

**JUNTA DE ANDALUCIA**  
**CONSEJERIA DE EMPLEO**  
**DELEGACION PROVINCIAL DE HUELVA**

Resolución de 14 de Septiembre de 2005, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa RHODIA HPCIIE, S. A.

**Expte. núm.: 1553.**

**Código de Convenio: 2100381.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Rhodia HPCIIE, S. A., que fue suscrito con fecha 6 de Julio de 2005 por los representantes de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, en el Real Decreto 1040/ 81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo y en el Real Decreto 4043/82 de 29 de Diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía y en los Decretos 11/2004, de 24 de Abril y 203/2004, de 11 de Mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

**Primero:** Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

**Segundo:** Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.040/81, de 22 de Mayo.

**Tercero:** Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 14 de Septiembre de 2005.-El Delegado Provincial, Fdo.: Juan Márquez Contreras.

## CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2005 - 2006

### INDICE DEL ARTICULADO DEL CONVENIO

#### **Capítulo primero. Ámbitos, vigencia y vinculación.**

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito temporal e incremento salarial.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

#### **Capítulo segundo. Categorías, clasificación, ingresos y ascensos.**

Artículo 6. Grupos profesionales.

Artículo 7. Modalidades de contratación.

Artículo 8. Ingresos.

Artículo 9. Régimen de ascensos.

#### **Capítulo tercero. Organización, jornada y calendario.**

Artículo 10. Organización del trabajo.

Artículo 11. Trabajos de Mantenimiento.

Artículo 12. Jornada de trabajo.

Artículo 13. Calendario de trabajo.

Artículo 14. Trabajos de superior e inferior categoría.

#### **Capítulo cuarto. Vacaciones, licencias y fiestas.**

Artículo 15. Vacaciones.

Artículo 16. Licencias retribuidas.



Artículo 17. Asistencia a consultorio médico.

Artículo 18. Fiestas abonables.

### **Capítulo quinto. Retribuciones en general.**

Artículo 19. Régimen retributivo.

Artículo 20. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Artículo 22. Complementos por enfermedad y accidente.

Artículo 23. Revisión salarial.

### **Capítulo sexto. Beneficios y mejoras sociales.**

Artículo 24. Beneficios sociales.

Artículo 25. Formación profesional.

Artículo 26. Premios de constancia en el trabajo.

Artículo 27. Premio reducción absentismo.

Artículo 28. Desplazamiento.

Artículo 29. Prevención de accidentes de trabajo.

Artículo 30. Prendas de trabajo.

### **Capítulo séptimo. Garantías en general.**

Artículo 31. Comedor.

Artículo 32. Garantías puesto de trabajo.

Artículo 33. Comité de Empresa.

Artículo 34. Traslados.

Artículo 35. Comisión Paritaria.

### **Anexos**

Anexo nº 1. Tabla Salarial con inclusión de pagas extraordinarias.



Anexo nº 2. Tabla de valores unitarios brutos de horas extraordinarias.

Anexo nº 3. Tabla de valores brutos de pluses de turnicidad y bocadillo (anual).

Anexo nº 4. Tabla de valores brutos de pluses de turnicidad y bocadillo (día).

Anexo nº 5. Normativa de relevos.

Anexo nº 6. Calendario de trabajo para el personal de jornada.

Anexo nº 7. Calendario de trabajo para el personal de turno y normativa correspondiente.

Anexo nº 8. Nota aclaratoria general a los calendarios de turno.

Anexo nº 9. Importes brutos de ayuda de estudios.

Anexo nº 10. Otros valores.

Anexo nº 11. Distribución de los puestos de trabajo.

## **Capítulo primero. Ámbitos, vigencia y vinculación.**

### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo en la Empresa Rhodia HPCIIESA, en todas aquellas cuestiones y actividades, dentro de la industria química, que se realicen en los ámbitos de los artículos siguientes.

### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente Convenio será aplicado en el centro, de trabajo que Rhodia HPCIIESA tiene establecido en Huelva.

### **Artículo 3. Ámbito personal.**

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal comprendido en los ámbitos funcional y territorial, excepto el personal que expresamente se indica: Director, Titulados Superiores, Titulados de Grado Medio, Ayudantes Técnicos, Jefes de Administración, Supervisores y Oficiales de máquinas y herramientas de Mantenimiento, Jefe de Turno, Supervisor de Instrumentación, Personal Administrativo de Dirección, Administración, Fabricación y Expediciones y Oficiales de Almacén.

Así mismo, aquel otro que durante la vigencia del convenio solicitara su exclusión



y ésta fuera aceptado por la Dirección, con conocimiento del Comité de Empresa.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal e incremento salarial.**

##### **Ámbito temporal.-**

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia por dos años, es decir, del 1 de Enero de 2005 al 31 de Diciembre de 2006.

Este Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, a partir del 31 de Diciembre del 2006, en tanto no exista denuncia expresa por cualquiera de las partes con una antelación de un mes al menos de la fecha de su terminación.

Todo el articulado de este Convenio es normativo y permanecerá en vigor hasta que se negocie el siguiente.

En todos los casos de denuncia se remitirá copia de la misma a la Oficina Provincial de la Delegación de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

##### **Incrementos salariales.-**

Para 2005 será el resultado de aplicar el IPC previsto por el Gobierno más 0,5%  
Para 2006 será el resultado de aplicar el IPC previsto por el Gobierno más 0,5%.

#### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

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

#### **Capítulo segundo. Categorías. Clasificación, ingresos y ascensos.**

##### **Artículo 6. Grupos profesionales.**

La Dirección de la Fábrica determinará y definirá la estructura orgánica de la misma, la distribución funcional de los puestos de trabajo y las exigencias requeridas para el desempeño de los mismos.

La definición de las actividades a desarrollar en cada puesto de trabajo enumerados en el anexo 11 "Distribución de los puestos de Trabajo", se recogerá en el correspondiente cuestionario de Descripción de Puestos.

Los grupos profesionales que seguidamente se relacionan tienen carácter meramente enunciativo y no presuponen en modo alguno la obligación para la Empresa de tener provistos todos. El personal de Rhodia HPCIIESA, sujeto a este Convenio deberá estar encuadrado en alguna de estas categorías:

Técnicos no titulados: Contra maestres, Encargados, Analistas de 1ª y 2ª y



Auxiliares de Laboratorio.

Técnicos de oficina: Delineantes de 2ª y Calcador.

Administrativos: Oficiales de 1ª y 2ª, Auxiliares y Aspirantes Administrativos.

Subalternos: Porteros - Basculeros, Botones, Ordenanzas, Almaceneros y Listeros.

Profesionales de oficio: Oficiales E, A y 3ª en las distintas especialidades de Mecánica, Soldadura, Electricidad e Instrumentación, Ayudantes de Especialistas y Peones.

Profesionales de industria: Operadores de Proceso, Operadores de Campo, Ayudantes de Especialistas y Peones.

Profesionales de oficios auxiliares: Oficiales de 1ª, 2ª y 3ª.

Varios: Ayudantes de Especialista y Peones.

Los conductores y carretilleros están incluidos en el grupo de Profesionales de Oficios Auxiliares

#### **Artículo 7. Modalidades de contratación.**

La Empresa de acuerdo con sus necesidades podrá utilizar cuantas modalidades de Contrato de Trabajo sean contempladas en la legislación vigente en cada momento.

#### **Artículo 8. Ingresos.**

Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo sobre ascensos, que se aplicará con carácter preferente, la admisión del personal es de la competencia de la Dirección de la Empresa, si bien se dará preferencia, en igualdad de circunstancias y previa superación de las pruebas médicas, psicológicas, técnicas y de aptitudes que para cada vacante se fijen, a los siguientes casos y por el orden que a continuación se relaciona y siempre que sea solicitado por el afectado:

a) Huérfanos de productores.

b) Hijo de productor.

c) Personas que hayan prestado servicios en la Empresa con carácter eventual, interino o con contrato de tiempo determinado.

Se respetará en cada momento lo previsto en las normas legales sobre la contratación de personal mayor de cuarenta y cinco años, minusválidos y titulares de familia numerosa.



Asimismo, la Dirección informará juntamente con los representantes de los trabajadores del Centro de Trabajo donde haya que cubrir una o varias vacantes, tanto de las características del puesto como de los criterios de selección que se van a emplear.

En cualquier caso tendrá carácter preferente, el trabajador en situación de excedencia que hubiese solicitado en tiempo y forma a la Dirección su reingreso en la Empresa, siempre que coincidan en lo sustancial los contenidos y requerimientos del puesto de trabajo con los correspondientes de su antiguo puesto de trabajo.

2º) En aquellos departamentos o secciones de Fábrica, que concurra la circunstancia de tener dispuesto personal que trabaje en régimen de jornada y de turno, siempre que se produzca un nuevo ingreso, deberá pasar al régimen de turno, saliendo de éste el que tenga más antigüedad en la Empresa.

3º) Período de prueba: Toda clase de personal, al ser contratado por la Empresa quedará sometido al período de prueba que fije la Ley vigente, haciéndose constar precisamente por escrito la duración de la prueba durante cuyo período podrá rescindirse el contrato por cualquiera de las partes sin derecho alguno de la otra.

4º) En aquellos casos de excedencia por maternidad, el trabajador podrá incorporarse en cualquier momento de la excedencia a su puesto de trabajo habitual, si previamente fuese solicitado con un mes de antelación.

### **Artículo 9. Régimen de ascensos.**

Se establece como criterio para el ascenso en caso de vacante de superior categoría la capacidad del personal, o sea, la unión de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, proveyéndose todas las vacantes por el turno de aptitud, renunciando la Empresa a su facultad del turno de libre designación, y los trabajadores al de antigüedad, en su caso. Los tribunales que juzgarán las pruebas de aptitud estarán compuestos por el Director del Centro o persona en quien delegue, que presidirá, por el Jefe de Departamento al que pertenezca la vacante y por dos Vocales designados por el Comité de Empresa, que se procurará que sean de igual o superior categoría profesional que los correspondientes a la de las plazas que hayan de cubrirse. El Tribunal así constituido fijará el contenido de las pruebas de aptitud y normas de procedimiento que deberán seguirse, anunciándolas con una antelación no inferior a quince días a la fecha de celebración de pruebas incluyéndose las condiciones requeridas y pudiendo acordarse la celebración de pruebas prácticas y puntuación preferente por antigüedad. Cada uno de los miembros del Tribunal otorgará una puntuación dentro de los límites que se fijarán al anunciarse las



pruebas, en cuyo momento se fijará igualmente el mínimo de puntos que deben alcanzarse para tener derecho a ocupar la vacante, estableciéndose este número por el cociente de la división de la totalidad de la puntuación obtenido por el número de miembros que componen el Tribunal. Actuará de Secretario sin derecho a otorgar puntuación la persona que sea designada por la Dirección.

En aquellos casos en los que un determinado puesto de trabajo sea modificado por ampliación, variación de funciones, calidad de trabajo u otras circunstancias y anulado el mismo y pase a ser de superior categoría, para acceder al mismo, los que en su momento ocupan el puesto reestructurado, realizarán en convocatoria restringida las pruebas pertinentes de la forma señalada en este artículo para ascensos.

### **Capítulo tercero. Organización, jornada y calendario.**

#### **Artículo 10. Organización del Trabajo.**

La organización práctica del trabajo se realizará de acuerdo con la legislación vigente. No obstante en lo referente al trabajo a turno se estará además a lo siguiente:

Se entiende por trabajo a turno al realizado por aquellos trabajadores que por necesidad del puesto que ocupan tienen que efectuar 8 horas diarias en jornada continuada estando sometidos a la obligación de efectuar o que les efectúen el relevo, que deberá realizarse en el propio puesto de trabajo de acuerdo con la normativa establecida y a la que se hace referencia en el apartado h) de este mismo artículo.

De acuerdo con lo anterior y por la propia organización del trabajo pueden existir las siguientes modalidades de trabajo a turno sin que imprescindiblemente siempre sea necesario aplicar algunas de ellas:

#### **1.- Turno total continuo.**

Consiste en aquel en que el trabajo se realiza en tres turnos de ocho horas cada uno (mañana, tarde y noche), incluyendo domingos y festivos y que previa la constitución de los correspondientes equipos se garantiza la marcha en continuo durante las 24 horas de cada día.

#### **2.- Turno total semanal.**

Es aquel en que el trabajo se realiza en tres turnos de ocho horas cada uno (mañana, tarde y noche), de lunes a viernes, incluido festivos que caigan en estos días y que previa constitución de los correspondientes equipos se garantiza la marcha en continuo durante las 24 horas de los días antes indicados.





### **3.- Turno parcial continuúo.**

Es aquel en que el trabajo, se realiza en dos turnos de ocho horas cada uno (mañana y tarde), incluyendo domingos y festivos, que previa constitución de los correspondientes equipos se garantiza la marcha en continuo durante 16 horas diarias (desde 6,00 a 22,00 h.).

### **4.- Turno parcial semanal.**

Es aquel en que el trabajo se realiza en dos turnos de ocho horas cada uno (mañana y tarde), de lunes a viernes. En aquellas semanas que caiga algún festivo en los días indicados como trabajo, descansará éste.

La modalidad del trabajo a turno requiere además una regulación que tenga en cuenta las especiales circunstancias en que se presta y las posibles contingencias a que pueda dar lugar la necesidad por la Empresa de mantener permanentemente un equipo de trabajo que asegure la prestación de los servicios:

a) Sistema de descanso.- Será fijado el calendario confeccionado para el personal que trabaje a turno teniendo en cuenta el cómputo anual de horas establecido en el artículo 12, y en el cual se encuentra distribuidos tanto los festivos como los correspondientes descansos semanales.

b) Descanso para tomar el bocadillo.- Como es tradicional en esta clase de trabajo, cada uno de los trabajadores tendrá derecho al descanso necesario que, sin abandonar su puesto de trabajo, le permita tomar el bocadillo. Si por necesidades urgentes y excepcionales del servicio no pudiera disfrutar de este período del tiempo dentro del turno, no percibirá compensación alguna.

c) El trabajador a turno que no pueda ser relevado por causa justificada cuando termine la jornada que ha de realizar a turno, podrá continuar en su puesto de trabajo doblando si voluntariamente lo admite y sin que en ningún caso pueda exceder de ocho horas que les serán retribuidas como extraordinarias, o a petición propia podrá disponer de un descanso compensatorio equivalente a 1,50 por jornada trabajada. En estos casos percibirán también el Plus de Turno y el Plus de Bocadillo. En el caso de que el doblaje lo realice más de un trabajador se prorrateará entre ellos estas retribuciones. La Empresa procurará avisar al trabajador interesado con la máxima antelación posible, tan pronto conozca que se va a producir la ausencia del que ha de entrar al relevo y en tal momento dicho trabajador hará constar si acepta o no su continuidad en el trabajo.

En los casos en que el trabajador a turno por necesidades del trabajo realice horas extras desde las 22 h. a 6 h. (turno de noche), tendrá tantas horas extraordinarias como realizadas así como el equivalente en descansos compensatorios.





El disfrute del mencionado descanso compensatorio no podrá nunca generar horas extras.

d) Casos especiales.- Si a pesar de todo lo indicado en los apartados anteriores se produjera una falta de relevo, el productor que en ese momento se encuentre cubriendo un determinado puesto y no acepte voluntariamente su continuidad durante todo el turno, se compromete a permanecer en el mismo dos horas más de su jornada laboral en caso de necesidad muy justificada y siempre que no exista ningún personal disponible y asimismo no exista preaviso inferior a cuatro horas para avisar a otro productor. En este caso la Empresa garantizará el transporte en la forma establecida.

e) En el caso de que en un mismo trabajo coexista personal a turno y personal a jornada normal, y se anunciase con la antelación suficiente la falta de un relevo, si el personal a jornada normal voluntariamente sustituyese al ausente a turno, tendrá derecho a percibir el Plus de Turno y Plus de Bocadillo correspondientes.

f) En los paros ocasionales de las plantas (se entiende por paros ocasionales aquellos previstos o imprevistos excepto por vacaciones con una duración no superior a 30 días), el personal permanecerá en su turno. Si por voluntad propia y el trabajo lo permite pasa a jornada, no percibirá los conceptos inherentes al turno. Si excepcionalmente el paso a jornada es a petición de la Empresa, los percibirá como si siguiese en su turno correspondiente.

En estos dos últimos casos se podrá usar el comedor como el resto del personal a jornada.

g) Si por circunstancias especiales un trabajador adscrito a un régimen de turno continuo pasase eventualmente a un régimen de turno semanal, a no ser que sea a petición propia, seguirá percibiendo el plus correspondiente al turno continuo.

h) Las normas del detalle de relevo, forma de hacerlo y demás circunstancias de tiempo que deban concurrir en la organización práctica de esta modalidad de trabajo figurarán en la normativa anexa al presente Convenio.

i) Estando la planta en marcha el operador que lleva el control y manejo de la misma no podrá ser sustituido por otro trabajador para ejecutar otros trabajos a no ser que voluntariamente sea aceptado.

La Dirección de la Empresa procurará que las noches del 24 y 31 de Diciembre, así como en los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, permanezca el mínimo de personas necesarias a turno en Fábrica al objeto de que el máximo de personal posible pueda disfrutar de esos días de fiestas, caso que no se hubiera podido programar una parada general.

## **Artículo 11.Trabajos de Mantenimiento.**



El personal de Mantenimiento tendrá como horario de trabajo el oficialmente establecido y aprobado para dicho Departamento, salvo en los casos que luego se citan. Pero al objeto de atender las posibles incidencias que se produzcan fuera de dicho horario, se establece un sistema de guardia en las condiciones siguientes:

a) Duración de la guardia.- El período de guardia será de una semana, comenzando un lunes a las 8 h y finalizando el lunes siguiente a la misma hora.

b) Personal de guardia.- Habrá un mecánico, un soldador, un electricista, y un instrumentista, cambiando correlativamente todas las semanas.

Se realizará con el personal propio que voluntariamente se adscriba.

Los ciclos serán de 1 de 4 para mecánicos y soldadores, y 1 de 3 para electricistas e instrumentistas, pudiendo la empresa cubrir los déficits con los medios que precise.

Puntualmente, el jefe de Mantenimiento podrá anular la adscripción de algún trabajador, debiendo notificar el motivo.

c) Horario.- Los días laborables el personal de guardia realizará su jornada de trabajo con el mismo horario que el resto del personal de Mantenimiento. Los sábados realizará el horario de trabajo como si fuera día laborable concluyendo la jornada a las 13,45 horas, tomando como descanso compensatorio el viernes siguiente a la salida de la guardia, salvo acuerdos entre partes interesadas. Los domingos y festivos no acudirán a la Fábrica a no ser que sean llamados.

Excepcionalmente, si por necesidades de Fábrica, este personal trabaja los días de sus descansos compensatorios, los cobrará como extraordinarios o el equivalente a 1,50 por jornada trabajada sin otro tipo de percepción adicional, salvo la retribución de su jornada normal ya devengada.

d) Compromisos.- El personal de guardia se compromete a acudir a la Fábrica fuera del horario de trabajo cuantas veces sea requerido y con las percepciones que más adelante se delimitarán, para lo cual deberán estar en todo momento localizable.

El resto del personal de Mantenimiento, que no esté sujeto a guardia, se compromete a no abandonar los trabajos urgentes que tengan comenzados cuando termine su horario de trabajo.

Además, en caso de que el personal de guardia no sea suficiente para resolver un problema grave y de emergencia planteado, deberá existir buena predisposición por parte del resto del personal para acudir a Fábrica al ser requerido, cobrando exclusivamente las percepciones establecidas para estas ocasiones, aunque no



exista compromiso del personal de estar disponible en casa.

En caso de absentismo imprevisto del personal que esté de guardia el siguiente en correlación le sustituirá mientras dure el absentismo. Si éste dura más de tres días, la guardia correrá turno y no tendrá obligación el sustituto de hacer la siguiente, salvo en caso de aceptación voluntaria. Si el absentismo dura menos de tres días, no correrá turno. En este último caso el sustituto y el sustituido cobrarán las partes proporcionales que correspondan a cada uno mediante prorrateo.

Durante los períodos de parada general de Fábrica, en que no sean necesarias las guardias, el personal no cobrará las mismas, salvo en caso de duración inferior a una semana.

e) Percepciones.- Como en el resto del Convenio todas las percepciones se entienden como brutas.

Por el hecho de estar de guardia y la disponibilidad correspondiente percibirá el personal que se encuentre en esa situación la cantidad 184,64 euros/guardia, sea cual fuere el número de servicios prestados.

Las horas realizadas se cobrarán como extraordinarias y tantas como picadas en reloj. Las horas nocturnas, entre las 22 y las 6 h., llevarán el correspondiente Plus de Nocturnidad.

Siempre que los comienzos de un trabajo y la terminación del mismo ocurran entre las 17 y 24 h. de cada día no tendrán contemplación especial alguna.

Todas las horas trabajadas entre las 24 y las 8 h. se cobrarán como extraordinario, teniendo ganadas, además, tantas horas normales más una complementaria de la jornada siguiente como aquellas trabajadas. Estas horas ganadas se disfrutarán a principio o final de jornada, según conveniencia del propio trabajador.

Lo anterior se hace extensible al resto del personal de Mantenimiento.

El transporte durante este día será por cuenta de la Empresa abonando por este concepto una cantidad de 7,30 euros/día. También será por cuenta de la Empresa el transporte en los casos de entrada y salida de Fábrica fuera del horario normal como consecuencia de lo expuesto anteriormente. Se abonará una cantidad de 3,65 euros en cada una de estas circunstancias.

El transporte a Fábrica cuando se es requerido será de la forma ya establecida.

Si algún trabajador no cumpliera las condiciones establecidas en este Artículo y no acudiera estando de guardia a una llamada, dejará de percibir la cantidad establecida por estar de guardia y además incurrirá en la falta que determine la



Ley como inasistencia injustificada al trabajo.

La Dirección se reserva el derecho organizativo de establecer los turnos que considere necesarios con personal de nuevo ingreso que no estaría sujeto a este compromiso de guardia.

### **Artículo 12. Jornada de Trabajo.**

La jornada de trabajo para 2005 en cómputo anual, distribuidas conforme a los calendarios fijados de acuerdo con el artículo siguiente será de 1.732 horas.

Además los trabajadores disfrutarán de dos jornadas complementarias para asuntos propios no acumulables a vacaciones y no computables en las horas anuales pactadas.

### **Artículo 13. Calendario de Trabajo.**

La Dirección, de acuerdo con el Comité de Empresa, ha fijado los calendarios de trabajo que regirán para la jornada señalada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, lo que se hace figurar bajo los anexos correspondientes formando parte integrante del presente Convenio a todos los efectos legales.

### **Artículo 14. Trabajo de superior e inferior categoría.**

En el caso de que un trabajador realice trabajos de categoría superior durante cuatro meses, consolidará dicha categoría siempre y cuando no esté en la misma por sustitución de servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias retribuidas, excedencia especial, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado, sin cambio de categoría.

El salario a percibir en estos casos será el correspondiente al de la categoría en que realmente se trabaja, desde el primer día en que comience a prestar servicios en ella.

En los casos en que la ley autorice el cambio de un trabajador a efectuar funciones de inferior categoría a la que tenga asignada, por razón de enfermedad, capacidad disminuida, accidente que produzca cualquier clase de incapacidad permanente que no impida el trabajo, etc., o sea pedido el paso a puesto de categoría inferior sin que existan ninguna de las razones expuestas, se procederá de la forma siguiente:

a) La diferencia de salario entre ambas categorías -la que ocupaba y la que ocupará en el futuro- será bloqueada en su valor aritmético, y reconocido como no absorbible de tal forma que en los casos de incremento salariales acordados por norma oficial o convencional el interesado percibirá el salario correspondiente a su nueva categoría inferior más el importe, que bloqueado a todos los efectos



legales, tendrá asignada la categoría que al puesto que realmente ocupa le corresponda.

No obstante lo aquí establecido, en aquellos casos que se considere procedente por la Dirección y a su juicio, se podrá modificar la cantidad bloqueada pero manteniendo el carácter de complemento personal con las limitaciones anteriormente expresadas.

b) Si el cambio se produce a petición propia el trabajador tendrá únicamente derecho al salario y condiciones de trabajo asignado a su nuevo puesto.

### **Capítulo cuarto. Vacaciones. Licencias y fiestas.**

#### **Artículo 15. Vacaciones.**

Todo el personal acogido al presente Convenio disfrutará de 23 días laborables, según su calendario específico de trabajo, de vacaciones. La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

En el caso de que por baja de accidente o enfermedad un trabajador no pudiera completar sus vacaciones en el año y éstas hayan sido iniciadas no se interrumpirán, prosiguiéndolas en el año siguiente.

En caso de parada de Fábrica por vacaciones, la Dirección de la Empresa designará al personal que haya de ejecutar trabajos necesarios, concertando con los interesados la fecha más conveniente para su vacación anual. La Empresa avisará a este personal con una antelación mínima de dos meses.

En los supuestos de personal que desee disfrutar vacaciones en períodos distintos al de parada, la Dirección de la Empresa procurará complacer las peticiones teniendo en cuenta las distintas circunstancias.

En el caso de que el Centro de Trabajo no parara por vacaciones o que al final de éste quedaran días por disfrutar, el personal podrá disponer la fecha de su disfrute de acuerdo con la Dirección, quedando obligados a comunicarlo al Departamento de Personal con diez días de antelación.

Durante el período de vacaciones todo trabajador percibirá su retribución por vacaciones en base a los siguientes conceptos:

\* Salario Base

\* Complemento Salarial

\* Antigüedad

\* Complemento personal





\* Plus de turno

Esta percepción habrá de abonarse al iniciar el disfrute de las vacaciones.

Si durante el tiempo de paro por vacaciones el personal que normalmente trabaje a turno pasara a jornada durante este tiempo se estará en lo establecido en el párrafo f) del Artículo 10 para estos casos, en lo que a retribución se refiere.

En aclaración a lo que se especifica en el párrafo primero del presente Artículo, se entenderá por día laborable:

a) Para el Personal de jornada normal: todos los que tienen este carácter en el calendario laboral normal, excluyendo los sábados y los días que se consideren recuperables en el calendario anual.

b) Para el personal a turno: todos los días en que por aplicación de su calendario especial de turno sean para el trabajador, días de trabajo.

Con el sistema de vacaciones establecido en el presente Artículo, la Empresa garantiza que ningún trabajador disfrutará menos de treinta días naturales de vacaciones al año.

#### **Artículo 16. Licencia Retribuida.**

La Empresa concederá licencias retribuidas, tomando como base el salario base, los complementos salariales y la antigüedad, a los trabajadores que lo soliciten en los supuestos siguientes:

a) Por fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hermanos, abuelos y nietos: Tres días naturales. En el caso de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días.

b) Por matrimonio: Quince días naturales.

c) Por alumbramiento de esposa: Tres días laborables.

d) Para los productores que asistan a exámenes de grado medio, superior o enseñanza laboral: El tiempo que precisen para ello.

e) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuges, padres, hijos y hermanos, siempre que se acredite posteriormente mediante certificado expedido por el Facultativo: Tres días naturales y por padres políticos dos días naturales.

f) Por mudanza de domicilio habitual, si es dentro del casco urbano de la capital: un día. Si es en la provincia: dos días. Si es fuera de la provincia: tres días.

g) Por bautizo, primera comunión y boda de hijos: un día natural.



En los casos no previstos en los apartados anteriores, cuya importancia lo justifique, la Dirección determinará en justicia sobre la procedencia de la concesión de la licencia y número de días en su caso.

En los supuestos a), b) y e) serán ampliados en un día más si el hecho determinante de la licencia tiene lugar fuera de la localidad y en dos si tiene lugar fuera de la provincia, previa justificación de esta circunstancia.

En el supuesto c) para el personal a turno no se computarán como días hábiles los que por su calendario laboral le coincidan en descanso.

### **Artículo 17. Asistencia a consultorio médico.**

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Dirección concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, no siendo éste en ningún caso superior a cuatro horas y debiendo justificarse imprescindiblemente el mismo con el correspondiente visado por el facultativo.

### **Artículo 18. Fiestas Abonables.**

Todas las fiestas, tanto nacionales como locales, relacionadas en el calendario de fiestas establecido por la Delegación de Empleo y Desarrollo Tecnológico, serán abonables, incluyendo entre ellas el día 15 de Noviembre, festividad de San Alberto Magno.

En el caso de que el día de San Alberto Magno fuese domingo, se considerará como fiesta el día hábil inmediatamente posterior.

## **Capítulo quinto. Retribuciones en general.**

### **Artículo 19. Régimen retributivo.**

La retribución del personal sujeto a este Convenio constará de:

a) Salario base: La parte de retribución del trabajador fijado por unidad de tiempo en función de su categoría profesional. Anexo n.º 1 (literal a).

b) Complemento salarial: Como su nombre indica complementa al anterior no pudiendo nunca superarlo. Anexo n.º 1 (literal b).

c) Complemento personal: Atendiendo a circunstancias personales, por acuerdo entre las partes, se crea un complemento personal que será incluido en nómina bajo la rúbrica de "complemento personal" y respetado por la Empresa.

Dicho complemento, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 26.4 del Estatuto

de los Trabajadores, podrá ser absorbido o compensado, si tuviese lugar la adscripción del trabajador a otra categoría superior dentro del grupo profesional o bien en otro, con cargo al incremento experimentado en el conjunto del nuevo salario de la nueva categoría.

d) Complemento de antigüedad: El complemento de antigüedad quedará como se establece a continuación:

-Antigüedad existente al año 2004 más el modelo anual, y con el tope de 30 anualidades.

**Modelo anual: 33,34 €/Año**

e) Plus de Nocturnidad: Este Plus se encuentra englobado en el Plus de Turno, para el personal con este régimen de trabajo. Para el resto del personal se fija una cantidad única de 1,57 euros/hora, para las horas comprendidas entre las 22 h y 6.

f) Plus de Turno: Este Plus lo percibirá el personal que trabaje en régimen de trabajo a turno de la forma indicada en el Artículo 10º. En este Plus están incluidas todas las percepciones inherentes al propio trabajo a turno excepto el Plus de Bocado, es decir, se encuentran incluidos la nocturnidad, el primitivo plus de turno y la compensación económica de la sustitución de los descansos correspondientes a los festivos trabajados por descansos en días normales.

Su importe y forma de devengo se expresan en el Anexo n.º 3.

g) Plus de Bocado: En compensación a la ayuda de comedor que seguirá percibiendo el personal de jornada, el personal sujeto a régimen de turno percibirá un Plus de Bocado por día efectivamente trabajado en la cuantía expresada en el Anexo n.º 3.

h) Los conceptos "Salario Base" y "Complemento Salarial" están calculados de tal forma que el primero (Salario Base) supone un 65% de la suma de ambos y el segundo (Complemento Salarial) el 35% restante, aproximadamente.

Todas las cantidades salariales de este Artículo, así como las de todas las demás del presente Convenio se consideran brutas, salvo en aquellos casos en que específicamente se exprese lo contrario.

**Artículo 20. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.**

a) Pagas extraordinarias.

Con fecha 15 de Marzo, 30 de Junio y 15 de Diciembre, se percibirán tres pagas



extraordinarias consistentes en quince días la primera de ellas y treinta días de las dos siguientes sobre el salario base más los siguientes conceptos:

a) Complemento Salarial; b) Complemento Personal y c) Antigüedad.

Si estos días fuesen festivos la fecha de su pago será la hábil inmediatamente anterior. Al personal fijo que hubiese ingresado en el transcurso del año o que cesaré durante el mismo se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado y tomándose a los efectos de cálculos como unidad completa la fracción del mes, teniendo en cuenta a los efectos de devengo de las pagas de Verano y Navidad, que su modalidad es semestral y la de Beneficio anual. Como la paga del 15 de Marzo corresponde a la participación en beneficios del ejercicio económico del año anterior, no tendrá derecho a la misma los que hayan ingresado a partir del primero de Enero del año en que se pague.

b) Otros conceptos retributivos:

Con motivo de las fiestas Colombinas se percibirán:

Para 2005 229,49 euros.

Todos los trabajadores que prestasen servicios en horas nocturnas de los días 24 y 31 de Diciembre, percibirán un suplemento sobre sus retribuciones normales de 89,19 euros brutos y los que trabajen en horas diurnas los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, 59,45 euros, también brutos.

### **Artículo 21. Horas extraordinarias.**

La Dirección informará mensualmente al Comité de Empresa, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Dirección y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador y se abonarán de acuerdo con la tabla fijada en el anexo n.º 2.

Además, a todo el personal que sea llamado para acudir a Fábrica, se le garantizará un mínimo de 2 horas extraordinarias.

### **Artículo 22. Complementos por enfermedad y accidente.**

1º. En los casos de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará un complemento que sumado a la prestación de la Seguridad



Social garantice al trabajador el 100% de las percepciones siguientes:

- \* Sueldo Base.
- \* Complemento Salarial.
- \* Complemento Personal.
- \* Antigüedad.
- \* Plus de Turno.

a) En los supuestos que por no tener cubierto el período de carencia el trabajador no tuviera derecho a prestación por parte de la Seguridad Social, la Empresa abonará solamente el 75% de los conceptos señalados en el apartado 1º., hasta tanto se complete el período legal de carencia.

b) Una vez transcurridos los meses de I.T. y declarada la invalidez provisional, será potestativo de la Empresa la posibilidad de continuar abonando el complemento de subsidio de la Seguridad Social, teniendo en cuenta, en su decisión de situación económica del trabajador, el carácter de su enfermedad, su antigüedad, cargas familiares y demás circunstancias que en él concurran.

2º. En los casos de baja por accidente de trabajo, la Empresa complementará a su cargo las prestaciones de la Mutua Aseguradora de forma que le quede garantizado al trabajador, desde el día de la baja y en tanto permanezca en esta situación, el 100% de su sueldo computado en el parte correspondiente de accidente salvo los conceptos que perciba normalmente estando en esta situación.

### **Artículo 23. Revisión salarial.**

En el caso de que el IPC real al 31 de Diciembre de 2005 registrase un incremento respecto del IPC previsto a 1 de Enero de 2005, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto de 1 de Enero de 2005.

Para el segundo año de vigencia del Convenio, en el caso de que el IPC real al 31 de Diciembre de 2006 registrase un incremento respecto del IPC previsto a 1 de Enero de 2006, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto de 1 de Enero de 2006.

## **Capítulo sexto. Beneficios y mejoras sociales.**

### **Artículo 24. Beneficios sociales.**

**A) Premio de nupcialidad:** Se establece el mismo consistiendo en 396.67 euros



netos, para todos los trabajadores que con una antigüedad superior a un año en Rhodia HPCIIESA contraigan matrimonio.

**B) Premio de natalidad:** El personal incluido en este Convenio tendrá derecho a 18.03 euros netos por nacimiento de un hijo.

**C) Seguro de Vida:** Se sigue manteniendo un seguro colectivo de vida para todo el personal de Rhodia HPCII, S.A., que no haya alcanzado los 65 años de edad, y que tenga superado el período de prueba, que garantiza, en caso de fallecimiento el percibo de una indemnización pagadera a los beneficiarios que libremente haya designado.

**D) Economato:** Aunque legalmente no existe la obligación de mantener un economato, se sigue con la incorporación al que en la actualidad estamos adheridos, pudiendo disfrutar del mismo todos los trabajadores fijos de plantilla. En el supuesto de que las cuotas que actualmente aporta la Empresa, experimentaran una elevación, durante el transcurso de un año natural, superior a un 20% sobre las pagadas en el año anterior, la Dirección con informe del Comité de Empresa podrá acordar entre repercutir a los beneficiarios la cantidad equivalente al tanto por ciento que supere el mencionado 20% o darse de baja en dicho economato y la aportación que efectuaba al mismo repartirla entre su personal.

**E) Ayudas de estudio:** Se mantienen las ayudas de estudio para los productores e hijos del personal en plantilla que hayan superado el período de prueba, con arreglo a las condiciones y cuantías establecidas en el anexo nº 9.

**F) Fondo de ayuda:** Con la creación del mismo se integran los que pudieran existir quedando únicamente el que en este Convenio se especifica.

La cuantía del Fondo será de 27.045,54 euros. Los solicitantes, para ser perceptores del mismo, tendrán que ser personal fijo en plantilla, con una antigüedad superior a dos años y que no tenga, en el momento de la solicitud concedido ningún préstamo o ayuda de Rhodia HPCIIE, S. A.

Las condiciones de concesión serán las siguientes: cantidad máxima de 3.005,06 euros, sin interés y a devolver a razón de un 10% sobre líquido de sus respectivas nóminas. El reintegro se comenzará a efectuar a partir del mes siguiente de haber percibido la ayuda y se descontará en la nómina de cada beneficiario.

Los fines para los que se crea dicho Fondo de ayuda serán los siguientes:

a) Para ayuda a la adquisición en propiedad de un piso para utilizarlo como vivienda permanente, cuando se carezca del mismo.

b) Para adquisición de vehículos, no pudiendo la ayuda ser superior al 30% del



valor franco fábrica del mismo.

c) Para arreglos de la vivienda de uso permanente, no pudiendo ser la ayuda superior al 50% del costo de la reparación, sin que en ningún caso se sobrepasen los 601.01 euros.

d) En todos aquellos casos en que se considere de necesidad por el informe unánime del Comité de Asuntos Sociales, estableciéndose en cada uno la cuantía de la ayuda.

Además se podrán conceder cantidades a fondo perdido, por un máximo de 60.10 euros en aquellos casos que por la relevancia del asunto el Comité por unanimidad así lo estime conveniente, estableciéndose como límite de cantidad total a conceder en estos casos 601.01 euros.

En todos los casos las peticiones se realizarán a la Dirección del Centro en los impresos y aportando los justificantes que se determinen. En el caso de no considerar oportuna la concesión se someterá la misma a informes del Comité de Asuntos Sociales que si acuerda por unanimidad de todos los componentes concederla se efectuará así. Trimestralmente la Dirección comunicará al Comité de Asuntos Sociales las concesiones realizadas en dicho período y el saldo del Fondo.

**G) Jubilación:** Para todo el personal de Rhodia HPCIIE, S. A. se establece el siguiente sistema de jubilación: si la Empresa propone la jubilación a los 65 años y el trabajador no lo aceptara perderá en el momento de su jubilación los complementos que más adelante se fijan. Si la Empresa propone al trabajador la continuidad en el trabajo después de haber cumplido los 65 años y éste no aceptara no perderá su derecho a los complementos previstos más adelante. Si el trabajador aceptara la continuidad en el trabajo conservará su derecho a percibir los complementos vigentes en el momento de su jubilación o al haber cumplido los 65 años según la que sea más ventajosa. Los complementos de jubilación serán los que se fijen por la Empresa con carácter general y que actualmente están establecidos en la circular de la D.G. 2/74 de Odiel Química, S. A., que se acompañaba en convenios anteriores.

## **Artículo 25. Formación profesional.**

La Empresa impulsará la formación profesional y cultural de sus empleados:

1°. Dando las máximas facilidades para que aquellos productores que lo deseen asistan a los cursillos de capacitación que se organicen y les permita aumentar sus conocimientos de cultura general y perfeccionamiento profesional y laboral.

2°. Organizando cursillos por parte de la Empresa y en el seno de la misma que serán expuestos por personal especializado siempre que el número de asistentes



a cada uno los justifiquen. Estos cursillos girarán sobre maquinarias y procesos, así como todo cuanto pueda influir para un mejor funcionamiento de la Fábrica.

3°. La Dirección de conformidad con el Comité de Empresa podrá establecer cursillos monográficos sobre cualquier materia que estime de interés o actualidad, tanto de carácter profesional o general. Estos cursillos serán dados por personal idóneo de la Empresa o ajeno a la misma de reconocido prestigio. Si el número de inscritos no justifica la organización del cursillo, será suprimido éste. Todo aquél que se inscriba para asistir viene obligado a hacerlo salvo caso de fuerza mayor. En el acuerdo de convocatoria se fijarán las normas de inscripción, retribución, el número mínimo, la duración del cursillo, su distribución en horas y condiciones de desplazamiento si tuviese lugar fuera de Huelva.

4°. En los cursos de formación organizados por la Empresa se podrá acordar sistema de retribución fuera o dentro de horas de trabajo siguiendo la norma general de que la Empresa soporte como mínimo el 50% de las horas empleadas en el curso, consideradas éstas como normales. En los cursos de formación de Seguridad en el Trabajo organizados por la Empresa, en los que se estará a lo dispuesto en el Artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de Noviembre de 1995.

5°. En los cursos de formación exterior a la Empresa se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **Artículo 26. Premio de constancia en el trabajo.**

Se entiende que existe constancia en el trabajo cuando se acredite un período mínimo de veinte años de servicio a la Empresa sin interrupción alguna, ni aún por excedencia voluntaria. Para este premio de constancia en el trabajo se tendrá en cuenta los años de servicio en compañías que pertenezcan o hayan pertenecido a U.E.R.T.

Todo el personal al cumplir veinte años de servicio percibirá una cantidad igual a media mensualidad del Salario Base, Complemento Salarial y Antigüedad. Al cumplir los veinticinco se percibirá una mensualidad y a los treinta años, dos mensualidades, con los mismos conceptos anteriores, que se harán efectivas con la primera nómina siguiente a la fecha del cumplimiento.

Al incorporarse a este Convenio el "Premio de Constancia en el trabajo" al cumplirse veinte años de servicio, hay que aclarar que sólo tendrán derecho al mismo los que los cumplan en el presente año y venideros y no aquéllos que ya los han cumplido.

#### **Artículo 27. Premio Reducción Absentismo.**

Los firmantes de este acuerdo consideran al absentismo como elemento



importante para la productividad y la competitividad de la empresa. De ahí que estimen que la reducción de éste indica como un objetivo común para todos.

En este sentido se premiará la reducción del indica de absentismo, derivado de enfermedad común, ausencias retribuidas y no retribuidas, y accidentes, de la siguiente manera:

- En el mes de Noviembre de 2005, la Dirección del Centro y la representación de los Trabajadores evaluarán el cumplimiento de los objetivos establecidos para dicho año, y establecerán los objetivos aplicables al año siguiente.

Para el establecimiento de dichos objetivos ambas partes tendrán en cuenta los resultados obtenidos en el año inmediatamente evaluado, teniendo necesariamente que ser aquéllos inferiores a éstos al menos en un 1% siempre que fueran superiores al 3,5%, y de 0,5% en caso de que fueran inferiores.

- Para el año 2005 se establece como objetivo máximo de absentismo el 9% acumulado a Noviembre cuya consecución se gratificará con 410 euros. De no alcanzarse dicho objetivo, cada trabajador recibirá la cantidad de 310 euros.

En caso de mejorarse el objetivo establecido, se incrementará en cifra en 100 euros por cada punto porcentual de mejora, con un máximo de dos.

- La liquidación de este concepto se realizará en la mensualidad siguiente a la que se produzca la evaluación de objetivos establecidos para dicho año.

- Este premio, para años posteriores al 2005, experimentará el incremento a que hace referencia el artículo 41 de este convenio.

### **Artículo 28. Desplazamiento.**

El desplazamiento al Centro de Trabajo corre a cargo de la Empresa, disponiendo para tal fin de los medios que se estimen necesarios.

### **Artículo 29. Prevención de accidentes de trabajo.**

La íntima colaboración de la Empresa y sus productores procurará por todos los medios reducir al mínimo los accidentes de trabajo, así como prevenir las enfermedades profesionales. Periódicamente se darán cursillos de información y divulgación para todos los productores quienes por su parte procurarán observar las normas de seguridad e higiene con el máximo cuidado. Como consecuencia de esta política se mantendrá un servicio médico y practicante, dotándose al pabellón creado al efecto de cuantos medios sean necesarios para el mejor cumplimiento de sus funciones. Igualmente se dotará a todas las secciones de botiquines de urgencias con los elementos necesarios para efectuar primeras curas.



### **Artículo 30. Prendas de trabajo.**

La Empresa dotará a su personal de dos equipos de trabajo al año cuyas características se adaptarán en cada caso a la naturaleza de éste, correspondiéndoles la conservación y limpieza de las prendas a sus usuarios. Igualmente se facilitará semestralmente calzado de seguridad para todo el personal que lo necesite por su puesto de trabajo.

### **Artículo 31. Comedor.**

Para el personal de jornada normal se mantiene un servicio de comidas de lunes a viernes en los locales que al efecto dispone la Empresa. El 15% será pagado por el productor y el 85% restante por la Empresa.

## **Capítulo séptimo. Garantías en general.**

### **Artículo 32. Garantías puesto de trabajo.**

No causarán baja en la plantilla de la Empresa, excepto a efectos económicos, los trabajadores de la misma que falten al trabajo por detención debida a su participación en manifestaciones, huelgas o cualquier otro motivo político, ni por los delitos previstos en la Ley del Automóvil.

### **Artículo 33. Comité de Empresa.**

Como único representante legal de la parte Social, el Comité de Empresa es el representante del conjunto de los trabajadores convenidos, por lo tanto será éste quien negocie con la parte Económica cualquier situación global o parcial que incidiera directa o indirectamente sobre cualquier cambio económico o social dentro o no de este Convenio.

El Comité de Empresa se reunirá con la Dirección del Centro en horas de trabajo una vez cada mes al menos. De tales reuniones se levantará acta y en ellas, previo orden del día establecido de común acuerdo, se tratará de los problemas que afecten a los trabajadores y que sean planteados por los mismos. La Dirección convocará la reunión haciendo llegar con una antelación de diez días la convocatoria y el orden del día propuesto al miembro que el Comité de Empresa designe a tal fin. En el plazo de cinco días dicho Comité devolverá el orden del día con la adición de los puntos que estime necesario sean incluidos. En la primera reunión se designará a quién haya de actuar de Secretario, cuya designación recaerá en el empleado administrativo que forme parte del Comité y que tendrá como misión la custodia del Libro de Actas y librar las certificaciones de las mismas. Las Actas deberán ser firmadas por todos los asistentes y en ellas se podrán hacer constar votos particulares de la Dirección o de aquellos miembros del Comité que por cualquier razón no estén conformes con cualquiera o algunos de los puntos tratados. El Comité podrá solicitar, en caso de reconocida urgencia,





reuniones extraordinarias en las que se tratará exclusivamente el caso que motive la reunión. Será preciso para ello, la concurrencia de la firma de los dos tercios de los componentes del Comité. Igualmente la Dirección y en caso de que estime de urgencia inaplazable, podrá convocar al Comité para reunión especial y para tal caso, debiendo los dos tercios del Comité acudir a la reunión cualquiera que sea su criterio sobre el punto sometido a debate. De estas reuniones se levantará también la correspondiente Acta que firmarán todos los asistentes. Los miembros del Comité, como únicos representantes de los trabajadores serán sus portavoces ante la Empresa y como tales actuarán en sus relaciones con ella.

En el supuesto de que algún miembro del Comité de Empresa que trabaje a régimen de turnos, sea convocado en forma expresa y fehaciente para su asistencia a una reunión relacionada con su cargo y siempre que lo comunique a ser posible con 48 horas de antelación en la Sección de Personal de su centro de trabajo, tendrá derecho a faltar al trabajo, por cumplir con lo anterior, computándose para el límite de horas legalmente establecido.

Para el trabajador a jornada normal en las mismas condiciones bastará con que solicite el oportuno permiso de la Jefatura de Personal.

No será computable en el tiempo de las horas legalmente establecidas la asistencia a reuniones convocadas por la Empresa.

Dispondrá del crédito de horas anuales retribuidas, que la ley determina y también de acuerdo con la ley se podrá acumular las horas de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo legal, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, considerándose como tiempo de trabajo a efectos económicos.

Además, sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa el derecho a ser informado de:

- \* Número de horas extraordinarias realizadas mensualmente.
- \* Principales incidencias del proceso productivo en el mes.
- \* Producción mensual.
- \* Previsión mensual de ventas.
- \* Perspectiva de mercado interior y exterior trimestralmente.
- \* Proyectos de nuevas inversiones (mejora de plantas, nuevas plantas de producción, oficinas comerciales, etc.).
- \* Sanciones de carácter leve, grave y muy grave.





## **Artículo 34. Traslados.**

Ningún trabajador afectado por el presente Convenio podrá ser trasladado a otro centro de trabajo por el simple deseo de la Empresa, entendiéndose por tanto que los traslados se efectuarán siempre bajo acuerdo entre Empresa y Productor.

## **Artículo 35. Comisión paritaria.**

### **1. Naturaleza y funciones.**

Las representaciones firmantes crean una Comisión Mixta Paritaria de interpretación y seguimiento del Convenio, que tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

- a. Interpretación del presente Convenio a fin de resolver las consultas que le trasladen las partes.
- b. Seguimiento y vigilancia de la aplicación del presente Convenio Colectivo.
- c. Mediación en conflictos individuales o colectivos entre las partes afectadas cuando lo requiera cualquiera de ellas.
- d. Arbitraje de los conflictos individuales o colectivos cuando las partes se sometan previamente por escrito, siendo vinculante el resultado del mismo.

### **2. Composición.**

Serán vocales de esta Comisión 4 miembros, 2 por parte de la representación de la Empresa y otros tantos por parte de la representación de los trabajadores.

Ambas partes podrán asistir con un asesor con voz pero sin voto.

### **3. Procedimiento.**

Esta Comisión se reunirá siempre y cuando los asuntos que sean sometidos a su consideración estén comprendidos entre las funciones que figuran en el apartado 1 del presente artículo.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple, y para que sean válidos será exigible que se hallen presentes ambas partes.

Si no se llegara a acuerdo se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el Convenio, y hasta que sea sustituido por otro, la Comisión Mixta Paritaria seguirá ejerciendo sus funciones respecto del contenido normativo del mismo.



## Cláusulas adicionales.

Para todos los asuntos que no estén reglamentados por el presente Convenio, se tomará como norma y referencia el Convenio General de Industria Química.

### A N E X O S

ANEXO N.º 1

**TABLA SALARIAL BRUTA CON INCLUSIÓN DE PAGA EXTRAORDINARIAS/2005**  
(Importe día/año)

<b>CATEGORIAS</b>	<b>SB</b>	<b>CS</b>	<b>Total</b>	<b>Factor</b>	<b>Total Año</b>
Contramaestre Fabricación	34,75	24,59	59,34	435	25.812,90
Encargado Mantenimiento	34,75	24,59	59,34	435	25.812,90
Analista 1 de Laboratorio	34,75	18,72	53,47	435	23.259,45
Encargado de Expediciones	32,61	24,06	56,67	435	24.651,45
Oficial 1 Administrativo	32,61	18,72	51,33	435	22.328,55
Oficial 2 administrativo	30,46	16,57	47,03	435	20.458,05
Analista 2 de Laboratorio	32,07	17,11	49,18	435	21.393,30
Delineante 2 Industrial	29,9	16,57	46,51	435	20.231,85
Auxiliar Administrativo	27,80	15,50	43,30	435	18.835,50
Aspir. Adtvo. y Laboratorio	19,78	9,09	28,87	435	12.558,45
Subalterno	27,80	14,97	42,77	435	18.604,95
Instrumentista E	31,01	21,91	52,92	440	23.284,80
Mecánico., Elctr., Sold., E	31,01	21,91	52,92	440	23.284,80
Oficial 1 Conductor	31,01	16,57	47,58	440	20.935,20
Oficial 1 Carretillero	31,01	14,44	45,45	440	19.998,00
Operador Proceso	30,47	22,46	52,93	440	23.289,20
Instr., Mecánico., Elctr., Sold., A	29,94	19,78	49,72	440	21.876,80
Operador Campo	29,40	20,32	49,72	440	21.876,80
Ofic. 3 Instr., Mecánico., Elctr., Sold.	29,40	16,04	45,44	440	19.993,60
Ayudante especialista	27,27	15,51	42,78	440	18.823,20
Profesional 1 J. Equipo	30,47	18,17	48,64	440	21.401,60
Peón	26,73	13,90	40,63	440	17.877,20



## ANEXO N.º 2

## TABLA DE VALORES BRUTOS DE HORAS EXTRAORDINARIAS/2005

(Escala de valores según nivel de antigüedad)

CATEGORIAS	S/Antig.	Con 5%	Con 10%	Con 20%	Con 30%	Con 40%	Con 50%	Con 60%
Contraamaestre Fabricación	25,67	26,20	27,27	28,86	29,94	31,54	33,15	34,75
Encargado Mantenimiento	25,67	26,20	27,27	28,86	29,94	31,54	33,15	34,75
Analista 1 de Laboratorio	22,99	24,06	24,59	26,20	27,80	28,86	30,47	32,07
Encargado de Expediciones	24,59	25,12	25,67	27,27	28,86	29,94	31,54	33,15
Oficial 1 Administrativo	21,91	22,99	23,52	25,12	26,20	27,80	28,86	30,47
Oficial 2 administrativo	20,32	21,38	21,91	22,99	24,59	25,67	27,27	28,33
Analista 2 de Laboratorio	21,38	21,91	22,46	24,06	25,12	26,73	27,80	29,41
Delineante 2 industrial	20,32	20,85	21,38	22,46	24,06	25,12	26,73	27,80
Auxiliar Administrativo	18,71	19,25	19,78	21,38	22,46	23,52	24,59	26,20
Aspir. Adtvo. y Laboratorio	12,30	12,83	13,37	13,90	14,97	26,20	16,57	17,64
Subalterno	18,17	19,25	19,78	20,85	21,91	22,99	24,59	25,67
Instrumentista E	22,99	24,06	24,59	25,67	27,27	28,33	30,47	31,01
Mecánico., Elctr., Sold., E	22,99	24,06	24,59	25,67	27,27	28,33	30,47	31,01
Oficial 1 Conductor	20,85	21,38	21,91	23,52	24,59	26,20	27,80	28,86
Oficial 1 Carretillero	19,78	20,32	21,38	22,46	24,06	25,12	27,27	27,80
Operador Proceso	22,99	24,06	24,59	25,67	27,27	28,33	30,47	31,01
Instr., Mecánico., Elctr., Sold., A	21,91	22,46	22,99	24,59	25,67	27,27	28,86	29,41
Operador Campo	21,91	22,46	22,99	24,59	25,67	26,73	28,86	29,41
Ofic. 3 Instr., Mecánico., Elctr., Sold.	19,78	20,32	21,38	22,46	23,52	25,12	26,73	27,27
Ayudante especialista	13,71	19,25	19,78	20,85	22,46	23,52	25,12	25,67
A Profesional 1 J. Equipo	21,38	21,91	22,46	24,06	25,12	26,73	28,83	28,86
Peón	17,64	18,57	19,25	20,32	21,36	22,46	23,52	24,59

## ANEXO N.º 3

## TABLA DE VALORES BRUTOS DE PLUSES DE TURNICIDAD Y BOCADILLO/2005

CATEGORIAS	Factor mes/día	T.T.C.	T.T.S.	T.P.C.	T.P.S.	Bocadillo
Contraamaestre Fabricación	12/360	3.233,28	2.213,26	2.091,37	1.020,03	660,78
Encargado Mantenimiento	12/360	3.214,04	2.110,62	2.014,39	968,71	660,78
Analista 1 de Laboratorio	12/360	3.072,90	1.995,14	1.866,83	917,39	660,78
Encargado de Expediciones	12/360	3.072,90	1.995,14	1.866,83	917,39	660,78
Analista 2 de Laboratorio	12/360	2.822,71	1.828,34	1.744,95	840,40	660,78
Instrumentista E	12/365	2.893,28	1.879,67	1.770,61	866,05	660,78
Mecánico., Elctr., Sod., E	12/365	2.764,97	1.796,27	1.700,04	827,56	660,78
Oficial 1 Conductor	12/365	2.739,31	1.783,44	1.680,80	821,15	660,78
Oficial 1 Carretillero	12/365	2.630,25	1.706,45	1.623,06	789,05	660,78
Operador Proceso	12/365	3.072,90	1.995,14	1.866,83	917,39	660,78
Instr., Mecánico., Elctr., Sold., A	12/365	2.707,23	1.751,37	1.661,55	808,33	660,78
Operador Campo	12/365	2.886,86	1.924,57	1.886,08	930,21	660,78
Ofic. 3 Instr., Mecánico., Elctr., Sold.	12/365	2.630,25	1.706,45	1.623,06	789,08	660,78
Auxiliar de Laboratorio	12/360	2.482,70	1.616,64	1.552,49	744,17	660,78
Ayudante especialista	12/365	2.469,87	1.558,90	1.539,66	737,75	660,78
Subalterno	12/360	2.380,06	1.546,08	1.488,34	712,09	660,78
Profesional 1 J. Equipo	12/360	2.816,29	1.828,34	1.725,70	840,40	660,78

## ANEXO N.º 4

## TABLA DE VALORES BRUTOS DE PLUSES DE DOBLAJES. CON INCREMENTO IPC REAL/200

Contraмаestре Fabricación	Día	14,63	10,01	9,45	4,60	2,96
Encargado Mantenimiento	"	14,52	9,54	9,12	4,38	2,96
Analista 1 de Laboratorio	"	13,89	9,01	8,42	4,15	2,96
Encargado de Expediciones	"	13,89	9,01	8,42	4,15	2,96
Analista 2 de Laboratorio	"	12,76	8,27	7,87	3,78	2,96
Instrumentista E	"	13,08	8,51	8,01	3,93	2,96
Mecánico., Elctr., Sold., E	"	12,49	8,10	7,68	3,74	2,96
Oficial 1 Conductor	"	12,38	8,06	7,59	3,70	2,96
Oficial 1 Carretillero	"	11,88	7,71	7,33	3,56	2,96
Operador Proceso	"	13,89	9,01	8,42	4,15	2,96
Instr., Mecánico., Elctr., Sold., A	"	12,24	7,92	7,49	3,65	2,96
Operador Campo	"	13,04	8,70	8,53	4,19	2,96
Ofic. 3 Instr., Mecánico., Elctr., Sold.	"	11,88	7,71	7,33	3,56	2,96
Auxiliar de Laboratorio	"	11,22	7,29	7,00	3,36	2,96
Ayudante especialista	"	11,17	7,05	6,95	3,33	2,96
Subalterno	"	10,75	9,01	6,72	3,20	2,96
Profesional 1 J. Equipo	"	12,72	8,27	7,80	3,78	2,96

**Anexo N.º 5. Normativa de relevos.**

Dando cumplimiento a lo acordado por el Convenio Colectivo en este anexo se resume la normativa correspondiente a los relevos del personal a turno y otras circunstancias inherentes al mismo:

Un correcto relevo implica el cumplimiento de las siguientes normas:

**Contraмаestres. Encargados de Expediciones y Jefes de Equipo.**

El paso de consignas será oral. Además del comentario verbal, el Contraмаestре, Encargado de Expediciones o Jefe de Equipo saliente reflejará por escrito en el libro dispuesto a tal efecto lo siguiente:

- Incidencias de tipo operativo ocurridas en el turno.
- Modificaciones realizadas en la marcha del proceso.
- Averías producidas, reparaciones efectuadas por Mantenimiento y equipos pendientes de reparación al finalizar el turno.
- Toda información necesaria para la buena marcha del turno siguiente.
- Además comunicará inmediatamente si algún trabajador no va a ser relevado, para evitarle a éste una espera innecesaria.

**Operadores.**

La transmisión de consignas será verbal. La información a transmitir debe incluir



lo siguiente:

- Situación de la planta (si está parada se indicará las causas).
- Incidencias de tipo operativo ocurridas en el turno.
- Programa de trabajo previsto para el turno siguiente.
- Consignas de marcha de la planta.

El relevo se efectuará en planta: preferentemente en la sala de control, bien entendido que si por cualquier incidencia el operador se encuentra atendiendo algún equipo en un punto determinado de la planta el relevo se efectuará en el propio campo.

### **Duración del relevo.**

Se estima como suficiente un máximo de 5 minutos.

### **Anexo N.º 6. Calendario de trabajo para el personal de jornada.**

Para el personal adscrito a este régimen de trabajo el calendario en cómputo anual de horas pactadas es el siguiente:

#### **Año 2003:**

**Jornada normal.-** Esta jornada se desarrollará durante 2003 desde:

7 de Enero al 11 de Abril (ambos inclusive).

21 de Abril al 6 de Junio (ambos inclusive).

22 de Septiembre al 16 de Diciembre (ambos inclusive) de lunes a viernes inclusive, excepto festivos.

#### **Horario personal adscrito al primer turno de comedor:**

De 8 a 13 horas y de 13 horas 40 minutos a 17 horas 15 minutos.

#### **Horario personal adscrito al segundo turno de comedor:**

De 8 a 13 horas 20 minutos y de 14 horas a 17 horas 15 minutos.

Al primer turno de comedor está adscrito el personal de: Mantenimiento, Ingeniería y Almacén.

Al segundo turno de comedor está adscrito el personal de: Laboratorio, Administración y Fabricación



**Jornada reducida.-** Esta jornada se desarrollará durante 2003 desde:

2 de Enero al 3 de Enero (ambos inclusive)

14 de Abril al 16 de Abril (ambos inclusive)

9 de Junio al 19 de Septiembre (ambos inclusive)

17 de Diciembre al 30 de Diciembre (ambos inclusive)

El horario será de 8 a 14 horas.

**Nota.-**

### **1. Vacaciones.**

Se establece el acuerdo de disfrutar un máximo de 3 días laborables en el período de Jornada Normal, por lo que como mínimo hay que disfrutar 20 días laborables en el período de Jornada Intensiva.



ANEXO N.º 7 (17)

CALENDARIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL A TURNO Y NORMATIVA

MODALIDAD: TURNO TOTAL CONTINUO

		DÍAS Y ROTACIONES DEL CICLO																										
PUESTO	LETRA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
PROCE	A	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N
PROCE	B	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T
PROCE	C	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M
PROCE	D	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T
PROCE	E	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N
CAMPO	A	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N
CAMPO	B	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M
CAMPO	C	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T
CAMPO	D	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M
CAMPO	E	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N

ANEXO N.º 7 (27)

TURNO PARCIAL CONTINUO

		DÍAS Y ROTACIONES DEL CICLO																																															
PUESTO	LETRA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42						
UNICO	A	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M				
UNICO	B	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T			
UNICO	C	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.



ANEXO N.º 7 (3/7)  
TURNO TOTAL SEMANAL

		DÍAS Y ROTACIONES DEL CICLO																																																	
P U E B L O		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42								
U	A	.	M	M	M	M	M	.	.	T	T	T	T	.	.	N	N	N	N	N	N	N	.	.	M	M	M	M	M	.	.	M	M	M	M	M	.	.	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T			
N	B	.	T	T	T	T	T	.	.	M	M	M	M	.	.	M	M	M	M	M	M	.	.	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T			
I	C	.	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
C	O	.	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N

ANEXO N.º 7 (4/7)  
TURNO PARCIAL SEMANAL

		DÍAS Y ROTACIONES DEL CICLO																																																			
P U E B L O		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42										
U	A	.	M	M	M	M	M	.	.	T	T	T	T	.	.	M	M	M	M	M	M	.	.	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T			
N	B	.	T	T	T	T	T	.	.	M	M	M	M	.	.	M	M	M	M	M	M	.	.	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	
I	C	.	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
C	O	.	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N



ANEXO Nº 7 (5/7)

CICLO ANUAL PURIFICACIÓN NEUTRALIZACIÓN

2005

TITULAR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
A	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t
B	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n
C	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m
D	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.
A	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t
B	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n
C	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m
D	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.
A	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m
B	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t
C	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.
D	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n
P-C-A	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t
P-C-A	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m
Enero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Febrero	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Marzo	22	23	24	25	26	27	28	29	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Abril	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Mayo	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Junio	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4
Julio	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Agosto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Septiembre	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Octubre	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Noviembre	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Diciembre	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
	30	31																								





ANEXO Nº 7 (6/7)

CICLO ANUAL CALCINACIÓN AUXILIARES																2005													
TITULAR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26			
A	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	.	m	m		
B	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n		
C	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	.		
D	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.		
A	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m		
B	t	n	n	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	.	m	m	t	t		
C	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	.		
D	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n		
A	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.		
B	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	.	m		
C	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n		
D	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n		
P-C-A	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t		
P-C-A	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	.		
Enero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26			
Febrero	27	28	29	30	31		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
Marzo									1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
Abril	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																
Mayo																					1	2	3	4	5	6	7	8	9
Junio	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							
Julio																													
Agosto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26			
Septiembre	27	28	29	30	31																								
Octubre																													
Noviembre																													
Diciembre																													
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29			
	30	31																											





ANEXO Nº 7 (7/7)

CICLO ANUAL CONCENTRACIÓN ATOMIZACION																										2005	
TITULAR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
A	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	
B	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	
C	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	
D	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	
A	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	
B	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	
C	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	
D	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	
P-C-A	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	
P-C-A	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	m	m	t	t	n	n	.	.	.	
Enero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
Febrero	27	28	29	30	31		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Marzo										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Abril	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31														
Mayo																											
Junio																											
Julio																											
Agosto																											
Septiembre																											
Octubre																											
Noviembre																											
Diciembre																											

Normativa para las diferentes modalidades de calendarios de turno.





Además de por las especificaciones que vienen dadas en los respectivos calendarios de las diferentes modalidades de trabajo a turno descritas en el artículo 10º, éstos se registrarán por la normativa siguiente:

### **1º. Turno total continuo.**

En esta modalidad de calendario de trabajo los puestos estarán cubiertos por 5 hombres, de los que los 4 primeros seguirán su letra sin variación y el quinto que variará de letra en función de las necesidades surgidas por absentismo o vacaciones en la forma que habitualmente lo vienen haciendo, trasladando sus descansos a los fines de semana que no sea necesaria su presencia.

### **2º. Turno Parcial continuó.**

Las personas adscritas a puestos con este régimen de trabajo seguirán el calendario fijado sin más variación que la que permita los días indicados como M/T, en los que podrán venir de mañana o de tarde de común acuerdo con su Jefe de Servicio.

### **3º. Turno total semanal.**

Las personas adscritas a puestos con este régimen de trabajo seguirán su calendario sin variación alguna respecto a su ciclo.

### **4º. Turno parcial semanal.**

Las personas adscritas a puestos con este régimen de trabajo seguirán su calendario sin variación alguna.

**Casos especiales.-** En aquellos casos en los que unas determinadas plantas con régimen de turno total trabajen parcialmente durante el año, el personal adscrito a las mismas, el resto del tiempo se adscribirá a otras plantas en marcha, en régimen de turno total semanal, pero de forma meramente indicativa ya que cambiarán de letra cuantas veces sea preciso en función de las necesidades que se produzcan.

Por estas circunstancias percibirán el plus de turno correspondiente al turno continuo total, y además les serán respetados los descansos establecidos en su calendario.

### **Anexo N.º 8. Nota aclaratoria general a los calendarios de turno.**

No obstante de venir indicados en los calendarios de trabajo a turno asignados a los trabajadores de acuerdo a los ciclos establecidos en el anexo n.º 8 los días 1 de Enero, 24 de Diciembre y 31 de Diciembre como de "parada", si por necesidades técnicas o productivas no fuese posible parar esos días por todos o

algunos de los servicios, se trabajará los mismos por las personas de éstos que les correspondan por prolongación de su ciclo, compensándose estos descansos en otros días.

### **Anexo N.º 9. Importes brutos de ayudas de estudios.**

<b>Nivel de enseñanza</b>	<b>Productores</b>	<b>Hijos de Productores</b>
Preescolar	-	67,00
EGB (Primarias hasta 6º EGB y 1º y 2º de ESO)	-	135,61
BUP- COU-FP 3º y 4º de ESO y 1º y 2º de bachiller)	196,11	196,11
E. Grado Medio	235,74	235,74
E. Superiores	512,17	446,46
Discapacitados		
E. General	-	436,03
E. Especial	-	544,52

Estas ayudas de estudios serán abonadas en la forma acostumbrada, por curso escolar y pagando la totalidad en el mes de Septiembre.

En aquellos casos de repetición de curso se estará a lo que determine el Comité de Asuntos Sociales.

### **Anexo N.º 10. Valores año 2005.**

Importe Guardias	189,26
Importe Locomociones	7,48
Importe 1/2 viaje	3,74
Horas Nocturnas 24 y 31/12	91,42
Horas diurnas 25 y 1/1	60,94
Plus Nocturnidad	1,61
Prima Producción	542,09
Escode	115,48
Colombinas	235,23
Espec. respos. Contra maestres	403,41
Espec. respos. Analistas	15,56

## **Anexo N.º 11. Distribución de los puestos de trabajo.**

En el Departamento de Fabricación, manteniéndose la misma estructura de mandos intermedios, se ha realizado una nueva distribución de puestos de trabajo, más adecuada a las actuales necesidades de Fábrica constituyéndose los siguientes:

Contramaestre de Fabricación.

Operador de Proceso de Purificación - Neutralización.

Operador de Proceso de Concentración.

Operador de Proceso TPP (adscrito a planta de Atomización).

Operador de Proceso TPP (adscrito a planta de Calcinación II).

Operador de Proceso de Servicios Auxiliares.

Operador de Campo de Purificación - Neutralización.

Operador de Campo de TPP (adscrito a planta de Atomización).

Operador de Campo de TPP (adscrito a planta de Calcinación II).

Encargado de Expediciones.

Los nombres indicados son meramente enunciativos. Las funciones a desarrollar como se indica en el Artículo 6º se recogen en el correspondiente cuestionario de Descripción de Puesto.

Cada puesto de trabajo mencionado será cubierto por cinco hombres en turno total continuo, excepto el de Encargado de Expediciones que será cubierto por dos hombres en turno parcial semana.

### **Comisión negociadora**

#### **Representación económica:**

D. Ged Whitfield

D. Jesús Jose Benítez García

#### **Representación social:**

D. Jose Pérez Marroco



Andalucía

**Nilefos Química, S.A. (Antes Rhodia HPCIIE,S.A.)**

BOP , 04 de noviembre del 2005

Página 40 de 40

D. Francisco Montero Fuentes

D. Jose D. González Vázquez

D. Jorge Gutiérrez García

D. Jose M. López Domínguez

D. Manuel Castaño González

D. Gerardo Ferrera Barrena

D. Salvador Wall Esquivel

D. Fidelio Moreño Castilla

