P.

Serán sus funciones como Comisión de Formación:

- * Conocer e informar previamente sobre los correspondientes planes de formación en los que se expondrán las líneas de desarrollo y objetivos de la formación. La elaboración de los planes se basará en el análisis, definición y prioridad de necesidades, capacidades y desarrollo potencial de los recursos humanos y planes estratégicos de la Empresa.
- * Proponer a la Dirección de la Empresa planes de formación para que de ser aceptados se asignen los recursos necesarios para su realización.
- * El seguimiento y evaluación de su desarrollo.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Artículo 22 ASISTENCIA A CURSOS Y PLANES DE FORMACIÓN

a) Disposiciones Generales

- * La asistencia a los cursos de formación fuera de las horas de trabajo es de carácter voluntario. La Dirección y la representación sindical, colaborarán en las difusiones de las acciones formativas que se promuevan, fomentando la asistencia a los cursos.
- * La comisión paritaria participará en la elaboración de los planes generales de formación, mediante su conocimiento previo, y determinará en qué casos es obligatoria la asistencia a cursos como antecedente obligado para ciertas promociones.
- * La Comisión será previamente informada cuando se considere necesaria la formación obligada de alguna persona para el adecuado y seguro desarrollo de sus funciones.
- * Toda la formación de carácter voluntario tendrá el mismo tratamiento económico de la norma de incentivos a la formación de las ADP.

b) Formación Obligatoria

1.-En los casos de formación obligatoria por innovación tecnológica o adaptación, si se produce fuera de horas de trabajo se aplicará el siguiente sistema:

- * Por cada hora de asistencia al curso se generará una hora de descanso y una compensación por hora del Anexo IV del Convenio Colectivo. Los descansos se disfrutarán por días completos, en los seis meses inmediatamente siguientes a la finalización del curso, fijándose en los tres primeros meses por el trabajador, cuando su ausencia no genere horas extraordinarias. Si transcurridos estos tres meses, no se hubieran disfrutado, se fijarán por la Empresa, cuando la ausencia no genere horas extraordinarias.
- * De no haberse podido disfrutar en estos seis meses, se compensarán conforme al Anexo IV del Convenio Colectivo.
- * Terminada la totalidad de la formación, se considerará la fracción de cuatro horas como día completo, a efectos de descanso.

2.-En los casos de formación obligatoria para el desempeño de trabajos de distinto grupo profesional o de distinto nivel retributivo, los planes de formación incluirán el número máximo de horas de formación efectiva, tanto dentro como fuera de jornada, que precisa dicha formación. Si no se supera la formación en dicho plazo el candidato será considerado no apto.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO VI

JORNADA, HORARIO, DESCANSO Y VACACIONES

Artículo 23 JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo anual se establece en 1.712 horas para los años 2.016, 2.017 y 2018; año en el cual el convenio seguirá vigente hasta el 31 de marzo según el artículo 2 de este Convenio Colectivo.

En el centro de trabajo se aprobará el calendario de jornada normal.

La diferencia entre la jornada pactada, cada uno de los años y la resultante de la media de los cuadrantes, tendrá el tratamiento de ausencia al trabajo, con la finalidad de que sea cubierta conforme a la Norma.

Artículo 24 HORARIO

1.- Régimen General

Los horarios, cuadrantes, calendarios y condiciones que los desarrollan, se negociarán en la Empresa.

En la negociación de los horarios y cuadrantes habrán de seguirse los siguientes criterios generales:

a) El personal que trabaje bajo el régimen de turnos tendrá como sistema de jornada el de turnos ininterrumpidos de ocho horas de duración. El horario de entrada y salida de este personal será el siguiente:

- Primer turno: De 6 a 14 horas
- Segundo turno: De 14 a 22 horas
- Tercer turno: De 22 a 6 horas

b) El proceso continuo de fabricación de COLUMBIAN CARBON SPAIN, S.L., exige la presencia permanente del personal en su puesto

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

de trabajo, por lo que nadie podrá abandonar su puesto de trabajo sin que haya sido relevado por el entrante, procurándose por la Empresa su sustitución antes de dos horas.

Las ausencias se cubrirán de acuerdo al orden siguiente:

- 1º. Con aplicación de personal de plantilla mínima cuando así estuviera contemplado en la regulación de cada área.
 - 2º. A doce horas por los que quedan en el área o función, mediante la prolongación de la jornada del trabajador saliente en cuatro horas y el adelantamiento en cuatro horas de la del entrante. En estos casos se percibirá el Plus de Cobertura fijado en el Anexo IV del presente Convenio. Mensualmente se informará a las Secciones Sindicales firmantes del Convenio del número de Coberturas realizadas, de la modalidad de las mismas, así como de las horas de trabajo que conllevan, al objeto de realizar su seguimiento y control.
 - 3º. Con el personal que se encuentre de descanso, si voluntariamente accediera a ello.
 - 4º. Si por circunstancias, agotado el sistema establecido, no se pudiera cubrir la incidencia, la empresa utilizará el procedimiento que, en cada caso, considere más adecuado en atención a las circunstancias que concurran
- c) Los cuadrantes establecerán todos los descansos y vacaciones a que el personal de turno tenga derecho.
- d) El horario del personal de jornada normal se establecerá de forma que garantice el cumplimiento de la jornada anual pactada. La duración de la jornada intensiva se negociará en la Empresa. La distribución de la jornada diaria se hará de forma que se atiendan las nuevas necesidades derivadas del negocio de la Compañía.
- e) Las percepciones económicas por compensación de descansos y horas extraordinarias, se harán de acuerdo a este Convenio Colectivo.
- f) Durante la vigencia del presente Convenio por acuerdo con las Centrales firmantes, podrán establecerse fórmulas alternativas a título experimental, que configuren nuevos sistemas de distribución de la jornada anual. Estos acuerdos experimentales podrán afectar a todo el personal, o incluso a equipos homogéneos de menor dimensión.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- g) La reducción de jornada para el personal a turnos se computará como días de descanso que serán disfrutados, el 100%, a petición del trabajador, con un preaviso de 7 días, siempre que en el momento de la solicitud no provoquen extra coste y quedando excluidas las fiestas navideñas y los casos de fuerza mayor.

2.- Régimen Especial

Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, cuando se afronten paradas, puestas en marcha, grandes reparaciones o períodos punta, la Dirección, con el fin de evitar horas extraordinarias, podrá establecer temporalmente jornadas flexibles de hasta doce horas o de dos y tres turnos de ocho horas, de acuerdo con las necesidades.

a) Jornada flexible de doce horas

La persona que realice jornadas flexibles de doce horas, no podrá estar en dicha situación más de cuarenta y cinco jornadas al año, ni veintiuna jornadas continuadamente, teniendo derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido. En los supuestos en que por necesidades organizativas de la Empresa fuese necesario superar dichos límites, se estará a lo acordado entre la Dirección y la representación de los trabajadores.

La utilización del procedimiento de flexibilidad horaria, aquí regulado, no alterará el disfrute de los descansos prefijados en los cuadrantes del personal a turno.

El procedimiento a seguir en estos supuestos será el siguiente:

- * En los supuestos programables, se comunicará a las personas interesadas y la representación de los trabajadores con la máxima antelación posible para examinar conjuntamente con la Dirección posibles alternativas, estableciéndose un período mínimo de preaviso de cuarenta y ocho horas.
- * En aquellos casos imprevistos y, por lo tanto no programables, simultáneamente a la adopción de la medida se comunicará ésta a la representación de los trabajadores.

El exceso diario sobre la jornada de trabajo que, en situación normal hubiera desempeñado el trabajador, se compensará con descanso de idéntica duración, a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de su devengo, en jornadas completas,

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

si bien, de mutuo acuerdo, se podrán compensar descansos por fracciones de jornada.

La fecha del descanso se fijará de común acuerdo entre el mando responsable y el trabajador, de tal forma que no se provoque la realización de horas extraordinarias o nuevas prolongaciones de jornada.

Independientemente de dicho descanso, se percibirá una compensación económica por cada hora de exceso sobre su jornada diaria normal en concepto de plus de flexibilidad horaria según el Anexo IV del presente Convenio Colectivo.

Si en los dos primeros meses del período señalado de cuatro, no se hubiera disfrutado o programado de mutuo acuerdo el descanso compensatorio, la persona responsable ofertará al trabajador dos posibles fechas de disfrute dentro de los dos meses siguientes. Quienes rechacen las ofertas perderá todo derecho, tanto al abono como al disfrute posterior del descanso.

El procedimiento anteriormente señalado tiene el concepto de flexibilidad horaria, dado que no supone un incremento de la jornada anual pactada y salvo pacto en contra, no será de aplicación al personal sujeto al régimen de tres turnos, al que le será de aplicación lo dispuesto en el apartado 1, punto b) del presente artículo.

b) Jornada a dos o tres turnos de ocho horas

Independientemente al procedimiento de flexibilidad horaria regulado en el punto anterior, cuando se afronten grandes reparaciones, paradas o puestas en marcha, la Dirección podrá establecer temporalmente, para el personal involucrado en las mismas, jornadas a dos o tres turnos de ocho horas.

Durante el tiempo de prestación de servicios en este régimen de jornada a turno, el trabajador percibirá la retribución específica del trabajo a turno regulado en este Convenio.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

3.-Personal Fuera de Estructura

La Dirección de la Empresa podrá cambiar al personal declarado fuera de estructura su régimen de jornada y horario, tanto con carácter estable, como para apoyar o suplir temporalmente a otro trabajador.

Artículo 25 VACACIONES

1.-El personal disfrutará de unas vacaciones retribuidas de una duración de 26 días laborables. En el cómputo de los días de vacaciones se excluyen los Sábados, Domingos y festivos, para el personal de jornada normal. La regulación de las vacaciones para el personal a turnos quedará establecida en las normas del calendario.

2.-En la Empresa se confeccionará el calendario de vacaciones con, al menos, dos meses de antelación al año natural de disfrute.

Se resolverán las colisiones que puedan producirse sobre el período de vacaciones entre dos o más personas aplicando el sistema rotativo para su disfrute.

3.-Se considera como período preferente para el disfrute de las vacaciones, los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive.

Las vacaciones se disfrutarán en el año en curso. Sólo cinco días se podrán prorrogar hasta final de Enero del año siguiente con autorización expresa de la Dirección General

4.-Las vacaciones se devengarán del 1 de Enero al 31 de Diciembre, sin perjuicio de lo establecido en el punto 3, sobre periodos de disfrute.

Artículo 26 HORAS EXTRAORDINARIAS

1.-Las partes firmantes del presente Convenio adquieren el compromiso de reducir el número de horas extraordinarias.

2.-Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que impliquen presencia física en el puesto de trabajo, en exceso sobre la jornada ordinaria de trabajo, salvo que se opte por la modalidad de descanso prevista en el apartado b), del número 3, del presente Artículo, y las situaciones de flexibilidad horaria.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

3.-Las horas extraordinarias podrán compensarse a opción del trabajador de la siguiente forma:

- a) Económicamente con horas extraordinarias, según la Tabla Anexo IV.
- b) Con descanso y complemento económico; cada ocho horas extraordinarias acumuladas darán derecho a un descanso compensatorio y un complemento TIPO "B" según (Anexo IV).

En ningún caso este descanso podrá compensarse económicamente, y obligatoriamente deberá disfrutarse el primer día disponible.

- c) Cuando el personal de jornada normal, prolongue su jornada de trabajo en número de horas superior a cuatro, las horas extraordinarias realizadas, y cuya no realización pueda producir graves perjuicios a personas o instalaciones y los supuestos de fuerza mayor, tendrán la siguiente consideración:

*Hasta cuatro horas se abonarán las horas realizadas según el Anexo IV del presente Convenio.

*Cuando se realicen cinco horas, se abonarán cinco horas extraordinarias, según Anexo IV y se generarán cinco horas de compensación en descanso acumulable.

*Este mismo criterio se aplicará para las prolongaciones de seis o más horas.

*En Sábados, Domingos y Festivos, será aplicable este criterio cuando el personal de jornada normal realice, de forma continuada, más de ocho horas extraordinarias.

*Las horas extraordinarias efectuadas por causa de retén, tendrán la regulación propia de la norma de retén según Anexo VI y no será aplicable lo dispuesto en este punto.

- d) Cuando la prolongación de jornada se extienda más de las doce de la noche, se abonará el Plus de Nocturnidad.
- e) Cuando no sea posible el descanso legal entre jornadas, se abonará la diferencia conforme al Anexo IV. A este respecto, el personal de mantenimiento, se regulará conforme a lo establecido en la norma de retén según Anexo VI.

4.-Las horas extraordinarias por su naturaleza serán voluntarias de acuerdo con la Ley; se exceptúan aquéllas cuya no realización pueda producir graves perjuicios a personas o instalaciones y los supuestos de fuerza mayor.

5.-No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o por causa de fuerza mayor, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

CVE-2018-6728

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO VII

LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS

Artículo 27 LICENCIAS

1.-Cualquier persona, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o de unión de parejas de hecho. En el segundo caso será necesaria la acreditación de la real relación de pareja estable mediante la inscripción en el registro municipal creado a tal efecto. En caso de no existir dicho registro, deberá aportarse declaración jurada, firmada por la pareja, en la que se hagan constar los datos personales del trabajador/a y compañero/a. Estas garantías serán sustituidas por las que en su día pudiera recoger cualquier ley reguladora sobre parejas de hecho.
- b) Tres días en caso de nacimiento de hijo/a. Dos días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a los hermanos/as de los progenitores y persona en convivencia de hecho justificada documentalmente. El plazo se ampliará hasta un total de cinco días cuando cuando sea preciso el desplazamiento a localidad, distinta de la de su residencia, más de 200 kilómetros. En los casos en los que se produzca una hospitalización por enfermedad grave, los días que realmente correspondan por esta licencia podrán ser libremente fijados, aunque de manera ininterrumpida, por el trabajador, dentro del periodo en el que perdure la hospitalización.
- c) Un día natural en caso de matrimonio de progenitores, hijos/as o hermanos/as naturales o políticos, en la fecha de la celebración de la ceremonia, que podrá ampliarse hasta tres, en caso de celebrarse el matrimonio fuera de la provincia de residencia.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- d) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber o gestión inexcusable de carácter público y personal ante organismos oficiales, siempre que se justifique que no puede efectuarse fuera de las horas de trabajo.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal durante el tiempo y las condiciones establecidas en el presente Convenio.
- g) Por el tiempo necesario para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.
- h) Quienes se matriculen en cursos para la obtención de un título académico o profesional, en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación, tendrán derecho a los días necesarios, debidamente justificados, y por el tiempo máximo de duración de los exámenes oficiales de dichos cursos.
- i) Los permisos por alimentación de menor podrán ser disfrutados optativamente por el padre o la madre, siendo de una hora de disminución de la jornada diaria, que podrá aplicarse al inicio o final de la misma durante un período de nueve meses.

Previa notificación a la Empresa, el personal dispondrá de un crédito de hasta 50 horas anuales de permiso no retribuido para cuidar al menor que con él conviva.
- j) La asistencia a reconocimiento médico por prescripción facultativa y por el tiempo imprescindible del empleado y menores de edad que con él convivan.

Las partes firmantes, se comprometen a través de la Comisión de Igualdad estudiar cada caso, para establecer las posibles condiciones especiales que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Artículo 28 EXCEDENCIAS

1.-Excedencia

Tendrán derecho a excedencias, con reserva de puesto de trabajo, todos los integrantes de la plantilla fija siempre que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Nombramiento para cargos públicos, cuando sea incompatible con la prestación de sus obligaciones laborales. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el desempeño del cargo que la origina.
- b) El nombramiento para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio del cargo representativo, y en las condiciones establecidas en la Ley.
- c) El padre o la madre tendrán derecho a excedencia con reserva de puesto de trabajo por cuidado de menor, incluidos los casos de adopción legal, durante un período no superior a tres años.

2.-Excedencia Voluntaria

Quien tenga al menos una antigüedad, en la empresa, de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, sin que el tiempo que dure tal situación sea computable a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la Compañía y procurando atender favorablemente aquellas peticiones que se fundamenten en la terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Para poder acogerse a otra excedencia voluntaria, será imprescindible cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio ininterrumpido en la Compañía, contados a partir de la fecha de su incorporación.

3.-Reingreso

A los efectos del reingreso de la persona excedente se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores en cada caso.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 29 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación, con independencia de lo previsto en éste artículo.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en el centro de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

PRINCIPIOS GENERALES:

1. De la acción preventiva.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar aquellos que no se pueden evitar.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Planificar la prevención.
- Adaptar el trabajo a la persona en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

2. Evaluación de Riesgos

En cuanto a la evaluación de riesgos se aplicará el procedimiento establecido, a partir del cual se planificará la acción preventiva en la Empresa.

Cuando como consecuencia de la evaluación de riesgos, en un puesto de trabajo se valore algún factor de riesgo como severo, con carácter perentorio se adoptarán las medidas necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

Si el resultado de la valoración fuera la de importante, con carácter urgente se establecerán y llevarán a cabo las acciones necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

En cuanto a sustancias químicas se aplicarán en los lugares de trabajo los límites de exposición indicados en el “Documento sobre límites de exposición profesional para agente químicos en España” y su aplicación se realizará con los criterios establecidos en dicho documento, publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. En cuanto a agentes físicos serán de aplicación los valores establecidos en la legislación vigente.

3. Planificación de la Prevención

Con la información obtenida en el proceso de evaluación de riesgos, se efectuará la planificación de la actividad preventiva al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de personas trabajadoras en exposición a los mismos.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

La planificación de la prevención, que se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a la representación de los trabajadores previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incluirá los siguientes temas:

- Medios humanos y materiales y los recursos económicos necesarios.
- Medidas de emergencia y de vigilancia de la salud.
- Información y formación a la plantilla en materia preventiva.
- Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales y durante la vigencia del Convenio Colectivo, de CCS y por cada área homogénea se llevará el registro periódico de los datos ambientales con la frecuencia y metodología que establezca el Plan de Prevención con el fin de conocer la evaluación del ambiente de trabajo. La recogida de muestras y posteriores análisis será efectuada por los servicios contratados el efecto.

Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/95 de 21 de Septiembre en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

4. Vigilancia de la salud de la plantilla

La vigilancia de la salud de la plantilla por medio de reconocimientos médicos estará sometida a los siguientes principios:

- Sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previa consulta a la representación de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los integrantes de la plantilla o para verificar si el estado de salud de una persona puede entrañar peligro para sí misma, para las demás o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.
- Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento de la persona interesada y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.
- Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. Los reconocimientos que se efectúen por los servicios contratados de la empresa, deberán tener en cuenta las características del puesto de trabajo o función desempeñada, así como las materias primas o aditivos que se manipulen por la persona en cuestión. Se estudiará la fórmula más adecuada para facilitar a las personas que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad a los mismos, sean vigiladas de modo particular, debiendo cumplir las indicaciones y prescripciones de los Servicios Médicos contratados al efecto.
- Cualquier enfermedad que pueda diagnosticarse por los Servicios de la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo, será, a efectos de este Convenio, considerada como enfermedad profesional.

Artículo 29 Bis PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

A fin de alcanzar el nivel más alto posible de seguridad en nuestra actividad industrial y conseguir que nuestros empleados, contratistas y personas del entorno estén protegidos de riesgos para su seguridad y salud, la dirección de Columbian Carbón Spain, S.L. se compromete a proseguir con el plan de actuación respecto a las empresa contratistas, de acuerdo a los siguientes puntos:

- **Formación del personal de empresas contratistas**

Las empresas contratistas formarán a su personal en la prevención de los riesgos propios de su oficio y les informarán de los riesgos existentes en las instalaciones de Columbian.

- **Información de riesgos a los contratistas**

Previamente a la realización de trabajos por parte de contratistas, se les informará acerca de la normativa de seguridad higiene y medio ambiente y de los riesgos existentes en nuestra fábrica, utilizando para ello diversos documentos; normas de seguridad internas, descripciones de riesgos, medidas preventivas, fichas de riesgo de productos, planes de emergencia, etc.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

En la fase de ejecución de los trabajos se utilizarán los permisos de trabajo existentes en la empresa (procedimientos de trabajo), como documentos autorizantes de la actividad y garantes de que ésta se realiza en condiciones seguras.

- **Planificación de seguridad por los contratistas**

La empresa contratista, estará obligada a realizar un plan de seguridad de los riesgos, que deberá incluir la designación de una persona responsable de seguridad, la descripción de riesgos, las medidas de prevención, la acreditación de que a plantilla de la empresa contratista y de las posibles empresas subcontratistas estén debidamente formadas en prevención e informadas de los riesgos existentes en el trabajo, el plan de inspecciones y cualquier otro requisito legalmente exigible desde el punto de vista de seguridad.

- **Medidas de Coordinación**

Para garantizar la coordinación de Columbian con las empresas contratistas, se potenciará la utilización de medios, como los siguientes:

- Reuniones periódicas con las direcciones de estas empresas
- Contactos periódicos con sus servicios de prevención
- Reuniones previas a las paradas y grandes trabajos, para la coordinación y seguimiento de éstos.

- **Vigilancia y Control**

Las empresas contratistas deberán comunicar a Columbian sus datos de accidentabilidad y los informes de investigación de los accidentes con bajas.

De otra parte, se establecerán inspecciones para evaluar el grado de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos, la normativa de seguridad de Columbian, los requerimientos de los permisos de trabajo y los planes de seguridad de las empresas contratistas.

Artículo 30 DELEGADOS DE PREVENCIÓN

El Comité de Empresa podrá elegir a los delegados de prevención, que no tienen que ser necesariamente del Comité. Previamente será condición para ser delegado, haber efectuado el curso básico de prevención de riesgos.

Dispondrán también de las horas sindicales cedidas por la representación de los trabajadores, para ejercer correctamente su función y deberán guardar

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia de dichas funciones

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95. En su condición de representantes de los trabajadores, podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995 de 9 de Noviembre.

Artículo 31 COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

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.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la empresa y/o su representación en número igual al de los Delegados de Prevención.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y quienes sean responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrá participar el personal de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

La dirección de la empresa aportará los recursos, humanos y materiales, necesarios tanto para la elaboración de las actas así como para la preparación y circulación de la información necesaria para las reuniones del Comité, y todas aquellas que la Ley prevé que han de ser facilitadas a los miembros del Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con la periodicidad que sus normas de funcionamiento determinen, no pudiendo ser éste inferior a la trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Competencias del Comité de Seguridad y Salud

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley, son competencias de 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. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de:
 - Planificación.
 - Organización del trabajo.
 - Introducción de nuevas tecnologías.
 - Organización y desarrollo de las actividades de protección y Prevención.
 - Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en los centros de trabajo.

Facultades del Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Así como los procedentes de los Servicios de Prevención en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física del personal, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.
- e) Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en el seno de la Empresa.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Artículo 32 FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN

Del personal

Antes de asignar a una persona a un puesto de trabajo, esta recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

Solo el personal que haya recibido información suficiente y adecuada podrá ser asignado a puestos de trabajo con riesgos específicamente graves.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evaluación de riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

De los Delegados de Prevención

Los delegados de prevención recibirán formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación de la Empresa.

Estos programas de formación se consultarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud, pudiéndose incluir dentro del mismo las acciones formativas promovidas directamente por las Organizaciones Sindicales para sus Delegados.

Artículo 33 CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

Deberá consultarse con la debida antelación, a los Delegados de Prevención, en calidad de representación de los trabajadores, la adopción de las decisiones relativas a las materias a continuación relacionadas:

- a) La planificación y la organización del trabajo de la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud del personal, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de quienes se encarguen de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- c) La designación del personal encargado de las medidas de emergencia.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- d) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- e) Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad de los trabajadores.
- f) Todo ello en los términos y condiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 34 PROTECCIONES

Protección a la maternidad

Cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

Si se hiciese necesario el cambio de puesto de trabajo éste se llevará a cabo, previa consulta de la representación de los trabajadores, en el siguiente orden:

- Dentro del Departamento con el mismo horario.
- Dentro del Departamento con distinto horario.
- En otro Departamento y con el mismo horario.
- En otro Departamento y con distinto horario.

Lo anteriormente dispuesto será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a.

Protección de menores

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante en sus condiciones de trabajo, la empresa deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de la plantilla joven.

En todo caso, la empresa informará a dicha plantilla y a sus progenitores o tutores que hayan intervenido en la contratación de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica, o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 35 MEDIO AMBIENTE, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Medio ambiente

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

A estos efectos se considera necesario conseguir que los esfuerzos y actuaciones que en esta materia se vienen efectuando, sean conocidos y valorados adecuadamente por la Sociedad y la Administración.

Para alcanzar los objetivos marcados, se considera fundamental adoptar los siguientes acuerdos:

- La dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de sus políticas en materia de Medio Ambiente, así como de sus programas generales.
- En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de su influencia en el Medio Ambiente, y la Seguridad en general.

Formación en seguridad y salud laboral y medio ambiente

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 establecen las siguientes horas anuales de formación:

- Personal Administrativo: Cuatro horas anuales.
- Personal a tres turnos y dos turnos
Incluidos en los Planes de Emergencia: Quince horas anuales.
- Resto de personal: Diez horas anuales.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Dado que el personal que trabaja a tres y dos turnos, tiene la obligación de formar parte de los equipos de primera intervención, de acuerdo con la organización que para situaciones de emergencia tenga en cada momento implantada la Dirección de la Empresa, mediante las oportunas Ordenes de Servicios, y tiene además la obligación de estar debidamente formado y entrenado para estar situaciones, entrenamiento y formación que necesariamente debe darse fuera de las horas de trabajo.

El personal que no asista o complete las sesiones de formación y entrenamiento, no percibirá las cantidades ni el descanso compensatorio.

La formación será dentro de la jornada, para el personal de jornada normal.

La representación de los trabajadores en el Comité de Seguridad participará en la confección de los programas de cursos de formación sobre este tema.

Artículo 36 PLAN DE ACTUACIÓN EN CASO DE EMERGENCIA

La Dirección, mediante la oportuna Orden de Servicio, fijará la composición de quienes actuarán en los Planes de Emergencia, así como sus funciones y cometidos, partiendo del principio general de que todo el personal a tres turnos, así como el de dos turnos que se designe en los Planes de Emergencia, forma parte de los Equipos de Primera Intervención.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO IX

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 37 DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA

- 1.-Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser objeto de despido o de sanción durante el ejercicio de su mandato ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación legal del trabajador en el ejercicio de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción obedecieran a otras causas, se tramitará expediente contradictorio en el que también será oída la parte interesada, el Comité de Empresa y la Delegación del Sindicato al que pertenece.
- 2.-Quienes integren el Comité de Empresa tendrán prioridad de permanencia en la Compañía, respecto de los demás trabajadores, en caso de suspensión o extinción de contratos de trabajo por causas económicas o tecnológicas.
- 3.-No podrán ser objeto de discriminación en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- 4.-Previa comunicación a la Dirección, podrán distribuir publicaciones de interés laboral o social, sin perturbar el desenvolvimiento del proceso productivo.
- 5.-Tendrán derecho a un crédito mensual de 20 horas retribuidas, para el ejercicio de su función representativa.

No se computarán a estos efectos las horas empleadas en actuaciones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- 6.-El Comité de Empresa dispondrá de un local, que pudiera no ser de uso exclusivo, apto para el desarrollo de sus actividades representativas, así como de tabloneros de anuncios que posibiliten una comunicación fácil con las personas a las que representan.
- 7.-El crédito de horas retribuidas de que dispone el Comité de Empresa podrá consumirse en la asistencia a cursos de formación organizados por sus sindicatos u otras entidades.
- 8.-En el supuesto de que por variación en la plantilla, proceda adaptar el número de miembros del Comité de Empresa, a la escala dispuesta en el Artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores, 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 sustancial y no pudiendo realizarse más de una vez en cada período de mandato electoral.

Artículo 38 FUNCIONES DEL COMITÉ DE EMPRESA

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por la Ley, se reconocen al Comité de Empresa las siguientes funciones:

- 1.-Recibir información por la Dirección de la Compañía:
 - a) Trimestralmente; sobre la evolución del sector económico, la situación del negocio, la producción, las ventas y evolución probable del empleo de la Compañía.
 - b) Anualmente; conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se dan a conocer a los socios.
 - c) Con carácter previo a su ejecución sobre: la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional; la implantación de sistemas de organización del trabajo, estudio de tiempos; sistemas de incentivos y valoración de puestos de trabajo; la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Compañía, cuando ello incida en el volumen de empleo; la imposición de sanciones por faltas muy graves.
 - d) Sobre el absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos de personal y los ascensos.

- e) Sobre el modelo o modelos de contrato de trabajo utilizados habitualmente, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones pertinentes ante la Dirección y, en su caso, la Autoridad competente. Asimismo, se hará entrega del TC1 y TC2.

2.-Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos en vigor formulando, en su caso, las acciones oportunas ante la Dirección y los organismos o tribunales competentes.

b) Calidad de la docencia y efectividad de la misma.

c) Condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el desarrollo del trabajo en la Compañía.

3.-Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Compañía en beneficio del personal y sus familiares.

4.-Colaborar con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

5.-Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6.-Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del número 1. de este Artículo y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente su carácter reservado.

7.-El Comité de Empresa velará por el cumplimiento de la normativa legal y pactada, en los procesos de selección de personal y el respeto de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

8.-Anualmente, se hará entrega al Comité de Empresa del organigrama de la Empresa, debiendo especificarse numéricamente el personal disponible y fuera de estructura, informando previamente al citado Comité de Empresa en caso de amortización de vacantes.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Artículo 39 SECCIONES SINDICALES

- 1.-El personal con afiliación a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en la Ley. Las Secciones Sindicales, previa comunicación a la Dirección, podrán celebrar reuniones en locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo, recaudar cuotas y, durante la jornada, distribuir información de carácter sindical, sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- 2.-Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan la concepción de más representativos y aquéllos que tengan representación en el Comité de Empresa, dispondrán de un Tablón de Anuncios que posibilite la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a quienes tengan afiliación al Sindicato y al personal en general.
- 3.-Podrán acumularse individualmente las horas sindicales, entre los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales firmantes de este Convenio o cualquier persona afiliada a los Sindicatos, comunicándose a la Dirección con quince días de antelación.

Artículo 40 DELEGADO SINDICAL

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan representación en el Comité de Empresa estarán representadas por Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados.

Serán funciones de los Delegados Sindicales, sin perjuicio de las establecidas por la Ley, las siguientes:

- a) Representar y defender los intereses de su Sindicato y de las personas afiliadas al mismo, y servir de instrumento de comunicación entre el Sindicato y la Dirección de la Compañía.
- b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, del Comité de Seguridad y Salud Laboral, con voz y sin voto.
- c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Dirección deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado en el Artículo precedente, teniendo obligación de guardar sigilo profesional. Disfrutarán de las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a quienes integran el Comité de Empresa, y al igual que el Comité de Empresa disfrutarán de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- d) Serán oídos por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal en general y a las personas afiliadas a su Sindicato.
- e) La dirección informará y escuchará con carácter previo:
1. Acerca de las sanciones que se impongan a las personas afiliadas a su Sindicato.
 2. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personal cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo, y de todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de la plantilla.
 3. Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
 4. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos y las excedencias previstas por la Ley y este Convenio.
 5. La representación sindical que participen las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación laboral como personal en activo de la Compañía, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que COLUMBIAN CARBON SPAIN, S.L., esté afectada por la negociación en cuestión y durante el tiempo que ésta dure.

Artículo 41 CUOTA SINDICAL

A requerimiento de las personas afiliadas a Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el Artículo anterior, la Dirección les descontará de sus respectivas nóminas mensuales el importe de la cuota sindical correspondiente. Quienes tengan interés en la realización de tal operación remitirán a la Dirección un escrito en el que se expresará la orden de descuento, el Sindicato al que pertenecen, la cuantía de la cuota y la cuenta bancaria a la que habrá de transferirse. La Dirección efectuará los descuentos, salvo indicación en contrario. La Dirección entregará copia de las transferencias al Delegado/a Sindical.

Artículo 42 ASAMBLEAS EN HORAS DE TRABAJO

En los supuestos de presentación de expedientes de regulación de empleo o de reconversión de Empresa, negociación de Convenio Colectivo, elecciones sindicales, firma de cualquier acuerdo que por su trascendencia implique el interés general de la plantilla, y previo aviso a la Dirección de Recursos Humanos, la representación de los trabajadores o Delegados de las Secciones Sindicales con implantación reconocida en la Empresa, podrán convocar la celebración de Asambleas en horas de trabajo, hasta un máximo de seis horas al año.

En los supuestos de utilizar locales facilitados por la Empresa, se requerirá la autorización previa.

CVE-2018-6728

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO X

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 43 SUBVENCIÓN COMIDAS

Se regulará por norma la intervención de las Centrales Sindicales en el control de la cantidad y calidad de los servicios prestados, así como de los precios a abonar por los trabajadores. La norma a que se refiere este apartado será elaborada en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

Actualmente la cuota del trabajador está establecida en 1 Euro.

Si se incrementase por causa justificada este precio, se mantendrá la actual proporción económica en la aportación del trabajador.

Artículo 44 TRANSPORTE

Para todo el personal se fija como compensación de transporte, a partir del día uno de abril de 2016, la cantidad de 623 Euros brutos anuales, según (Anexo III).

La Empresa mantendrá el actual sistema de transporte complementario, con coste a su cargo.

Artículo 45 ROPA DE TRABAJO

La limpieza de la ropa de trabajo será a cargo de la Empresa. Se proveerá al personal del Centro de Producción y Laboratorio de ropa adecuada a la temporada, siempre y cuando lo permitan las normas de Seguridad.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Se estudiará la dotación mínima de prendas de trabajo, procurándose la mayor homogeneidad, sin que ello suponga incremento adicional de coste en su conjunto.

Se establece como fecha límite para la entrega de la ropa de trabajo el mes de Noviembre.

Artículo 46 AYUDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El personal de la plantilla que tengan a su cargo hijos con discapacidad, previa justificación oficial, percibirán la cantidad de 239,98 Euros por mes e hijo/a, según (Anexo III), siempre que el grado de discapacidad física o mental no sea inferior al 33 %, de acuerdo con lo dispuesto por el Real Decreto 383/1984, de 1 de Febrero.

Artículo 47 ENFERMEDADES O TERAPIAS NO RECONOCIDAS POR LA SEGURIDAD SOCIAL

En los casos en los que algún trabajador de COLUMBIAN CARBON SPAIN, S.L. o familiar directo del mismo que conviva o dependa de él, tuviera necesidad de recibir una asistencia o terapia no reconocida por la Seguridad Social, o que de todos modos su coste le supusiera una suma elevada en proporción a su salario, dicha persona podrá plantear su caso directamente a la Empresa o a través del Comité de Empresa.

La Empresa resolverá positiva o negativamente su ayuda, previo estudio de cada propuesta y considerando, en su caso, el informe que presente el Comité, procurando mantener un criterio de justicia en sus decisiones, ya que éstas no tienen como base normativa alguna.

Se informará al Comité de las ayudas extraordinarias concedidas o denegadas por este concepto.

Artículo 48 FONDO SOCIAL

Se constituye un Fondo Social por un importe global de DOCE MIL EUROS (12.000 Euros.) para cubrir total o parcialmente las necesidades extraordinarias y lógicas del trabajador o del grupo familiar a su cargo, incluyendo entre éstas las derivadas de la ayuda a estudios.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

En el supuesto de que existieran variaciones substanciales en la distribución de la plantilla de COLUMBIAN CARBON SPAIN, S.L., se procedería a un nuevo reparto para años sucesivos.

Las solicitudes se harán a la Comisión del Centro formada por integrantes del Comité de Empresa que tienen a su cargo la gestión de estudios y otorgamiento.

Para efectuar el libramiento de pago, la Empresa podrá requerir a la Comisión para que junto con la resolución de la distribución efectuada, le muestre las normas, solicitudes y justificantes presentados.

La Comisión podrá acordar, en su caso, que la cantidad no repartida se acumule al fondo del año siguiente, sin que la cantidad acumulada pueda ser objeto de revisión.

Artículo 49 GRUPO DE EMPRESA

Para que el Grupo de Empresa lleve a cabo las actividades que le son propias, culturales, apartamentos de verano y otras, la Empresa designará una cantidad presupuestaria al respecto.

Se informará al Comité de Empresa de las cantidades que anualmente dedica la Empresa a las actividades Socio-Culturales y Recreativas que desarrolla el Grupo de Empresa.

Artículo 50 SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES Y SEGURO MÉDICO

COLUMBIAN CARBON SPAIN, S.L., tiene establecido para el personal no adherido al Fondo de Pensiones un Seguro de Vida e Incapacidad Permanente Absoluta, por una cuantía de tres veces el salario base del nivel 12, en el momento de formalizar la póliza. El 75 % del importe de la prima será a cargo de la Empresa y el 25 % a cargo del trabajador.

En caso de muerte o invalidez permanente absoluta derivados de accidente, se percibirá además otra indemnización igual a la indicada en el párrafo anterior.

COLUMBIAN CARBON SPAIN, S.L. formalizará un seguro colectivo de enfermedad para toda la plantilla en activo y que no se encuentren en situación de jubilación parcial. El total de la prima será a cargo de la Empresa y el comienzo de la cobertura será a partir del 1 de enero de 2013.

Artículo 51 COMPLEMENTO POR I. T.

En caso de enfermedad, accidente o maternidad, al personal afectado por el presente Convenio, se le garantiza el 100 % de su salario.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO XI

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 52 FACULTAD DISCIPLINARIA

- 1.-El personal podrá ser objeto de sanción por la Dirección de la Compañía, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el presente capítulo.
- 2.-La sanción de faltas leves y graves requerirá comunicación escrita y motivada al trabajador y la de faltas muy graves exigirá la tramitación de un procedimiento sumario en el que será oída la persona afectada. En dicho expediente se recabará informe del Comité de Empresa, concediéndose para su emisión un plazo de diez días.
- 3.-En las faltas tipificadas en los apartados b), c), f), m) y n) del Artículo 56, la Dirección de la Empresa podrá adoptar la medida cautelar de suspensión de empleo, mientras dure la substanciación del expediente correspondiente.
- 4.-En cualquier caso, la Dirección dará cuenta al Comité de Empresa de toda sanción que imponga, al mismo tiempo que a la propia persona interesada. Al Delegado Sindical, en su caso, se le informará en los términos del Art. 56.

Artículo 53 GRADUACION DE FALTAS

Las faltas o incumplimientos contractuales cometidos por el trabajador se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en: Leve, grave o muy grave.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Artículo 54 FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes acciones u omisiones:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
- b) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- c) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- d) No comunicar a la Dirección los cambios de residencia o domicilio.
- e) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- f) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave.

Artículo 55 FALTAS GRAVES

Tendrán consideración de faltas graves las siguientes acciones u omisiones:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
- b) Ausencias o retrasos superiores a treinta minutos, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta.
- c) No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública. La ocultación maliciosa de estos datos se considerará falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.
- e) No cursar en tiempo oportuno el documento correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- f) La desobediencia a superiores en el ejercicio regular de su facultad dentro de cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la compañía, podrá calificarse como falta muy grave.
- g) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
 - h) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo grave de accidente o avería, podrá calificarse como muy grave.
 - i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas o útiles de la Compañía para uso propio.
 - j) La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 56 FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes acciones u omisiones:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante el año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Compañía como a sus trabajadores o en cualquier otra persona dentro de las dependencias de COLUMBIAN CARBON SPAIN, S.L., o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Compañía.
- d) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Compañía, o por cualquier otra clase de hechos que pudieran implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.
- e) La embriaguez habitual o consumo habitual de sustancias estupefacientes en el horario o lugar de trabajo.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados en la Compañía o de los Sindicatos o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- g) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto y consideración a personas de nivel superior, compañeros o personal subordinado y sus familiares.
- h) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
- i) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por la Ley.
- k) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- m) El abuso de autoridad por parte de superiores será siempre considerado falta muy grave. El que los sufra podrá ponerlo directamente en conocimiento de la Dirección.
- n) Ordenar expresamente la realización de trabajos o tareas en forma tal que impliquen la vulneración de procedimientos escritos, con riesgo para las personas o para las instalaciones.
- ñ) La simulación de enfermedad o accidente, manifiestamente demostrada.
- o) Simular la presencia de otra persona de la empresa, firmando o fichando por ella.

Artículo 57 SANCIONES

Las sanciones máximas que podrá imponer la Dirección en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- **Por faltas leves:**

Amonestación verbal o amonestación escrita.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- **Por faltas graves:**

Suspensión de empleo y sueldo de uno a doce días.

- **Por faltas muy graves:**

Desde suspensión de empleo y sueldo de trece a cuarenta y cinco días, hasta rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta se calificara en grado máximo.

Artículo 58 PRESCRIPCIÓN

La facultad disciplinaria de la Dirección prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte y para las faltas muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que tuvo conocimiento de su Comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO XII

SALARIO

Artículo 59 SUELDO BASE

De conformidad con lo pactado en el Artículo 10 del presente Convenio Colectivo sobre retribuciones, los valores anuales en Euros brutos de la Tabla de Sueldos Base, son los contenidos en el Anexo I, que se abonarán distribuidos en quince pagas anuales.

Artículo 60 COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

El concepto antigüedad ad-personam, sube en el mismo porcentaje que el salario. (En cumplimiento de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, no se adjunta lista de antigüedades ad-personam)

Artículo 61 COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

1.-Plus Turno-1

El personal en régimen de trabajo a tres turnos como compensación percibirá el complemento señalado en el Anexo III.

2.-Plus Turno-2

El personal en régimen de trabajo a dos turnos como compensación percibirá el complemento señalado en el Anexo III.

3.-Nocturnidad

Se establece una compensación económica para el personal no adscrito a turnos de mañana, tarde y noche en la cuantía que se señale en el Anexo III, por noche trabajada.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

4.-Retén

Se mantiene la actual norma de Retén, según Anexo VI.

5.-Plus de Coordinación y Responsabilidad

Las cantidades que actualmente vienen percibiendo cada Jefe de Turno, quedan configuradas como un complemento específico de trabajo, cuya cuantía se señale en el Anexo III.

6.-Plus de Planta de Negro de Carbono

El personal a turno de la Planta de Negro de Carbono percibirá el complemento señalado en el Anexo IV, por cada jornada real de trabajo.

7.-Plus de cobertura

- 1.-El personal de dos y tres turnos, que efectúe cobertura de ausencias, según lo dispuesto en el Artículo 24, punto 1, apartado b, párrafo 2, se le abonará por cada día de cobertura la cantidad señalada en el Anexo IV en valor unitario.
- 2.-Excepcionalmente y en el caso de prolongarse la jornada durante un turno completo por ausencia del relevo, se percibirá el Anexo IV en valor doble.
- 3.-En el del personal a tres turnos, si transcurren más de dos horas sin que haya sido relevado de su puesto, se le abonará el plus de cobertura en su valor unitario. Si transcurren más de seis horas sin que haya sido relevado de su puesto, se le abonará el plus de cobertura en su valor doble.

Artículo 62 COMPLEMENTOS POR TRABAJOS EXCEPCIONALES

Todos los trabajos descritos a continuación, con salvedad de los comprendidos en el apartado 2, se considerarán excepcionales y sólo para aquellos casos en que lo requiera la seguridad, la producción o la necesaria buena marcha de la Planta. Por ello, sólo podrán ser ordenados por la dirección de cada departamento o personas en quienes deleguen:

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

1.-Llamadas a domicilio fuera de jornada

Quien sea requerido por la Empresa una vez que haya abandonado el centro de trabajo y se incorpore a su puesto de trabajo, recibirá una compensación con un complemento según Anexo IV.

2.-Cambios de filtros de mangas y limpieza de silos

Se establece una prima por este trabajo según Anexo III.

3.-Limpieza en el interior de recipientes

Se establece una prima por hora de trabajo según Anexo III para la realización de limpieza y reparaciones en el interior de depósitos que funcionen cerrados en marcha normal.

4.-Plus Flexibilidad Horaria

Al personal que se le aplique lo dispuesto en el apartado a, punto 2, del Artículo 24, percibirá un plus de Flexibilidad Horaria por cada hora de exceso sobre su jornada según el importe del Anexo IV del presente Convenio Colectivo.

Artículo 63 HORAS EXTRAORDINARIAS

El valor de las horas extraordinarias será el que para cada nivel profesional se indica en el Anexo IV.

Artículo 64 COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Todo el personal percibirá tres gratificaciones extraordinarias con los siguientes períodos de devengo:

- * Paga de Marzo: Se devenga desde el 1 de Julio al 30 de Junio.
- * Paga de Junio: Se devenga desde el 1 de Enero al 30 de Junio.
- * Paga de Diciembre: Se devenga desde el 1 de Julio al 31 de Diciembre.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Artículo 65 INCREMENTO Y REVISIÓN SALARIAL

El incremento salarial en cada uno de los dos años de vigencia del Convenio Colectivo será el siguiente:

Primer año: 2016 1,25% consolidable, efectivo desde abril 2016.
Bono no consolidable, del 5%, de acuerdo a los objetivos acordados para este periodo.

Segundo año: 2017 1,25% consolidable, efectivo desde abril 2017.
Bono no consolidable, del 5%, de acuerdo a los objetivos acordados para este periodo.

Artículo 66 PAGO DE SALARIOS

El pago de salario se realizará por meses vencidos.

Los conceptos salariales fijos se abonarán cerrando la nómina el día último del mes, regularizándose en su caso en el mes siguiente, y las llamadas y horas extraordinarias se abonarán cerrando a meses vencidos.

El pago del salario se realizará antes del último día del mes.

Artículo 67 ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS

1.-El personal afectado por el presente Convenio podrá solicitar anticipos de hasta el 100 % del salario líquido devengado, teniéndose para ello en cuenta las retenciones legales o judiciales que procedan, y efectuándose el descuento correspondiente a través de la nómina mensual o de pagas extraordinarias.

La Empresa deberá atender estas solicitudes sin que tenga que mediar justificación alguna.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta que no se hubieran liquidado los anteriores.

2.-El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, podrá solicitar préstamos sobre sus haberes, de hasta dos mensualidades netas de su salario en cómputo anual, teniéndose en cuenta para ello las retenciones legales o judiciales que procedan, y efectuándose el descuento correspondiente a través de la nómina mensual y de pagas extraordinarias en el plazo máximo de un año.

Artículo 68 REGIMEN ECONÓMICO DE LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS

Los contratos en prácticas o de formación que pudieran celebrarse durante la vigencia del presente Convenio, estarán sometidos a la legislación vigente sobre los mismos en cada momento.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO XIII

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN Y COMISIÓN

PARITARIA DE INFORMACIÓN Y SEGUIMIENTO

Artículo 69 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN

Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión de Seguimiento e Interpretación que, sin perjuicio de las atribuciones que en cuestión de vigilancia tiene el Comité de Empresa, tendrá por funciones:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio de la posibilidad de la reclamación ante la jurisdicción administrativa y contenciosa prevista en la legislación vigente, o de la aplicación de lo previsto en el procedimiento de solución voluntaria de conflictos.
- c) Por la plantilla, la Comisión estará compuesta por un máximo de tres vocales elegidos de entre las partes firmantes del presente Convenio. La representación de la Empresa serán de su libre elección, sin que en ningún caso puedan exceder en número a la representación social.

Por acuerdo de ambas partes se podrá nombrar la Presidencia entre las personas idóneas, bien de la Empresa o ajenas a la misma. Asimismo, de mutuo acuerdo se nombrará una persona que ocupe la Secretaría, debiendo recaer este nombramiento en alguna de las personas integrantes de la Comisión.

- d) La Comisión se reunirá:
 - 1.-En sesión ordinaria, una vez al trimestre.
 - 2.-En sesión extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes firmantes del Convenio.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- e) Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento e Interpretación se tomarán por mayoría simple.
- f) La representación sindical será informada semestralmente de los contratos de servicio suscritos por la Dirección, con expresión del número de trabajadores/as a que afecta, objeto del contrato y duración prevista del mismo.

Artículo 70 COMISIÓN PARITARIA DE INFORMACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA GESTIÓN

Esta Comisión estará compuesta por las mismas personas designadas para la Comisión de Seguimiento e Interpretación.

Artículo 71 FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA DE INFORMACIÓN Y SEGUIMIENTO

1.- Las funciones generales de esta Comisión serán las siguientes:

- a) Estudio de:
 - * Los planes de carácter industrial, económico y financiero que afecten a la política laboral de la Empresa.
 - * La política de empleo y las relaciones industriales del conjunto de la Empresa.
- b) Emitir informes y elaborar propuestas relativas a los puntos enumerados en el apartado anterior, así como a la estrategia de la organización del trabajo de la Empresa, de las que se recibirá respuesta en un tiempo razonable.
- c) Análisis y discusión en orden a conseguir acuerdos en materias de organización del trabajo, de las relaciones laborales y del empleo, contratación de personal, salud e higiene de los trabajadores y de la formación profesional, así como la adopción, en su caso, de las medidas correctoras que se estimen convenientes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

2.-Vocales:

Serán sus funciones:

1. Asistir a las reuniones y participar en los debates, exponiendo su opinión y formulando las propuestas que estimen pertinentes.
2. Proponer a la Comisión la inclusión de puntos en el orden del día.
3. Solicitar y recibir la información y documentación que estimen necesaria para el cumplimiento de las funciones asignadas.

Artículo 72 REUNIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA DE INFORMACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión se reunirá al menos una vez cada tres meses, y en sesión extraordinaria cuando lo soliciten la mitad de sus miembros.

La convocatoria la hará la Secretaría, mediante notificación escrita a las Vocalías, con diez días de antelación en las sesiones ordinarias y adjuntándoles el orden del día con la documentación correspondiente.

La notificación de las sesiones extraordinarias se efectuará con la antelación que sea posible en cada caso.

La información correspondiente a los meses en que no haya sesión, se remitirá a quienes sean responsables de las Secciones Sindicales firmantes del Convenio.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO XIV

SOLUCIÓN VOLUNTARIA DE CONFLICTOS

Artículo 73

- 1.-Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente Título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales o colectivos.
- 2.-A los efectos del presente Título, tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquéllos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Artículo 74

Los procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos colectivos son:

- a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión de Seguimiento.
- b) Mediación.
- c) Arbitraje.

Artículo 75

- 1.-El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación de la parte mediadora y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

2.-El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador/a, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Secretaría de la Comisión de Seguimiento.

3.-La designación de la persona mediadora la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de las personas expertas que figuren incluidas en las listas que apruebe la Comisión de Seguimiento.

La Secretaría de la Comisión comunicará el nombramiento a la persona mediadora, notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

4.-Las propuestas de solución que la mediación ofrezca a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente, a los efectos y en el plazo previsto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 76

1.- Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a una tercera parte sus divergencias y aceptar de antemano la solución esta dicte.

2.- El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

- * Nombre del árbitro o árbitros designados.
- * Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
- * Domicilio de las partes afectadas.
- * Fecha y firma de las partes.

3.- Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión de Seguimiento y, a efectos de constancia documental, a la Autoridad Laboral competente.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- 4.- La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en personas expertas imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el Artículo 75.
- 5.- Una vez finalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.
- 6.- Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a la huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.
- 7.- El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de personas expertas si fuera necesario.
- 8.- La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.
- 9.- El árbitro/a o árbitros/as actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión de Seguimiento y a la Autoridad Laboral competente.
- 10.- La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- 11.- La resolución arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.
- 12.- Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el Artículo 75.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO XV

PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL

Artículo 77 ACUERDO COLECTIVO EN MATERIA DE JUBILACIÓN PARCIAL

Con la finalidad de incentivar el acceso gradual y voluntario del personal a la jubilación, ambas partes hacen referencia al acuerdo colectivo en materia de jubilación parcial firmado el 28 de marzo de 2013 y cuyos términos y condiciones se recogen en el Anexo VIII del presente Convenio. Todo ello de acuerdo a la legalidad vigente.

TÍTULO XVI

CONTRATOS TEMPORALES

Artículo 78 CONTRATOS TEMPORALES

Transformar en indefinidos los contratos temporales que cumplan los tres años de antigüedad, previa evaluación del desempeño y la confirmación de que la organización necesita ese puesto.

DISPOSICIONES ADICIONALES O TRANSITORIAS

1.- BOLSA SINDICAL

Anualmente la Empresa fijará una cantidad en concepto de Bolsa Sindical, para cada una de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ANEXO I

APLICACION CONVENIO PARA EL AÑO 2016*

SALARIO BASE

EUROS

NIVELES	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL
1	55.353,34	3.690,22
2	52.023,82	3.468,25
3	48.894,56	3.259,64
4	45.821,98	3.054,80
5	42.992,57	2.866,17
6	40.185,02	2.679,00
7	38.201,88	2.546,79
8	36.695,09	2.446,34
9	34.202,72	2.280,18
10	33.590,53	2.239,37
11	31.052,74	2.070,18
12	27.542,01	1.836,13
13	22.418,49	1.494,57
14	20.026,33	1.335,09
15	17.888,20	1.192,55

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ANEXO III

CONVENIO AÑO 2016 (INCREMENTO DEL 1,25% a aplicar de Abril 2016 a Marzo 2017)

CONCEPTO	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL / UNITARIO
RETEN		224,63
PLUS TURNOS-1	3.856,89	321,41
PLUS TURNOS-2	3.426,73	285,56
NOCTURNIDAD		27,88
P. TRANSPORTE	623,00	51,92
PLUS COOR/RESP.	4.729,80	394,15
COMP. ASISTENCIA DIRECCION	1.460,94	121,75
AYUDA DISMINUIDOS	2.879,73	239,98
INTERIOR/FILTROS		11,34
FORMACION VOLUNT.		11,84
FORMACION A.D.P.		11,84
MODULO "A" (A.D.P.)	400,67	33,39
MODULO "B" (A.D.P.)	801,31	66,78
MODULO "C" (A.D.P.)	1.201,83	100,15
MODULO "D" (A.D.P.)	1.468,88	122,41
MODULO "E" (A.D.P.)	1.736,02	144,67
MODULO "F" (A.D.P.)	2.003,05	166,92
COMP. TURNOS LABORATORIO	6.115,81	509,65
COMP. TURNOS OPERACIONES	7.405,85	617,15
P.A.C.E.		76,69

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ANEXO IV

CONVENIO AÑO 2016 (INCREMENTO DEL 1,25% a aplicar de Abril 2016 a Marzo 2017)

NIVEL	PLUS COBERTURA		HORAS EXTRAS	FORM. OBLIG.	HORAS TIPO "B"	PLUS N.C.	LLAMADA	PLUS FLEXIBIL.	DIFERENCIA JORNADAS
	UNIT.	DOBLE							
7	126,79	253,51	15,00	11,06	5,97	7,63	32,69	6,57	15,28
8	121,04	242,04	15,00	10,58	5,72	7,32	31,24	6,27	14,60
9	115,11	230,23	15,00	10,05	5,46	6,93	29,68	5,94	13,88
10	109,16	218,33	15,00	9,55	5,16	6,60	28,14	5,66	13,15
11	97,71	195,43	15,00	8,55	4,64	5,89	25,16	5,07	11,79
12	92,25	184,47	15,00	8,07	4,37	5,58	23,79	4,78	11,11
13	75,63	151,26	15,00	6,60	3,59	4,53	19,50	3,97	9,12
14	62,03	124,04	15,00	5,41	2,93	3,73	16,01	3,22	7,48
15	51,17	102,36	15,00	4,44	2,45	3,09	13,21	2,64	6,13

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ANEXO V

P.A.C.E.

Dado que al personal que trabaja a tres y dos turnos, tiene la obligación de formar parte de los equipos de primera intervención, tanto de planta como de Complejo, de acuerdo con la organización que para situaciones de emergencia tenga en cada momento implantada la Dirección de la Empresa, mediante las oportunas ORDENES DE SERVICIO, y tiene además la obligación de estar debidamente formado y entrenado para estas situaciones, entrenamiento y formación que necesariamente debe darse fuera de las horas de trabajo, la implantación de los acuerdos contenidos en los artículos 35 y 36 del vigente Convenio Colectivo se efectuará mediante ciclos formativos, mínimo cuatro al año, los días que de mutuo acuerdo se estipulen por la mañana, con los siguientes horarios:

De 08.00 a 13.00 horas, formación y entrenamiento.

De 13.00 a 13.45 horas comida.

De 13.45 en adelante relevo e incorporación al puesto.

El personal de tres y de dos turnos, por pertenecer a los equipos de primera intervención de planta o Complejo, en la forma arriba indicada, así como por el tiempo empleado en la formación, percibirá como compensación un plus por P.A.C.E según Anexo III, por cada día asistido en el horario antes mencionado. Si en el plazo de seis meses no se le hubiera podido dar un descanso compensatorio de 6 horas, se le abonará un nuevo P.A.C.E.

El personal que no asista a las sesiones de formación y entrenamiento, no percibirá la cantidad citada ni el descanso compensatorio correspondiente, con independencia de su obligación como miembro de los equipos de primera intervención.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ANEXO VI

RETEN

- Primero. El servicio de retén es de implantación exclusiva para el personal de Mantenimiento y consiste en contraer la obligación de estar localizado y acudir en el momento que sea requerido para atender a reparaciones que a juicio de la dirección no admitan demora.
- Segundo. La dirección de la empresa será la única competente para decidir el número de puestos que integran el retén.
- Tercero. La cobertura de las vacantes del retén será voluntaria, si no hubiese solicitudes voluntarias, la Dirección queda facultada para designar a las personas que han de cubrir las vacantes existentes en el retén.
- Cuarto. Si algún componente del retén pidiera su salida voluntaria, se accedería a la misma siempre que la Empresa considerase que se cumple con el número de personas adecuado para cubrir dichos puestos, si esto no fuera posible la empresa no podría atender la petición de salida del retén.

RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO

- A) A partir del momento en que una persona integrante del retén recibe la llamada a través del servicio de localización establecido por la Dirección, deberá presentarse en Fábrica a la mayor brevedad posible, como máximo en una hora. Los gastos o medios de locomoción correrán a cargo de la Empresa.
- B) Si la persona de retén una vez recibida la llamada, no acude a la mayor brevedad posible, perderá el importe de dicha semana de retén.
- C) El personal de retén trabajará a jornada normal. Si es requerido fuera de dicha jornada para prestar servicios, se les abonarán las horas extraordinarias que realicen, considerando que la primera presencia en Fábrica en el día, tendrá un

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

valor mínimo de cuatro horas extraordinarias. Las llamadas se abonarán conforme a lo pactado en el artículo 62.1 del Convenio Colectivo, siempre que se produzca la presencia física en la Fábrica.

- D) El personal de retén que sea llamado a partir de las 06 horas, se le considerará que inicia su jornada normal a dicha hora, de forma adelantada.
- E) Una vez requerido el servicio de retén, transcurrirá al menos 12 horas reales entre la finalización de la última prestación del servicio y su reincorporación a la jornada ordinaria.
- F) Las personas indicadas en el servicio de retén tienen la obligación de comunicar la causa que imposibilite la prestación del servicio en el momento en que ésta ocurra.
- G) El retén será de Lunes a Lunes.
- H) La compensación del personal adscrito al servicio del retén será la del valor mensual del Anexo III del Convenio Colectivo, por semana de retén efectivamente realizada. La compensación por retén se hará efectiva en los casos de IT por enfermedad y accidente.
- I) En caso de trabajo desde las 22 horas a las 6 horas del día siguiente, percibirá el plus de nocturnidad si trabaja más de cuatro horas de trabajo efectivo entre dichas horas.
- J) Quien ostente la jefatura de Turno localizará a la persona responsable del retén, quien arbitrará los medios humanos necesarios para atender la incidencia planteada.
- K) Sustituciones.

Si se produce una baja temporal en el grupo de retén se procederá de la siguiente forma:

* Contraмаestres sustituirán a contraмаestres.

* Las sustituciones se producirán entre personal de la misma especialidad.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

* Las sustituciones se producirán de forma que no implique la realización de dos semanas seguidas de retén, excepto imposibilidad material.

(Ejemplo: las personas que integran el grupo A serán sustituidas por las del grupo C; las personas del grupo B, por las del grupo D; las del grupo C por las del A; y las del D por las del B).

* En todo caso siempre deberán atender a su propio retén cuando les corresponda.

* En cualquier caso, el servicio de mantenimiento comunicará a quien corresponda el cambio temporal que se produzca.

* De producirse alguna ausencia en el retén, la Dirección podrá no sustituirla.

- L) Si por aplicación del presente acuerdo alguna persona que actualmente percibe el retén dejara de pertenecer al mismo, continuará percibiendo la compensación que será absorbible por los incrementos salariales o ascensos, en un plazo de 4 años por partes iguales.
- M) Los servicios de retén estarán formados por un MÍNIMO de cuatro grupos.
- N) A partir de las 22 horas se tendrá derecho a una hora de cena, en el caso de que no la haya disfrutado en el periodo de trabajo. Así mismo, cuando se produzca un hecho excepcional en la comida (filtros, etc.) se tendrá el mismo derecho a partir de las 14 horas.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ANEXO VII

NORMA INTERNA

ACCIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL

1. DEFINICIÓN Y OBJETIVOS

1.-Desarrollo profesional

Conjunto de acciones que permiten el desarrollo de las competencias del personal sobre la base de las necesidades existentes en la organización.

2.-Objetivos

La implantación de este sistema trata de hacer compatibles los legítimos deseos de promoción de la plantilla con la necesidad de la Empresa, en su conjunto, de avanzar hacia más altos niveles de competitividad, a fin de poder hacer frente a los retos que va planteando la integración en un mercado cada vez más amplio.

En consecuencia, los objetivos que se pretenden alcanzar con el sistema de Desarrollo Profesional son principalmente los siguientes:

- a) Elevar la productividad por medio de la mejora de la capacitación profesional del personal en el propio Grupo Profesional o en el desempeño de funciones de otros Grupos Profesionales del mismo o superior nivel Básico.
- b) Desarrollar las potencialidades de la plantilla, elevando su motivación personal y laboral, mejorando con ello su nivel profesional y económico, mediante la participación voluntaria en el sistema.
- c) Dar una mejor respuesta a las necesidades organizativas, tanto coyunturales como estructurales de la empresa, al disponer de personal con mejor cualificación y motivación.
- d) Mejorar la capacidad de la Empresa para adaptarse a las exigencias futuras, logrando niveles adecuados de competitividad por medio de la optimización global de los recursos humanos.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- e) Ampliar y diversificar las vías de promoción, al permitir el desarrollo en la propia profesión y en otras.

2. MODALIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL

1.-Especialización y desarrollo profesional

Desarrollo basado en la especialización y desarrollo en las tareas y funciones del propio Grupo Profesional al que se pertenece. Esta especialización se desarrolla mediante la profundización a más altos grados de cualificación en un área o unas técnicas concretas, mayor contribución a los resultados, amplia autonomía e iniciativa, así como mayor eficacia.

2.-Flexibilidad

Desempeño de otro grupo de funciones del mismo Grupo Profesional y pertenecientes a especialidades propias de la Empresa, cuando las condiciones operativas lo requieran.

3.-Polivalencia

Desempeño de otro grupo de funciones del mismo Grupo Profesional y pertenecientes a oficios clásicos. Esta a su vez puede ser:

a) Básica

A través de la realización de funciones y tareas propias de oficios clásicos a un nivel básico de cualificación, el trabajador alcanza una determinada polivalencia que le permite desempeñar de forma más autónoma su trabajo.

b) Especializada

Desempeño de las funciones propias de oficios clásicos a un nivel normal de cualificación, para atender necesidades operativas o para cubrir incidencias en otra área.

4.-Funciones de distinto Grupo Profesional y nivel básico superior

Esta modalidad de desarrollo se fundamenta en la capacitación y el desempeño, cuando las necesidades organizativas u operativas lo requieran, de funciones de un grupo profesional distinto y de nivel básico superior. Las dos formas que pueden seguir este desarrollo son:

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

a) Desempeño pleno

- * Disponibilidad para desempeñar plenamente las funciones cuando sea necesario y cubrir la vacante cuando ésta sea definitiva.
- * Cobertura ocasional de las funciones cubriendo la vacante cuando sea definitiva.

b) Desempeño parcial

Por medio del desempeño permanente de parte de las funciones.

3. PROCESO DE DEFINICIÓN E IMPLANTACIÓN

1.-Distribución de los recursos económicos

Anualmente la Comisión de Seguimiento determinará el montante económico que se atribuye a este capítulo.

2.-Propuesta de desarrollo de la acción

Corresponde a la línea de mando, proponer a la Dirección las acciones que, dentro del marco de la organización del trabajo, tengan como objetivo la mejora de la productividad, a través del desarrollo profesional. Estas propuestas deberán incluir el estudio de la rentabilidad o productividad esperada, de la forma más objetiva posible, en términos de reducción de costes.

Los sindicatos firmantes del Convenio podrán proponer, asimismo, acciones para su consideración por la Dirección.

3.-Aprobación de la acción

- a)** La Dirección estudiará las propuestas planteadas en términos de coherencia, homogeneidad y oportunidad y presentará a la Comisión aquellas que, de acuerdo con el estudio efectuado, resulten de mayor eficacia.

La Dirección informará a la Comisión de las razones que motiven el rechazo de acciones propuestas.

- b)** La Comisión estudiará las propuestas planteadas por la Dirección, emitiendo informe favorable o, en caso contrario, proponiendo las modificaciones que estime oportunas, remitiéndolas a la Dirección.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- c) La Dirección aprobará el programa de acciones a desarrollar en función de la asignación de fondos acordada en el punto 3.1., y de las prioridades que estime necesarias.
- d) En caso de discrepancia sobre una o varias propuestas concretas de ADP's, se dará traslado a la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio.

4.-Diseño del programa de implantación

Aprobada una acción se diseñará el programa de aplicación del mismo. Este diseño definirá los siguientes puntos:

- a) Objetivos operativos
 - b) Modalidad
 - c) Tratamiento económico aplicable
 - d) Criterios de selección de candidaturas
 - e) Programa de formación y entrenamiento
 - f) Criterios de evaluación del desempeño
 - g) Planificación temporal de las acciones
- * Proceso de selección
 - * Plan de formación y entrenamiento
 - * Desempeño provisional
 - * Evaluación
 - * Desempeño definitivo
 - * Evaluación
 - * Aplicación de las condiciones establecidas

5.-Selección de participantes

Por lo general, las acciones se dirigirán a un número determinado de personas, por lo que será necesario efectuar una selección de quiénes van a participar en cada acción, de entre aquellas que voluntariamente quieran acceder a la misma. Necesariamente se deberá haber participado en las acciones formativas previas que en cada caso se establezcan.

Los criterios básicos que deben orientar la selección serán:

- 1.-Valoración del desempeño del puesto actual.
- 2.-Conocimientos básicos adecuados para las nuevas funciones.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

3.- Aptitudes adecuadas:

- Intelectuales.
- Sociales.
- Psicomotoras.
- Administrativas.
- De personalidad.

Se seguirá, en cualquier caso, el procedimiento previsto en el Anexo VII-III de esta norma.

6.- Formación y entrenamiento

Partiendo de los conocimientos y habilidades necesarios para las funciones actuales, será necesario programar las acciones necesarias para que quienes participen en una acción de desarrollo profesional adquieran los conocimientos y alcancen las habilidades necesarias para el adecuado desempeño de las nuevas funciones.

Estas acciones de formación y promoción, se desarrollarán dentro de la jornada, salvo en los casos en que no puedan hacerse dentro del horario de trabajo, y serán compatibles con el desempeño del puesto de trabajo actual, incentivándose, en su caso, el rendimiento y la dedicación de acuerdo con la normativa del Anexo VII-I de esta norma.

Los programas incluirán los procesos de entrenamiento, es decir, el aprendizaje de las funciones y tareas correspondientes, mediante su práctica o su desempeño tutelado.

Se prepararán los procedimientos adecuados para la evaluación del aprendizaje y de la adecuación de los programas.

Se programarán asimismo, cuando sea necesario, los períodos y programas de reciclaje y actualización.

7.- Evaluación del desempeño

Tiene como objetivo:

- a) Valorar el nivel de desempeño actual como uno de los criterios de selección para acceder a una acción de desarrollo profesional.
- b) Evaluar la adecuación del desempeño de las nuevas funciones y tareas a las exigencias y los resultados previstos.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Se efectuarán evaluaciones de forma periódica a fin de realizar un adecuado seguimiento de la efectividad de las acciones puestas en marcha y de la procedencia de los complementos económicos, cuando proceda.

Estas evaluaciones son responsabilidad del mando, quien utilizará el impreso correspondiente. El mando tendrá que informar y contrastar su evaluación con el interesado. Estas valoraciones son confidenciales y su uso no debe rebasar los límites de lo estrictamente necesario.

La Comisión estudiará, a solicitud del trabajador, aquellas valoraciones que no sean aceptadas por él y todas aquéllas que excepcionalmente la propia Comisión considere oportunas.

4. TRATAMIENTO ECONÓMICO

Las distintas acciones de desarrollo profesional tendrán un tratamiento económico consistente en una progresión dentro de la tabla de niveles o, en su caso, la asignación de complementos específicos, que se señala en el Anexo VII-II de esta norma.

5. PARTICIPACIÓN SINDICAL

La participación sindical se canalizará a través de la Comisión de Formación y Promoción, que estará compuesta por un máximo de dos representantes de la Dirección y otros dos en representación de los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo con representación en la Empresa. Sus funciones serán:

- a) Estudiar y emitir informe, previo a su aprobación, sobre los programas de desarrollo profesional elaborados por la Dirección en base a las necesidades organizativas y estudio de productividad.
- b) Configurar el diseño de los programas de desarrollo de cada una de las acciones, determinando los criterios a seguir en la selección, la formación y el entrenamiento.
- c) Informar del diseño del instrumento de evaluación del desempeño.
- d) Velar por el cumplimiento de los programas, elevando informes a la Dirección, cuando proceda.
- e) Proponer mejoras al sistema, tanto para resolver anomalías observadas, como para su perfeccionamiento.
- f) Conocer y emitir informe en los casos de propuestas de retirada del complemento de personal.
- g) Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema o por su pertenencia al mismo.

La Comisión de Seguimiento se mantendrá como órgano de interpretación y arbitraje y se encargará de verificar que los criterios que se aplican son homogéneos.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ANEXO VII-I

INCENTIVOS A LA FORMACIÓN PARA ACCIONES DE

DESARROLLO PROFESIONAL

1. OBJETO

Esta norma tiene por objeto establecer los criterios que regulen la incentivación a la formación que se realice fuera de la jornada laboral.

2. ÁMBITO

Esta norma será de aplicación a las acciones de formación que tengan por objetivo capacitar a quienes participan en el desempeño de una acción de desarrollo profesional.

3. DISPOSICIONES GENERALES

- 1.-Las acciones de formación se desarrollarán dentro de la jornada, salvo en los casos en que no pueda hacerse dentro del horario de trabajo y serán compatibles con el desempeño del puesto de trabajo actual.
- 2.-La Comisión establecerá el calendario y horario de las distintas acciones formativas. Asimismo, establecerá las duraciones máximas de los periodos de entrenamiento.
- 3.-En la planificación de las acciones de formación se respetarán los descansos del personal afectado, salvo acuerdo expreso de la Comisión.

4. COMPENSACIÓN DE LA DEDICACIÓN FUERA DE JORNADA

- 1.-Cada hora de asistencia a una acción formativa se incentivará con un complemento, según Anexo III., revisables anualmente, hasta el máximo de horas establecido según el punto 3.2.
- 2.-El transporte y la comida se tratarán de acuerdo con lo establecido actualmente.

5. VIGENCIA

Esta norma entrará en vigor en la misma fecha en que se apruebe el nuevo sistema de Desarrollo Profesional.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ANEXO VII-II

TRATAMIENTO ECONÓMICO

ACCIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL

1. CLASIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

A cada acción de desarrollo profesional se le asignará un módulo económico de acuerdo con la agrupación que se establece en el cuadro inferior.

MÓDULO	ESPECIALIZACIÓN Y DESARROLLO	AMPLIACION DE FUNCIONES		FUNCIONES G.P. SUPERIOR NIVEL BA.SUP.
		FLEXIBILIDAD	POLIVALENCIA	
A		1 PUESTO MISMO EQUIPO		
B	CONOCIMIENTOS	2 PUESTOS MISMO EQUIPO	BÁSICA	PARCIAL (*)
C	INFORMACION	3 PUESTO MISMO EQUIPO		
D	TOMA DECISIONES		ESPECIALIZADA	TOTAL (**)
E		PUESTOS OTRO EQUIPO		
F				

(*) Dos niveles básicos de diferencia

(**) Más de dos niveles básicos de diferencia

2. VALOR DE LOS MÓDULOS

Se establece el siguiente valor de los módulos indicados en el punto anterior. Estos valores serán revisables anualmente.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

MODULO	VALOR ANUAL (12 pagas)
A	400,67
B	801,31
C	1.201,83
D	1.468,88
E	1.736,02
F	2.003,05

3. ACUMULACIÓN DE ACCIONES

Las acciones correspondientes a la misma modalidad, no son acumulables entre sí, percibiéndose en cada caso la de mayor nivel. Sí son acumulables, por tanto, las acciones correspondientes a distintas modalidades.

4. CONSOLIDACIÓN DE LAS CONDICIONES

Las condiciones económicas previstas en cada acción de desarrollo, se consolidarán cuando se hayan cubierto todos los requisitos programados, siempre que se mantenga la contraprestación que ha dado origen al complemento.

Cuando por aplicación de acciones de desarrollo profesional se produzcan cambios organizativos que generen una nueva estructura, se clasificarán éstos, consolidándose, si procede, los módulos aplicados.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ANEXO VII-III

PROCEDIMIENTOS PARA ACCESO A ACCIONES DE DESARROLLO

PROFESIONAL Y DE PROMOCIÓN

1. OBJETIVOS

Mediante el procedimiento se regula el sistema de acceso a Acciones de Desarrollo Profesional y Concurso de Promoción.

2. AMBITO DE APLICACION

Esta Norma será de aplicación a todo el personal fijo de COLUMBIAN CARBON SPAIN, S.L.U

3. MODIFICACIONES

Cualquiera de las partes podrá proponer, con una antelación mínima de un mes, la modificación total o parcial de esta Norma.

4. CONDICIONES GENERALES

- 1.-Por su propio carácter, las Acciones de Desarrollo Profesional y Concurso de Promoción, se orientan hacia quienes responden adecuadamente a sus funciones de trabajo actual.
- 2.-Para poder optar a una acción de Desarrollo Profesional de alcance individual, es necesario tener una experiencia mínima de dos años en la profesión correspondiente al puesto al que se dirige la acción.
- 3.-En las ADP's, la aplicación de las condiciones previstas en el programa correspondiente serán de aplicación una vez superado el período de formación y práctica.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

5. PROCEDIMIENTO DE ACCESO A ACCIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL

Una vez establecida una ADP, y el ámbito de aplicación, se procederá de la siguiente manera:

- 1.- Constitución de la Comisión de Formación y Promoción.
- 2.- Publicación en el tablón de anuncios de la Convocatoria de la Acción de Desarrollo, especificando:
 - Tipo.
 - Características de la acción.
 - Puestos o áreas afectados.
 - Número de plazas.
 - Funciones y tareas a desarrollar.
 - Procedimiento de implantación.
 - Tratamiento económico.
 - Programa de formación.
 - Personas que pueden optar a ella.
 - Plazo de presentación de solicitudes y fecha de examen, si lo hubiera.
 - Factores a valorar.
 - Condiciones de consolidación si procede.

6. BASES GENERALES DE LOS CONCURSOS DE ACCESO A ADP's O DE PROMOCIÓN

En los Concursos de acceso a ADP's o Promoción, se podrán considerar los siguientes factores:

1.- Conocimientos

- 1.1.- Los conocimientos que se tomarán en consideración son:
 - Teórico - generales
 - Específico profesionales
 - Seguridad y Medio Ambiente
- 1.2.- Los distintos temarios serán elaborados por Recursos Humanos, con la colaboración que estime necesaria.
- 1.3.- Con cinco días de antelación a la fecha de examen, Recursos Humanos, con la colaboración técnica necesaria, elaborará un mínimo de tres pruebas, y un máximo de cinco, distintas y con similar nivel de

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

dificultad, sobre el mismo temario que, en sobre cerrado y firmado por fuera, serán entregados para su custodia a la Comisión de Formación y Promoción. Igualmente en sobres cerrados, se entregarán las respuestas. El día del examen se elegirá aleatoriamente uno de los sobres, que será la prueba que se llevará a cabo.

En la medida que la naturaleza de las cuestiones lo permitan, las preguntas serán de respuesta inequívoca.

2.- Aptitudes

2.1.- Se considerarán las aptitudes (intelectuales, sociales, psicomotoras, administrativas, de personalidad) necesarias para el perfil de la vacante de acuerdo con el contenido del puesto de trabajo.

2.2.- Para los grupos profesionales que comporten mando o relaciones externas se determinarán específicamente las aptitudes mínimas necesarias para dichas funciones.

3.- Nivel de desempeño

3.1.- El nivel de desempeño se valorará con la periodicidad que se establezca en la propia Acción de Desarrollo y como mínimo anualmente. Estas evaluaciones son responsabilidad de los Directores o Jefes de Departamento correspondiente.

3.2.- El sistema de Evaluación será el adjunto al presente procedimiento.

4.- Méritos

Se consideran como méritos los siguientes:

4.1.- Experiencia

A los efectos de esta Norma se entiende por experiencia los años de actividad profesional en la empresa en el grupo profesional o grupo profesional equivalente a que pertenece la vacante.

Para la valoración de la experiencia en el Grupo Profesional se dará 0,5 puntos por cada año, tomando la fracción como año completo, con un máximo de 8 puntos.

El tiempo total de trabajo en Grupo Profesional de Nivel Básico Superior tendrá una puntuación adicional en experiencia de 0,5 puntos

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

por cada seis meses o fracción superior al mes, hasta un máximo de 2 puntos.

4.2.- Formación

La evaluación de acciones formativas acumuladas por quienes se presentan tanto las promovidas por la Empresa como las realizadas por iniciativa individual.

Es responsabilidad de la Comisión de Formación y Promoción la valoración de este factor de acuerdo con los siguientes criterios generales:

- * Afinidad de la formación con la vacante a cubrir.
- * Proporcionalidad a las horas lectivas de las Acciones Formativas.
- * Necesidad de acreditación de las Acciones Formativas realizadas.

7. FACTORES A VALORAR EN LOS DISTINTOS TIPOS DE ACCIONES DE DESARROLLO

En función de las características de cada uno de los tipos de Acciones de Desarrollo Profesional, los factores a considerar en los Concursos para optar a los mismos, serán los siguientes:

1.-Especialización y Desarrollo

- Conocimientos
- Formación
- Valoración del Desempeño
- Experiencia

2.-Polivalencia

2.1.- Polivalencia básica

- Formación
- Valoración del desempeño
- Experiencia

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

2.2.- Polivalencia especializada

- Experiencia
- Conocimientos
- Aptitudes
- Formación
- Evaluación del Desempeño

3.- Flexibilidad

3.1.- A puestos del mismo equipo

- Evaluación del desempeño
- Formación

3.2.- A puestos de distinto equipo

- Evaluación del desempeño
- Experiencia
- Conocimientos
- Formación

4.- Funciones de Grupo Profesional con Nivel Básico Superior

- Experiencia
- Conocimientos
- Aptitudes
- Formación
- Evaluación del Desempeño

8. PONDERACIÓN DE LOS FACTORES

1.- La ponderación de los factores será la siguiente:

* Conocimientos	
- Teóricos Generales y esp. prof.	50
- Seguridad y Medio Ambiente	10
* Aptitudes	10
* Evaluación Desempeño	10

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

* Méritos	
- Experiencia	10
- Formación	10

- 2.-En cada Convocatoria de ADP que implique mando o relación con el exterior se fijarán los mínimos relativos al apartado 6.2.2. de esta Norma.

9. ADJUDICACIÓN DE LAS PLAZAS

- 1.-Una vez evaluados y puntuados los distintos factores, la Comisión de Formación y Promoción elaborará relación ordenada, de mayor a menor puntuación total, de quienes hayan superado los mínimos.

El resto de participantes hayan superado los mínimos, y con dicho orden de puntuaciones, quedarán como reserva para cubrir las funciones que en el proceso de implantación de esa ADP pudieran producirse o para futuras convocatorias.

La validez de la Acción de Desarrollo será de un año para acciones dirigidas al mismo tipo de funciones e iguales características.

- 2.-Cualquier participante en una Acción de Desarrollo, podrá solicitar del área de Recursos Humanos información de los resultados de las pruebas por él realizadas.
- 3.-En caso de igualdad de puntuación, el derecho a la plaza vendrá determinado por la mayor antigüedad y, siendo ésta igual, se adjudicará al de más edad.

10. DESARROLLO TEMPORAL DE LOS CONCURSOS

Una vez publicada la Convocatoria, el desarrollo temporal del Concurso será el siguiente:

- 1.-Desde la publicación de la Convocatoria hasta la fecha de realización de las pruebas deberá transcurrir un período de entre 15 y 30 días naturales.

La Comisión de Formación y Promoción fijará este periodo y el calendario en función de la urgencia manifestada por la Dirección de la Empresa y características del Concurso, procurando en cualquier caso que la información sea razonablemente accesible a todo el personal.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

2.-La Comisión de Formación y Promoción dispone de un plazo de cinco días hábiles, para evaluar las pruebas, asignar puntuaciones de factores y publicar los resultados.

3.-Durante los tres días hábiles siguientes a la publicación de los resultados del Concurso, podrán presentarse las reclamaciones pertinentes por las personas que hayan concursado.

La Comisión verificará única y exclusivamente los datos correspondientes del candidato que realice la reclamación.

4.-Una vez resueltas las reclamaciones, el resultado del Concurso se hará firme.

11. COMISIÓN DE PROMOCIÓN

La Comisión de Promoción estará compuesta por los mismos miembros que la Comisión de Formación y Promoción.

1.-Funciones

- * Conocer las bases del Concurso.
- * Fijar, previamente, los sistemas de Evaluación y establecer mínimos y ponderación en los factores de su responsabilidad.
- * Evaluar y asignar puntuaciones en los factores de méritos.
- * Supervisar la corrección de las pruebas de conocimientos.
- * Conocer la evaluación global de los factores y resolver el Concurso.
- * Resolver las reclamaciones y/o impugnaciones que se presenten al resultado del Concurso.
- * Publicar los resultados definitivos del Concurso.
- * Velar por la correcta aplicación de todo el proceso en el ámbito de esta Norma.
- * Interpretar lo establecido en la Norma y resolver las posibles colisiones que pudieran resultar de su aplicación.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

12. SITUACIONES ESPECIALES

Cuando se convoquen ADP's para funciones que impliquen jornada normal o dos turnos, se procederá de la siguiente manera:

- a) Todas las personas interesadas participarán de una prueba específica de conocimientos técnicos prácticos, previa.
- b) Quienes superen el 50 % de los puntos posibles de dichas pruebas, podrán acceder a la siguiente fase de selección.

Se adjudicará la ADP al que obtenga mayor puntuación de los siguientes factores:

- * Experiencia en Grupo Profesional o Equivalencia de las funciones.

0,5 puntos por año, tomando la fracción como año completo con un máximo de 8 puntos.

- * Antigüedad en la Empresa.

0,25 puntos por año, tomando la fracción como año completo, con un máximo de 10 puntos.

- * Antigüedad a 3 turnos

0,25 puntos por año, tomando la fracción como año completo, con un máximo de 12 puntos.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ANEXO IX

PROTOCOLO DE REGULACIÓN DE LA JORNADA DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO

Asistentes

En Representación de la Empresa

D. Jacinto Zarca Díaz
D. Javier Tazón Sotorrío

En Representación de la Parte Social

D. Jesús Cuevas Santamaría (U.G.T.)
D. Carlos González Ortega (CC.OO.)
D. José M. Fuarros Arranz (CC.OO.)
D. David Cuesta Lombraña (Delegado sindical CC.OO.)

Los asistentes a la reunión del comité de empresa del 28 de abril de 2016 deciden adjuntar, como anexo a la misma, este acuerdo al que se ha llegado para regular la jornada máxima diaria del personal de mantenimiento.

PROTOCOLO DE REGULACIÓN DE LA JORNADA DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO

A. PROLONGACIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA

1. La jornada máxima del personal de mantenimiento será de 12 horas.
2. De forma extraordinaria, esto es, cuando se afronten paradas, puestas en marcha, grandes reparaciones, períodos de punta o reparaciones que no admitan demora, se podrá prolongar la jornada laboral del citado colectivo hasta un máximo de 16 horas, siempre que se cumpla con el procedimiento de obtención de autorización para la prolongación excepcional de la jornada ordinaria.

PROCEDIMIENTO DE OBTENCIÓN DE AUTORIZACIÓN PARA LA PROLONGACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA ORDINARIA:

1º) El personal de mantenimiento que considere necesario prolongar su jornada de trabajo ordinaria solicitará verbalmente a su responsable inmediatamente superior esta

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

circunstancia quien a su vez se lo comunicará al siguiente responsable en el escalafón jerárquico y así hasta que la solicitud llegue por un lado, a la persona **Responsable del departamento** implicado y, por otro lado, a la persona **Responsable de SHE**.

2º) Ambas personas responsables, con indicación expresa y motivada de las causas organizativas y productivas en un caso, y de seguridad y salud en otro caso, que justifiquen la prolongación de la jornada, enviarán al personal afectado, **vía mail o vía mensaje telefónico, la AUTORIZACIÓN** para dicha prolongación, identificando las personas que se verían afectadas, así como la duración estimada de la prolongación. Solo con esta doble Autorización, el personal de mantenimiento podrá continuar su jornada prologándola en los términos autorizados.

Esta doble AUTORIZACIÓN deberá ser emitida en el plazo **máximo de 1 hora** desde la solicitud y deberá enviarse copia de la misma a todas las personas implicadas y a la Dirección de Recursos Humanos.

3º) DENEGACIÓN DE AUTORIZACIÓN: En caso de que la persona Responsable de uno de los dos departamentos **no autorice** la prolongación de la jornada en los términos solicitados, deberá enviar el mail o el mensaje telefónico en este sentido, con copia a todos los implicados y a la Dirección de RRHH, sin que el personal de mantenimiento pueda permanecer en la empresa más allá de su estricta jornada ordinaria.

El personal que sin contar con la preceptiva doble autorización prolongue su jornada, podrá ser objeto de sanción disciplinaria.

4º) Solo en los casos en los que esta prolongación exceda de las 12 horas de trabajo, la persona afectada por la prolongación estará obligada a usar el servicio de taxi, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

3. En cualquier caso, el descanso mínimo entre jornadas será siempre de 12 horas.
4. La Compañía solicitará periódicamente a las empresas subcontratadas la confirmación por escrito de que cumplen estrictamente con el descanso mínimo de 12 horas legalmente recogido entre las jornadas.

B. SERVICIO DE RETÉN

1. Sin perjuicio de la política retributiva regulada en el Convenio Colectivo de Columbian Carbon Spain, y que consta en el expositivo IV de la presente acta, cuando el personal de mantenimiento se encuentre realizando el servicio de retén, únicamente se computará como "tiempo de trabajo" el tiempo de prestación efectiva de servicios en las instalaciones de la Empresa, es decir, el tiempo de presencia en fábrica.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

2. De conformidad con el punto anterior, no se computará a efectos de jornadas el tiempo que el trabajador se encuentre en régimen de localización pero sin presencia en fábrica y tampoco el tiempo transcurrido desde que recibe la llamada hasta la entrada en fábrica ni el tiempo transcurrido desde que abandone la fábrica y retorne a su domicilio.
3. La jornada máxima del personal de retén será de 12 horas, computando las horas invertidas en la jornada ordinaria prestada más las horas de presencia en fábrica cuando sean requeridos, por formar parte del equipo de retén.
4. De forma extraordinaria, este equipo de retén podrá trabajar hasta un máximo de 16 horas diarias siguiendo el procedimiento que se indica a continuación:

PROCEDIMIENTO DE OBTENCIÓN DE AUTORIZACIÓN DEL EQUIPO DE RETÉN PARA PROLONGAR SU JORNADA ESPECIAL DE GUARDIA O RETÉN

1º) El personal de retén que considere necesario prolongar su jornada especial de guardia solicitará verbalmente a su responsable inmediatamente superior esta circunstancia quien su vez se lo comunicará al siguiente responsable en el escalafón jerárquico y así hasta que la solicitud llegue por un lado, a la persona **Responsable del departamento** implicado y, por otro lado, a la persona **Responsable de SHE**.

2º) Ambos responsables, con indicación expresa y motivada de las causas organizativas y productivas en un caso, y de seguridad y salud en otro caso, que justifiquen la prolongación de la jornada especial del equipo de retén debiendo superar las 12 horas máximas, enviarán al personal afectado, **vía mail o vía mensaje telefónico, la AUTORIZACIÓN** para dicha prolongación, identificando los nombres que se verían afectados, así como la duración estimada de la prolongación con un máximo de hasta 16 horas. Solo con esta doble Autorización, el personal de mantenimiento podrá continuar su jornada prologándola en los términos autorizados.

Esta doble AUTORIZACIÓN deberá ser emitida en el plazo **máximo de 1 hora** desde la solicitud y deberá enviarse copia de la misma a todas las personas implicadas y a la Dirección de Recursos Humanos.

3º) DENEGACIÓN DE AUTORIZACIÓN: En caso de que la persona Responsable de uno de los dos departamentos **no autorice** la prolongación de la jornada en los términos solicitados, deberá enviar el mail o el mensaje telefónico en este sentido, con copia a todos los implicados y a la Dirección de RRHH, sin que el personal de mantenimiento pueda desarrollar su jornada más de 12 horas.

El personal que sin contar con la preceptiva doble autorización prolongue su jornada, podrá ser objeto de sanción disciplinaria.

4º) Todo el personal de retén que realice prolongue su jornada más de 12 horas de trabajo, computando esas únicamente las de presencia en la fábrica, estará obligado a usar el servicio de taxi, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa, previa entrega del justificante al responsable.

5. Una vez requerido el servicio de retén, transcurrirán al menos 12 horas reales entre la finalización de la última prestación de servicio y su reincorporación a la jornada ordinaria.

Las partes acuerdan que este protocolo quedará integrado en el Convenio Colectivo de CCS.

2018/6728

CVE-2018-6728