

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo

Dirección Territorial de Valencia

2023/02409 *Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre el texto del convenio colectivo de la empresa UTE Los Hornillos para el personal que preste sus servicios en la planta de tratamiento de residuos que la empresa gestiona en el municipio de Quart de Poblet, para los años 2021 a 2024. Código: 46100071012012.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del VIII convenio colectivo de la empresa UTE Los Hornillos para el personal que preste sus servicios en la planta de tratamiento de residuos que la empresa gestiona en el municipio de Quart de Poblet para los años 2021 a 2024.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 7 de febrero de 2023 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el comité de empresa, y de otra, por la representación de la UTE Los Hornillos, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 13.3 de la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

RESUELVE

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO



Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

València, a 14 de febrero de 2023. —El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.



**IV CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LA EMPRESA UTE LOS HORNILLOS PARA EL
PERSONAL QUE PRESTE SUS SERVICIOS EN LA PLANTA DE TRATAMIENTO DE
RESIDUOS QUE LA EMPRESA GESTIONA EN QUART DE POBLET (VALENCIA), PARTIDA
DE LOS HORNILLOS, S/N**



CONVENIO COLECTIVO
2021-2022-2023-2024



ÍNDICE

CAPITULO I	4
AMBITO DE APLICACIÓN.....	4
<u>Artículo 1.- Ámbito personal</u>	<u>4</u>
<u>Artículo 2.- Vigencia y duración</u>	<u>4</u>
<u>Artículo 3.- Denuncia y prórroga.....</u>	<u>4</u>
<u>Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.</u>	<u>5</u>
<u>Artículo 5.- Derecho supletorio.....</u>	<u>5</u>
<u>Artículo 6.- Comisión negociadora del Convenio.....</u>	<u>5</u>
<u>Artículo 7.- Comisión Paritaria</u>	<u>5</u>
CAPITULO II	5
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	5
<u>Artículo 8.- Organización del trabajo</u>	<u>5</u>
CAPITULO III	6
TIEMPO DE TRABAJO	6
<u>Artículo 9.- Jornada y horario de trabajo -.....</u>	<u>6</u>
<u>Artículo 10.- Horas extraordinarias. Excesos de jornada</u>	<u>6</u>
<u>Artículo 11. Descansos</u>	<u>7</u>
<u>Artículo 13. Vacaciones.....</u>	<u>9</u>
<u>Artículo 14.- Excedencias voluntarias.</u>	<u>10</u>
<u>Artículo 15.- Excedencia forzosa</u>	<u>10</u>
<u>Artículo 16.- Excedencia especial por cuidado de hijos y de familiares.....</u>	<u>10</u>
<u>Artículo 17.- Reducción de jornada por motivos familiares.....</u>	<u>11</u>
CAPITULO IV	13
SISTEMA RETRIBUTIVO	13
<u>Artículo 18.....</u>	<u>13</u>
<u>1-Salarios y Revisión Salarial</u>	<u>13</u>
<u>Se establecen las siguientes revisiones salariales para toda la duración del Convenio: ...</u>	<u>...</u>
<u>2 -Estructura retributiva.....</u>	<u>13</u>
<u>Artículo 19.- Pago de salarios.....</u>	<u>14</u>
<u>Artículo 20.- Anticipo de salarios.....</u>	<u>14</u>
CAPITULO V	14
PROVISIÓN DE VACANTES Y FORMACIÓN PROFESIONAL	14
<u>Artículo 21.- Provisión de vacantes.....</u>	<u>14</u>
<u>Artículo 22.- Formación profesional.</u>	<u>14</u>
CAPITULO VI.....	15
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.	15
<u>Artículo 23.- Comité de Seguridad y Salud.....</u>	<u>15</u>
CAPITULO VII.....	15
MEJORAS SOCIALES.	15
<u>Artículo 24.- Riesgo para el embarazo</u>	<u>15</u>
<u>Artículo 25.- Protección de las víctimas de violencia de género.</u>	<u>16</u>
<u>Artículo 26.- Parejas de hecho.</u>	<u>17</u>
<u>Artículo 27.- Contrato de Relevo y Jubilación anticipada.</u>	<u>17</u>
<u>Artículo 28.- Incapacidad Temporal (I.T.) y maternidad</u>	<u>17</u>
PRÁCTICA SINDICAL.....	17
<u>Artículo 29- Comité de Empresa: derechos, garantías y funciones.....</u>	<u>17</u>
CAPITULO VIII.....	17
RÉGIMEN DISCIPLINARIO	17
<u>Artículo 30.- Régimen disciplinario.</u>	<u>17</u>
CAPITULO IX	
SUBROGACIÓN	



Artículo 31 Subrogación personal.....	16
<u>Disposición Adicionales.....</u>	<u>177</u>
ANEXO I.....	18
<u>Artículo 1.- Ámbito de aplicación personal.....</u>	<u>18</u>
<u>Artículo 2.- Contenido.....</u>	<u>18</u>
<u>Artículo 3.- Vinculación a la totalidad.....</u>	<u>18</u>
<u>Artículo 4.- Ayuda a guardería y preescolar.....</u>	<u>18</u>
<u>Artículo 5.- Ayudas a trabajadores con hijos discapacitados.....</u>	<u>19</u>
<u>Artículo 6.- Ayuda por parto múltiple.....</u>	<u>19</u>
<u>Artículo 7.- Incapacidad Temporal (I.T.) y maternidad.....</u>	<u>19</u>
<u>Artículo 8.- Ayudas para prótesis no cubiertas por el S.V.S.....</u>	<u>19</u>
<u>Artículo 9.- Seguro de vida e invalidez.....</u>	<u>20</u>
<u>Artículo 10.- Seguro médico privado o plan de pensiones.....</u>	<u>20</u>
<u>Artículo 11.-Estructura retributiva.....</u>	<u>20</u>



CAPITULO I

AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito personal

El presente convenio colectivo ha sido concertado entre la Empresa UTE LOS HORNILLOS y la representación unitaria de los trabajadores, siendo los miembros que han compuesto la mesa negociadora los que abajo se referencian:

Por la empresa:

D. Benjamín Bondía Benlloch
D. Raúl Diego Merino
D. Enrique Vivó Soria

Por los trabajadores:

D^a María Carmen Dengra Carrión
D. José Fabiá Anchel
D. Sergio De la Guía Valenciano
D. David Blanch Casals
D. Ernesto Bracho Pacheco
D. Ignacio Moragues
D. Javier Mafé Suar
D^a. Rocío Crespo Redondo
D. Pablo Palau Méndez

Ambas partes han tenido la suficiente capacidad y legitimación habiéndose reconocido ambas partes como interlocutores válidos para la adopción de acuerdos.

El IV convenio colectivo laboral de la empresa UTE Los Hornillos para el personal que preste sus servicios en la planta de tratamiento de residuos que la empresa gestiona en Quart de Poblet (Valencia) Partida de los Hornillos, s/n será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en la planta de tratamiento de residuos que la empresa gestiona en Quart de Poblet (Valencia) Partida de los Hornillos, s/n. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este convenio colectivo las relaciones laborales especiales conforme al Estatuto de los Trabajadores existentes en la empresa.

Artículo 2.- Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2021 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024, con independencia de la fecha en que sea firmado, o del día en que sea publicado en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 3.- Denuncia y prórroga

Salvo denuncia del Convenio por cualquiera de las partes, éste se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales.

La denuncia deberá efectuarse por escrito con una antelación mínima de tres meses a la fecha de finalización del mismo o de cualquiera de sus prórrogas, con notificación a la otra parte y a la Dirección Territorial de Empleo de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de la Generalitat Valenciana u organismo que la sustituya.

Una vez denunciado y concluida la duración pactada se entenderá prorrogado en todas sus partes hasta que se negocie un convenio que lo sustituya.

En ese caso, las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora del nuevo Convenio en el plazo máximo de un mes desde la fecha de notificación de la denuncia.



Los contenidos y cláusulas del presente Convenio se prorrogarán y mantendrán su vigencia y carácter vinculante una vez que se produzca la denuncia del mismo y hasta su sustitución por el siguiente convenio negociado.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el caso de que por la Jurisdicción Laboral, a instancias de la Autoridad Laboral o de cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de alguno de los pactos del presente convenio colectivo, quedará sin efecto la totalidad, debiendo las partes afectadas constituir una nueva mesa negociadora en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia o resolución administrativa, al objeto de proceder a la renegociación de su contenido.

Artículo 5.- Derecho supletorio.

Resultará de aplicación supletoria al presente convenio, para aquellas materias no reguladas en el mismo, el Convenio colectivo del sector de Industria Química (código Convenio 99004235011981).

Artículo 6.- Comisión negociadora del Convenio

La Comisión Negociadora quedará constituida, en el plazo de un mes desde la denuncia expresa del convenio, por la dirección de la empresa y por la representación de los trabajadores.

Actuará de presidente y secretario de dicha Comisión Negociadora las personas que los miembros de la mesa acuerden.

Artículo 7.- Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente, en especial respecto a lo previsto en el artículo 5 del presente convenio.

La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro miembros, dos en representación de la empresa y otros dos en representación de los trabajadores.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes con indicación del tema a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión Paritaria más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.

En caso de desacuerdo las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.- Organización del trabajo

La Organización del Trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la Legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.



La Organización del Trabajo tiene por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

En lo relacionado con la Organización y Racionalización del Trabajo, cualquier modificación estructural deberá contar con el preceptivo informe de los legales representantes de los trabajadores.

CAPITULO III

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 9.- Jornada y horario de trabajo -.

La jornada tendrá carácter anual. Se establece como jornada máxima anual para toda la vigencia del convenio la de 1736 horas de trabajo efectivo, para todas las secciones y departamentos de los trabajadores afectados por el presente convenio.

No obstante lo anterior, el personal de producción, adscrito al sistema de trabajo a turnos rotativos, no podrá realizar más de 209 jornadas anuales, de ocho horas cada una de ellas.

Para este mismo colectivo se establecen como festivos fijos, a todos los efectos, los días y turnos siguientes:

1 de enero	Turno de mañana
5 de enero	Turno de noche
6 de enero	Turno de mañana
24 de diciembre	Turno de noche
25 de diciembre	Turno de mañana y tarde
31 de diciembre	Turno de noche

Además queda fijado como cierre de la empresa absoluto, que dará lugar a que no entren residuos urbanos en ningún caso, desde las 22,00 h del 24 de diciembre hasta las 06,00 h del 25 de diciembre y desde las 22,00 h del 31 de diciembre hasta las 06,00 h del 1 de enero.

En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana, se elaborará por la empresa, previa consulta al Comité de Empresa, un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios de trabajo.

Los trabajadores que presten servicios en sistema de trabajo a turnos podrán, siempre que se respeten los descansos legalmente establecidos, solicitar cambios de turno, los mencionados cambios tendrán las siguientes limitaciones: se podrá solicitar hasta dos cambios de turno cuando afecte a dos jornadas o bien se podrá solicitar hasta cuatro cambios de turno cuando afecte a una jornada. Se deberá preavisar con la debida antelación de los mencionados cambios a la dirección de la empresa, que en todo caso los deberá autorizar.

En casos excepcionales, previa solicitud, motivada y por escrito, dirigida a la Gerencia de la empresa, ésta podrá autorizar otros cambios de turno.

Artículo 10.- Horas extraordinarias. Excesos de jornada

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada anual de trabajo.

No tendrán consideración de exceso de jornada, las labores normales de inspección, entretenimiento y puesta en marcha de los vehículos, previas al inicio de la jornada laboral.

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.



No obstante lo anterior, se podrá acordar la realización de horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros.

También se podrá acordar la realización de horas extraordinarias necesarias para: 1) atender periodos punta de producción cuando éstos sean imprevisibles y su no realización produzca graves pérdidas materiales, y ello sea evidente; 2) ausencias imprevistas; 3) las necesarias para puesta en marcha y/o paradas; 4) cambios de turno; y 5) las de mantenimiento.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, exceptuándose aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor indicados más arriba.

La dirección de la empresa informará por escrito a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas realizadas y los trabajadores que las realizaron.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa.

Cuando el trabajador opte por el descanso compensatorio éste será disfrutado dentro de los cuatro meses siguientes en que se hayan producido los excesos de jornada, así mismo, por cada hora de exceso que se realice, el trabajador tendrá derecho a dos horas de descanso, las cuales se irán acumulando hasta formar jornadas diarias de trabajo. La propuesta de día de descanso que formule el trabajador deberá presentarla con 15 días de antelación y le será concedido o no, de acuerdo con criterio razonado por las necesidades de la empresa. En ningún caso se podrá acumular estos días de descanso al periodo de vacaciones y tampoco se podrán acumular más de 2 días continuados.

Las horas extraordinarias compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computaran a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el trabajador opte por la compensación dineraria se estará al acuerdo económico que firmen las partes, empresarial y representantes de los trabajadores

Artículo 11. Descansos

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada diaria continuada que exceda de seis horas disfrutarán de un descanso en la misma de media hora de duración que, a todos los efectos, se considerará como efectivamente trabajado.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio sin interrupción, dicho descanso, para el personal no adscrito al sistema de turnos rotatorios, se disfrutará preferentemente en sábado y domingo.

Todas las fiestas establecidas o que puedan establecerse en el futuro tendrán el carácter de abonables y no recuperables, considerándose como tales todos los días festivos que anualmente se incluyen en el Calendario Oficial.

No obstante, con motivo del servicio público que se desarrolla, cuando coincidan circunstancias especiales, el personal deberá trabajar, de acuerdo con lo que en cada caso concreto determine la Dirección de la Empresa. En tal caso, el personal percibirá la remuneración correspondiente al período trabajado, conforme a la legislación vigente.

Artículo 12.- Licencias y permisos.

En lo referente a licencias y permisos se estará a lo dispuesto en el artículo 37 y 48 de Estatuto de los trabajadores, incorporándose las siguientes mejoras:

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:



1. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.
2. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, como es el caso del ejercicio de sufragio activo, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. En el resto de supuestos, los trabajadores que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante éste último, siempre y cuando la citación al correspondiente deber sea anterior a las 14:00 horas.
3. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen el trabajador tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo. Los trabajadores que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando la convocatoria al correspondiente examen sea anterior a las 14:00 horas.
4. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

Salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores, la retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por los trabajadores en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.
- b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3º del presente artículo.
- c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.
- d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en este último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.



En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

Además, en caso de comunión y/o bautizo de hijos, padres y hermanos, o nacimiento de un nieto se tendrá un día de permiso retribuido siempre y cuando el día coincida con día laborable.

Únicamente en el caso de muerte, el permiso se hará extensivo a tíos y sobrinos de 3er grado por consanguinidad o afinidad, concediéndose el tiempo indispensable para acudir al funeral si éste se produce dentro del área metropolitana de Valencia, con un máximo de cuatro horas, y un día si es fuera de dicha área o de la provincia.

Se entenderá el nacimiento del derecho de los permisos a partir del primer día laborable.

Artículo 13. Vacaciones

Las vacaciones reglamentarias para la totalidad del personal, serán de treinta y tres días naturales consecutivos al año, o parte proporcional que corresponda, según fecha de alta en la Empresa, y que, en caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, coincidirán con dicho período de inactividad de la empresa. En el caso de cierre del centro, la Dirección designará al personal que durante dicho período tenga que ejecutar labores necesarias de entretenimiento concretando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual fijando su horario de trabajo de 7 horas diarias de Lunes a Viernes.

En todo caso se tendrán en cuenta para el cómputo de los 33 días de vacaciones, los días laborables y festivos.

Existirá la posibilidad de fraccionar las vacaciones en un máximo de 2 periodos previa solicitud razonada por parte del trabajador a la empresa en los cuatro primeros meses del año. La empresa, en base a criterios de necesidad decidirá la partición o no de las vacaciones. En tal caso se computarán a tal efecto los días festivos comprendidos en/o los períodos vacacionales con un máximo de 9 días y un mínimo de 8 días.

La Empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

El periodo vacacional se disfrutará entre el 15 de junio y el 15 de septiembre ambos inclusive, con los ajustes correspondientes para hacerlos coincidir con semanas enteras.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere al párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden,



el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

Artículo 14.- Excedencias voluntarias.

El personal que acredite al menos un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo, escrita por parte de la Empresa en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su reincorporación. La no solicitud de la incorporación en el plazo establecido supondrá la pérdida del derecho extinguiéndose la relación laboral.

Si durante este tiempo su vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cederá en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular, de acuerdo con la normativa contractual vigente en dicho momento.

El personal en situación de excedencia voluntaria tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si tras su solicitud de reingreso existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existan vacantes en su categoría y si en una inferior y desease incorporarse a la misma, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría, para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido un año de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 15.- Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

- a) Designación o elección de un cargo público.
- b) El personal que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Artículo 16.- Excedencia especial por cuidado de hijos y de familiares.

- a) Excedencia especial por cuidado de hijos:

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

- b) Excedencia cuidado de familiares:

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior dos años, el personal para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o



afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

c) El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial, cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses

Artículo 17.- Reducción de jornada por motivos familiares

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45. 1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad,



accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, conforme al RD1148/2011 de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de seguridad social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos anteriores contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

En estas situaciones de enfermedad grave de un menor se podrán acoger a la reducción de jornada y prestación contemplada en el RD 1148/2011, d 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa



CAPITULO IV

SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 18.

1-Salarios y Revisión Salarial

Se establecen las siguientes revisiones de los conceptos retributivos excepto para el importe horas extra que no sufrirá incremento, para toda la duración del Convenio:

Para el año 2021 se establece un incremento, sobre la tabla de 2020, de un 0,9 %.

Para el año 2022 se establece un incremento, sobre la tabla de 2021, de un 3,5 %.

Para el año 2023 se establece un incremento, sobre la tabla de 2022 de un 50 % del IPC de 2022, con un incremento como mínimo del 3,5 %.

Para el año 2024 se establece un incremento, sobre la tabla de 2023 de un 50% del IPC de 2023, con un incremento como mínimo del 3,5 %

La cantidad correspondiente al pago de atrasos se abonará el mes posterior a la fecha de publicación del presente convenio.

2 -Estructura retributiva.

a) Salario base. Es la parte de retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

La cuantía correspondiente a salario base se fijará en la tabla salarial anexa.

b) Gratificaciones extraordinarias. Se abonarán cuatro gratificaciones extraordinarias que se harán efectivas en el mes de Marzo, en Junio, en Septiembre y en Diciembre, dentro de los primeros 15 días de los mismos.

La cuantía correspondiente a las gratificaciones extraordinarias se fijará en las tablas salariales anexas.

c) El Plus convenio. Este responde a la unificación de los anteriores pluses de asistencia, tóxicos, dedicación y mayor actividad. La cantidad que se cobra por dicho plus es la fijada en la tabla salarial.

d) Plus de Turnicidad. Los trabajadores afectados por el sistema de rotación por turnos, excepto el personal de báscula, percibirán un Plus de turnicidad, cuyo importe es el 25 % de salario base según Convenio. El personal de báscula, cuya rotación se produzca de lunes a viernes, percibirá una compensación por turnicidad cuyo importe es el 4% de salario base según Convenio.

Este complemento no es consolidable ni tiene el carácter de condición más beneficiosa y su percepción está limitada al tiempo durante el que, efectivamente, cada trabajador preste sus servicios en rotación de turnos, cesando en su percepción al ser destinado a un puesto de trabajo en el que no se preste el servicio mediante el sistema de rotación por turnos.

e) Incentivos por trabajo en sábado, festivos y plus de nocturnidad. Se abonarán los referidos incentivos por trabajo en sábado y festivos así como el Plus de nocturnidad por las cuantías que aparecen en los Anexos. Las cantidades abonadas por trabajo en sábado o festivo no serán incompatibles con la nocturnidad.

f) Retribución en periodo vacacional. Las vacaciones serán retribuidas conforme el promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada normal, en los tres meses trabajados anteriores a la fecha de iniciación de las mismas, con valores actualizados en todo caso al año en curso.



g) Plus de distancia. Se establece un plus distancia por día efectivamente trabajado cuyos importes para 2021 serán los siguientes:

GRUPO 1 Hasta 20 km. (Ida y vuelta)	2,55	Euros/día efectivo presencia
GRUPO 2 Hasta 50 km. (Ida y vuelta)	4,47	Euros/día efectivo presencia
GRUPO 3 Más de 50 km. (Ida y vuelta)	7,56	Euros/día efectivo presencia

Para el año 2022 se le aplicará un aumento del 3,5 %

Para el año 2023 se le aplicará un aumento del 35 %

Para el año 2024 se le aplicará un aumento del 50% del IPC con un suelo del 3,5 %

h) Plus transporte. Con el objeto de unificar sistemas de compensación por desplazamientos de los trabajadores/as desaparece el plus transporte. Aquellos trabajadores que vinieran percibiéndolo lo continuarán percibiendo, el devengo del mencionado complemento será incompatible con el plus distancia.

i) Plus de Guardia del Personal de Recepción. El personal de recepción que realice servicios de guardia tendrá derecho a percibir, además del salario base y plus convenio, un plus guardia por valor de 50 euros, más el plus turnicidad y el plus distancia en su caso, más un día de descanso de su calendario de trabajo. Cuando el día de descanso le corresponda trabajar de noche tendrá derecho a percibir el complemento de nocturnidad.

Artículo 19.- Pago de salarios.

El pago de salarios se efectuará por meses vencidos mediante el ingreso en cuenta bancaria de los trabajadores titulares, concretándose como fecha límite el día 5 de cada mes.

Artículo 20.- Anticipo de salarios.

El personal y, con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado.

Asimismo, la Empresa anticipará, previa solicitud del trabajador, el importe total o parcial devengado de la gratificación extraordinaria más próxima a cobro.

CAPITULO V

PROVISIÓN DE VACANTES Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 21.- Provisión de vacantes

La provisión de vacante de un puesto de trabajo, cuya categoría sea inferior a encargado, se realizará mediante promoción interna. La Dirección de la empresa determinará los requisitos necesarios para cubrir dicho puesto, así como las bases de la promoción, informando al Comité de Empresa. Respecto a las bases de la promoción el Comité podrá emitir informe, siendo valoradas en su caso las posibles objeciones hechas.

Cuando no pueda ser cubierto dicho puesto por personal de la Empresa se procederá a la contratación externa.

Se entenderá como vacante únicamente cuando un puesto de trabajo ya existente, deja de estar ocupado por su titular. En ningún caso tendrá la consideración de vacante la creación de un nuevo puesto de trabajo por la empresa.

Artículo 22.- Formación profesional.

El trabajador tendrá derecho:



Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes de estudios oficiales, sin pérdida de retribución.

A percibir una ayuda para la matrícula de aquellos cursos, autorizados por la empresa, que realice relacionados con su puesto de trabajo y funciones, siempre y cuando acredite el aprovechamiento o aporte calificación oficial del mismo.

A elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, siempre y cuando sea posible equilibrar los turnos de trabajo.

Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, formada por cuatro miembros, dos a designar por la Empresa y los otros dos a designar en el momento oportuno por el Comité de Empresa. Dicha Comisión se reunirá antes de finalizar enero de cada año para fijar el calendario de actuación y con una periodicidad de cuatro meses.

Se dará prioridad a un plan de formación en la empresa.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

CAPITULO VI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 23.- Comité de Seguridad y Salud.

Dadas las características de la Empresa, se potenciará al Comité de Salud Laboral, dotándolo de facultades ejecutivas en sus acuerdos, previamente razonados y aprobados por mayoría de sus miembros en sus reuniones periódicas.

El Comité de Salud Laboral levantará acta de sus reuniones que dará a conocer públicamente. Los miembros del Comité de Salud laboral por la parte de los trabajadores se elegirán de entre la totalidad de los trabajadores de la empresa.

En lo referente a esta materia, se estará a lo dispuesto y regulado en la Legislación vigente.

Además de las horas que la Ley determine, los delegados de prevención dispondrán de un crédito de 16 horas anuales para asistir a cursos de formación, relacionados con su labor, organizados por los sindicatos, justificando fechas, inscripción, asistencia y horas de celebración y avisando por escrito a la empresa con 15 días de antelación.

Dentro del Plan de Inversiones de la empresa, se destinará el 1% de la masa salarial a la mejora de los puestos de trabajo a petición del Comité de Seguridad y Salud.

Los trabajadores miembros de este comité dispondrán de un crédito horario de 20 horas mensuales en base a lo legalmente establecido.

Todo ello en base a lo dispuesto en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores. Eligiendo los Delegados de Prevención por el Comité de Empresa entre los y las empleados-as de la Empresa.

CAPITULO VII

MEJORAS SOCIALES.

Artículo 24.- Riesgo para el embarazo

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la Empresa y el Comité de Seguridad y Salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo.



Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e). del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 25.- Protección de las víctimas de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La trabajadora víctima de la violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá, unilateralmente, suspender el contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá superar los seis meses, salvo que de las actuaciones judiciales de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

A los efectos del artículo 52 letra d) 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. no se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

A éstos efectos se creará una Comisión de Garantía, que estará formada por los representantes legales de los trabajadores y el mismo número de miembros en representación de la empresa.

A los miembros de esta comisión se les exigirá especialmente su deber de confidencialidad y sigilo.

Lo anteriormente previsto no enerva las acciones legales que pudieran corresponderle a la víctima.



Artículo 26.- Parejas de hecho.

La Empresa les reconocerá los mismos derechos que tienen las parejas casadas, siempre que lo acrediten.

Artículo 27.- Contrato de Relevo y Jubilación anticipada.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, así como a la normativa de seguridad social aplicable en cada momento, en lo que se refiere al contrato de relevo, con las siguientes especificaciones:

La empresa facilitará la jubilación parcial a aquellos trabajadores que, cumpliendo los requisitos legales al efecto, lo soliciten, efectuando las formalidades que conduzcan al establecimiento del correspondiente contrato de relevo.

Durante la vigencia del presente convenio la empresa se compromete a la continuidad del 50% de los trabajadores relevistas cuyos contratos finalicen en dicho periodo.

Artículo 28.- Incapacidad Temporal (I.T.).

La Empresa completará hasta el 100% de la base reguladora en los casos de enfermedad profesional.

PRÁCTICA SINDICAL.

Artículo 29- Comité de Empresa: derechos, garantías y funciones.

Las partes se remiten en esta materia a la Legislación vigente en cada momento, estableciendo expresamente que el crédito de horas mensuales retribuidas fijadas para cada miembro del Comité será de 20 que serán acumulables en uno o varios de los componentes del mismo, sin rebasar el máximo total de horas.

Dicho crédito no se generará durante las vacaciones.

CAPITULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 30.- Régimen disciplinario.

Se acuerda la remisión expresa en esta materia al contenido del Capítulo VIII del Convenio colectivo del sector de Industria Química.

CAPITULO IX

SUBROGACIÓN

Artículo 31.- Subrogación del personal.

La subrogación se produce cuando una empresa sustituye de forma total o parcial en la prestación de los servicios contratados.

Dada las especiales características y circunstancias de la actividad prestada, vinculada a contrato público con la administración incluida en el ámbito funciona establecido en el Art. 2 de la Ley 18/2017, de 13 de julio, de la Generalitat, las partes firmantes reconocen el derecho de los



trabajadores a ser subrogados por aquella empresa a la que se le adjudicase el servicio que por contrato público se presta.

En los términos establecidos en el art. 13.1.e) de la Ley 18/2017, la empresa se obliga a proporcionar al órgano de contratación y a requerimiento de éste toda la información necesaria para que le dicho órgano de contratación pueda facilitar a los licitadores, en el propio pliego, la información sobre las condiciones de los contratos de la plantilla afectados por esta subrogación, para permitir la evaluación de los costes laborales que implicará esta medida, con salvaguardia de sus derechos.

En virtud de la subrogación de personal, la nueva adjudicataria estará obligada a integrar en su plantilla, subrogándose en sus contratos de trabajo, a los trabajadores de la empresa cesante en el servicio, cualquiera que sea la modalidad de contratación y/o nivel funcional de los trabajadores.

Disposición adicional Primera.- Mantenimiento de puestos de trabajo.

La empresa garantiza que durante la vigencia del presente convenio, mantendrá la plantilla actual, no llevando a cabo extinciones de contratos por causas económicas y/o productivas.

Disposición Adicional Segunda.- Sometimiento al TAL.

Las partes firmantes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral para la resolución de conflictos laborales y, específicamente, para la resolución de las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

Artículo 1.- Ámbito de aplicación personal.

El presente anexo será de aplicación para todo el personal, subrogado por la empresa UTE LOS HORNILLOS, en fecha 1 de julio de 2007, procedente de la empresa COMPAÑÍA VALENCIANA DE FERTILIZANTES, SA (FERVASA).

Artículo 2.- Contenido.

La totalidad del contenido del presente anexo en su conjunto y cómputo anual, a todos los efectos, tiene la consideración de garantías "ad personam", siendo absorbidas por los futuros convenios colectivos, en la medida en que éstos iguallen o mejoren el contenido del presente anexo.

Artículo 3.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este anexo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual, por lo que no podrán ser modificadas, reconsideradas, renegociadas o parcialmente apreciadas separándolas de su contexto íntegro.

Lo pactado en el presente anexo prevalecerá sobre lo establecido en el texto del convenio, excluyendo la aplicación de este último en caso de concurrencia.

Artículo 4.- Ayuda a guardería y preescolar.



Durante la vigencia de este Convenio, los trabajadores que presten servicios en esta Empresa y tengan hijos en edad de guardería y preescolar (hasta 6 años) recibirán una ayuda fija mensual de 60 euros, mientras no sea gratuito este tipo de enseñanza. Si ambos cónyuges trabajaran en la Empresa, únicamente tendrá derecho a la ayuda uno de ellos y será aquel de los dos que tenga incluidos en su documento de afiliación a la Seguridad Social a los hijos habidos en el matrimonio.

Artículo 5- Ayudas a trabajadores con diversidad funcional.

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa abonará a cada trabajador la cantidad de 300 euros mensuales por hijo en tales circunstancias, mientras que el Organismo correspondiente no cubra el 100% esta enseñanza especializada.

Artículo 6- Ayuda por parto múltiple.

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa abonará en un sólo pago a cada trabajador la cantidad de 600 euros por hijo nacido en caso de parto múltiple. En el caso de que dos trabajadores tuvieran derecho a esta ayuda por un mismo hecho causante sólo se abonará a uno de ellos.

Artículo 7- Incapacidad Temporal (I.T.) y maternidad

La Empresa completará hasta el 100% de la base reguladora en los casos de accidente de trabajo, en los de enfermedad profesional y en los embarazos con grave riesgo para la salud de la madre o del hijo.

Asimismo, la empresa completará la base reguladora correspondiente en los casos de I.T. según la siguiente tabla:

1er a 4º día de I.T.: En las dos primeras bajas dentro del año natural, por la diferencia que restara hasta alcanzar el 50% de la base de cotización. Resto de bajas, sin complemento.

5º a 20º: Complemento de un 15% de la base reguladora.

Del día 21 en adelante: Cuando la Incapacidad Temporal tenga una duración superior a 21 días, con carácter excepcional, cuando medie hospitalización, se produzca intervención quirúrgica o se haya diagnosticado una enfermedad grave, la Empresa, a petición del trabajador afectado, o del Comité de Empresa, podrá completar hasta el 100% la base reguladora, visto el informe favorable de la Comisión Paritaria creada al efecto que se reunirá con una periodicidad trimestral.

Esta Comisión estará formada por dos representantes de la Empresa, uno de los cuales será un médico que designará de la Empresa más el Gerente o la persona que él designe, dos representantes del Comité de Empresa. El cargo de Presidente de dicha Comisión recaerá en el Gerente o persona en quien éste delegue.

La Comisión decidirá en cada caso el porcentaje del complemento salarial aplicable y el tiempo de la percepción del mismo.

Se amplía el periodo de baja por maternidad en 15 días de permiso retribuido por la empresa.

Artículo 8- Ayudas para prótesis no cubiertas por el S.V.S.

La Empresa contribuirá con una ayuda a los trabajadores que requieran este tratamiento y mediando justificación documental detallada y abonada, en aquellas prótesis dentales, lentes correctoras y audífonos siempre y cuando no estén cubiertas por la sanidad pública, con las cantidades y límites siguientes:

Prótesis o implante dental: 120 Euros por pieza sustituida (corrector dental incluido) con un máximo de 600 Euros por trabajador y año, a contar desde la fecha de la sustitución.

Lentes correctoras: 100 Euros. (Máximo unas lentes correctoras por trabajador y año, a contar desde la fecha de compra).



Audífonos: 300 Euros. (Máximo un audífono por trabajador y año, a contar desde la fecha de compra).

Dichas ayudas empezarán a concederse a partir de la fecha de firma del Convenio.

Artículo 9- Seguro de vida e invalidez.

La Empresa concertará con una Entidad Aseguradora la cobertura de la contingencia de muerte e invalidez para todos los trabajadores en los términos siguientes:

Muerte natural	15.000 €.
Muerte por accidente	27.000 €.
Invalidez Permanente Total	15.000 €.
Invalidez Permanente Absoluta	27.000 €.

Dentro de la capacidad económica de la compañía, se procurará mejorar las presentes coberturas pactadas.

Artículo 10- Seguro médico privado o plan de pensiones.

La Empresa concertará con una Entidad Aseguradora la cobertura de un seguro médico privado o de un plan de pensiones, a elección del trabajador por una sola vez.

El Plan de Pensiones desde el 1 de enero de 2013 está fijado en la cantidad de 73,00 € mensuales por trabajador.

La Empresa concertará un seguro médico privado en nombre del trabajador de entre las ofertas del mercado.

Artículo 11-Estructura retributiva

a) Gratificaciones extraordinarias. Se abonarán cuatro gratificaciones extraordinarias que se harán efectivas en el mes de Marzo, en Junio, en Septiembre y en Diciembre, dentro de los primeros 15 días de los mismos.

La cuantía correspondiente a las gratificaciones extraordinarias se fijará en las tablas salariales anexas, añadiendo a lo que corresponda el complemento de antigüedad consolidada.

b) Plus de antigüedad. Desde el 1 de enero de 2013 consistirá en trienios del 5 % de la base para el cálculo de antigüedad según la tabla salarial, estableciéndose un límite de 24 años (8 trienios).

El nuevo cómputo por trienio será efectivo desde la fecha en que cada trabajador consolidó su último bienio de antigüedad.



TABLA SALARIAL 2023

CATEGORIA PROFESIÓN	BASE ANTIGÜEDAD		SALARIO BASE		PLUS CONVENIO MES	PAGA EXTRA	INCENTIVOS POR TRABAJO EN		
	DÍA	MES	DÍA	MES			SÁBADO	FESTIVO	NOCHE
PEÓN	23,45		34,61		544,18	1.501,67	28,05	56,02	14,01
PEÓN	23,45		34,61		544,18	1.501,67			
ESPECIALISTA	24,07		36,42		560,57	1.555,58	29,48	59,00	14,77
ENC. TROMEL	24,80		37,56		567,67	1.592,34	30,41	60,80	15,21
ALMACENISTA	25,16		37,91		632,74	1.656,40			
OFICIAL 3ª	25,16		37,91		587,51	1.628,69			
OFICIAL 2ª	27,44		41,23		560,50	1.665,72			
OFICIAL 1ª	28,67		42,93		755,61	1.730,75	34,78	69,47	17,38
OPERADOR CUADRO	28,67		42,93		580,06	1.730,75	34,78	69,47	17,38
COND. FABR. 1ª	28,80		42,93		786,70	1.775,60	34,78	69,47	17,38
OPERADOR GRUA	28,67		42,93		615,50	1.747,04	34,78	69,47	17,38
OPERADOR VOLTEADORA	28,67		42,93		615,50	1.747,04			
PALISTA	28,80		42,93		786,70	1.775,60			
PESADOR		730,09		24,34	38,88	1.166,89			
AUX. ADMVO.		668,18		22,28	33,00	989,76			
OF. ADMVO. 2ª		796,92		26,56	38,25	1.147,63			
AUX. LABORATOR.		796,92		26,56	42,60	1.277,88			
JEFE EQUIPO		882,05		29,39	44,35	1.330,47			
RESP. PLANTA 2		1.044,63		34,83	45,50	1.364,43			
JEFE EQUIPO MANTENIMIENTO		1.044,63		34,83	46,43	1.392,58			
OF. ADMVO. 1ª		1.044,63		34,83	50,74	1.522,05			
TEC. SOP. MICROINFORMATICA		1.044,63		34,83	50,74	1.522,05			
ENC. ALMACEN		1.072,54		35,75	53,02	1.590,96			
ENC. TURNO		1.072,54		35,75	53,02	1.590,96			
ENC. MANTO.		1.072,53		35,75	53,02	1.590,96			
ADJUNTO JEFE MNTO.		1.072,53		35,75	56,72	1.701,67			
TITULADO SUPERIOR		1.182,77		39,42	54,62	1.638,81			
TEC. LABORATOR.		1.182,77		39,42	55,32	1.659,60			
JEFE MANTO.		1.344,07		44,78	63,39	1.901,88			
JEFE FABRIC.		1.344,07		44,78	63,39	1.901,88			
JEFE RR.HH.		1.344,07		44,78	64,35	1.930,36			
JEFE CONTAB. Y PRESUP.		1.344,07		44,78	64,35	1.930,36			

Categorías equiparadas:

- "Jefe facturac. y aprovisionamiento"a....."jefe contab. y presup."
- "Oficial 1ª mantenimiento"a....."Oficial 1ª"
- "mecánico 2ª"a....."Oficial 2ª"
- "mecánico 3ª"a....."Oficial 3ª"
- "Peón mantenimiento"a....."peón"
- "Ldo. Informática" y "jefe serv. jurídico"a....."titulado superior"
- "adj.jefe rr.hh." y "adj.jefe produc."a....."oficial admvo.1ª"

