

- Adelantar jornada antes de las 2 de la madrugada: 6,54 €
- Adelantar jornada antes de las 12 de la noche (días de pan doble): 7,27 €

Plus semanal por pan doble (art.15)

- Oficial de pala: 40,78 €
- Oficial de masa: 39,32 €
- Oficial de mesa: 39,03 €
- Ayudante: 37,49 €

Bolsa de vacaciones (art.16): 62,07 €

Horas extraordinarias (art.17)

| GRUPO y CATEG.PROFESIONAL | PRECIO HORA EXTRA |
|---------------------------|-------------------|
| Personal Administrativo | |
| Auxiliar Administrativo | 9,58 € |
| Personal Elaboración | |
| Oficial de Pala | 10,31 € |
| Oficial de Masa | 9,94 € |
| Oficial de Mesa | 9,87 € |
| Ayudante | 9,58 € |
| Personal Mercantil | |
| Dependiente/a-Vendedor/a | 9,14 € |
| Conductor/a-Repardidor/a | 9,43 € |

Plus de locomoción (art.22): 1,73 € x día efectivamente trabajado.

Póliza de seguro de vida (art.29): 25,23 €

Ayuda para la escolarización o no de trabajadores/as con hijos con minusvalía (art.30): 72,06 €

Premio de permanencia (art.31): 335,69 € y 509,52 €

Plus personal diario (antigüedad consolidada) (art. 22)

Se señala la cuantía del plus personal diario por categorías profesionales en correspondencia al porcentaje de antigüedad consolidada que tuviera reconocido cada trabajador al 31 de diciembre de 1995, fecha a partir de la cual no se devenga más plus de antigüedad, en los términos pactados en el art. 22 del convenio.

| Categorías | 5% | 10% | 20% | 25% | 30% | 40% | 50% |
|-------------------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| Oficial Pala | 1,35 | 2,69 | 5,43 | 6,79 | 8,15 | 10,86 | 13,59 |
| Oficial Masa | 1,31 | 2,62 | 5,23 | 6,54 | 7,85 | 10,48 | 13,10 |
| Oficial Mesa | 1,30 | 2,60 | 5,21 | 6,50 | 7,81 | 10,40 | 13,03 |
| Ayudante | 1,27 | 2,52 | 5,05 | 6,32 | 7,58 | 10,10 | 12,62 |
| Vendedor Despacho | 1,20 | 2,42 | 4,82 | 6,03 | 7,24 | 9,65 | 12,07 |
| Repardidor | 1,24 | 2,48 | 4,96 | 6,29 | 7,45 | 9,92 | 12,40 |

TABLA SALARIAL – Remuneración Anual año 2007

| | |
|--------------------------------|-------------|
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | |
| Auxiliar Administrativo | 11.491,67 € |
| PERSONAL DE ELABORACION | |
| Oficial de pala | 12.364,51 € |
| Oficial de masa | 11.916,04 € |
| Oficial de mesa | 11.843,70 € |
| Ayudante | 11.124,56 € |

| | |
|---------------------------|--------------------|
| Aprendiz de 2º año | Contrato formación |
| Aprendiz de 1º año | Contrato formación |
| PERSONAL MERCANTIL | |
| Dependiente-vendedor | 10.970,85 € |
| Conductor-repartidor | 11.289,13 € |
| Aprendiz de 2º año | Contrato formación |
| Aprendiz de 1º año | Contrato formación |

(* Nota: La remuneración anual incluye el salario base. A esta cantidad habría que sumar, en su caso, la antigüedad consolidada que tenga el trabajador/a y el resto de conceptos y complementos salariales del Convenio (plus de locomoción, bolsa de vacaciones, compensación económica por pan doble y adelantamiento de jornada).

Consejería de Trabajo y Política Social

4334 Resolución de 20-03-2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Española del Zinc, S.A.-Exp. 200744110005.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Española del Zinc, S.A. (Código de Convenio número 3000492) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 1-02-2007 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 20 de marzo de 2007.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 12.06.2006), Pedro Juan González Serna.

CONVENIO COLECTIVO

AÑOS 2007, 2008 Y 2009

Cartagena, 1 de febrero de 2007

ÍNDICE

TÍTULO I: PREÁMBULO

TÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

TÍTULO III: CONDICIONES ECONÓMICAS

TÍTULO IV: PRÁCTICA SINDICAL

TÍTULO V: VARIACIÓN DE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS

ANEXO I

ANEXO II: DESPLACADORES

ANEXO III: FORMACIÓN PROFESIONAL

ANEXO IV: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ANEXO V: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

ANEXO VI: TABLAS SALARIALES

ANEXO VII: ACUERDO DE FECHA 4 DE JULIO DE 2007

TÍTULO I: PREÁMBULO

Artículo 1.º- Ámbito funcional.

Las normas del presente Convenio se extenderán a la Fábrica de Española del Zinc, S.A., situada en la Avenida Tito Didio, s/n de Cartagena, encuadrada como Industria Siderometalúrgica y comprenderán al personal de la misma, con excepción de los directivos, técnicos y jefes administrativos.

Artículo 2.º- Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2007, y tendrá duración hasta el día 31 de diciembre de 2009, entendiéndose prorrogado de año en año. Las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio al menos 2 meses antes de la finalización del que esté en vigor. mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en plazo y forma, según la normativa vigente o al menos con dos meses de antelación a la terminación del mismo.

Artículo 3.º- Cláusula de vinculación total, garantía y absorción.

Los pactos que se contienen en este Convenio, han sido concertados en forma tal, que el consentimiento pactado por ambas partes lo es en la totalidad armónica de todas sus previsiones, en el sentido de que no puede alterarse ninguna de sus cláusulas, contempladas en una relación sistemática las unas y las otras.

Las condiciones económicas del presente Convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todo el personal sujeto a su ámbito de aplicación.

Por ser más beneficioso en conjunto y cómputo anual para los trabajadores a que afecta, sustituye a las condiciones que se estuviesen aplicando fijadas por cualquier normativa hasta la fecha de su entrada en vigor.

Se respetará siempre cualquier condición más beneficiosa, que en su conjunto y cómputo anual tuviese cualquier trabajador de la Empresa.

Las disposiciones legales y reglamentarias futuras que impliquen variación económica en todo o en algunos de sus aspectos retributivos únicamente tendrán eficacia sí, consideradas en conjunto y cómputo anual, superasen

el nivel de este Convenio, también considerado en conjunto y cómputo anual en cada uno de los niveles de calificación.

TÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 4.º- Principio fundamental.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al Empresario, quién la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, la dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objetivo alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa: dirección y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como trasgresión de la buena fe contractual.

Artículo 5.º- Racionalización del trabajo.

Es uno de los aspectos fundamentales, la creación de una estructura de categorías profesionales y retribuciones totalmente ajustadas al régimen de fabricación de la Empresa.

Artículo 6.º- Valoración de los distintos puestos de trabajo.

a) Aunque la valoración de los distintos puestos de trabajo se ha realizado al ir cambiando o modificando los procesos de fabricación, la Dirección de la Empresa se compromete a revisar la citada valoración, con intervención del Comité de Empresa. Para ello se crea una Comisión Paritaria de Clasificación de Puestos de Trabajo, compuesta por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y tres miembros designados por el Comité de Empresa.

b) Se reconoce la igualdad en las categorías profesionales para ambos sexos.

c) Los factores considerados para calificar los puestos de trabajo del personal son los siguientes:

- Formación.
- Experiencia.
- Iniciativa.
- Esfuerzo Físico.
- Esfuerzo mental o visual.
- Responsabilidad sobre equipos.
- Responsabilidad sobre productos.
- Responsabilidad sobre seguridad de otros.
- Responsabilidad sobre trabajos ajenos.
- Riesgos profesionales.
- Ambientes de Trabajo.

Artículo 7.º- Niveles de calificación.

Con objeto de obtener la debida correlación de los distintos puestos de trabajo y por su conexión más sencilla con el sistema de retribuciones, se establecen unos niveles, apoyándose en la aplicación de los factores enumerados en el artículo anterior, en los cuáles quedan encuadrados todos los puestos de la Fábrica, que se relacionan a continuación:

a) Operarios:

| NIVEL | CATEGORÍA FABRICACIÓN | CATEGORÍA MANTENIMIENTO |
|-------|---------------------------------|-----------------------------------|
| 1 | | |
| 2 | Personal en prueba o formación | Personal en prueba o formación |
| 3 | Mínimo Especialista Fabricación | Mínimo Especialista Mantenimiento |
| 4 | Especialista Fabricación | Especialista Mantenimiento |
| 5 | Máximo Especialista Fabricación | Máximo Especialista Mantenimiento |
| 6 | Mínimo Metalúrgico Fabricación | Oficial 3.ª Mantenimiento |
| 7 | Metalúrgico Fabricación | Mínimo Oficial 2.ª Mantenimiento |
| 8 | Mínimo Metalúrgico Especial | Máximo Oficial 2.ª Mantenimiento |
| 9 | Metalúrgico Especial | Mínimo Oficial 1.ª Mantenimiento |
| 10 | Máximo Metalúrgico Especial | Máximo Oficial 1.ª Mantenimiento |
| 11 | Clasificación Personal | Clasificación Personal |
| 12 | Clasificación Personal | Clasificación Personal |

b) Empleados:

| NIVEL | CATEGORÍA |
|-------|--|
| 1 | Auxiliares Administrativos y de Laboratorio y Calcdores |
| 2 | Mínimo Oficiales de 2.ª, Analistas de 2.ª y Delineantes de 2.ª |
| 3 | Mínimo Encargados |
| 4 | Encargados |
| 5 | Encargados |
| 6 | Mínimo Analistas de 1.ª |
| 7 | Mínimo Oficial de 1.ª y Delineantes de 1.ª |
| 8 | Mínimo Contraмаestre |
| 9 | Clasificación Personal |
| 10 | Clasificación Personal |

A los trabajadores que realizaran con carácter de continuidad (con una duración superior a seis meses consecutivos o un año alterno), funciones correspondientes a distintas categorías profesionales, se les asignará la categoría correspondiente al trabajo de mayor categoría o nivel desde el primer día.

Artículo 8.º- Plantilla.

En cualquier sistema de organización, la determinación y el establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral en la Empresa, será una consecuencia de los estudios de división del trabajo, análisis de rendimiento y plena ocupación de cada trabajador, llevándose a cabo por la Dirección de la Empresa, según las necesidades de la misma.

En consecuencia, la Dirección de la Empresa, determinará el personal necesario de su plantilla en cada mo-

mento, a la vista de sus posibilidades de producción, la coyuntura económica y otras circunstancias que pudieran incidir al respecto, pero teniendo en cuenta la legislación vigente en caso de reducción de la citada plantilla, y todo ello sin menoscabo de los derechos individuales que dan al trabajador tanto el Convenio, como la legislación aplicable, informando de las decisiones al respecto al Comité.

Artículo 9.º- Ingresos.

Para la selección e ingresos del personal, la Empresa podrá realizar las pruebas que considere oportunas. Superadas las mismas, clasificará al personal con arreglo a las condiciones para las que va a ser contratado, y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

El ingreso del personal a cuyas categorías les es de aplicación el presente Convenio, se entenderá concertado a título de prueba, siendo la duración de la misma, de acuerdo con el artículo 14.1 del ET, la siguiente:

- Encargados: 3 meses
- Desplacadores: 1 mes
- Especialistas: 15 días
- Resto: 2 meses

El Empresario y el Trabajador, están, respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

En igualdad de condiciones, la Empresa concederá prioridad a las solicitudes de ingreso de los hijos de los trabajadores fallecidos, pensionistas, jubilados o en activo. El Comité de Empresa, tendrá conocimiento de los ingresos habidos, en las condiciones previstas por la Ley en cada momento.

En las pruebas de selección realizadas para cubrir las vacantes, deberá estar presente la representación social de la Comisión de Interpretación y Vigilancia

En relación con la modalidad de contratación prevista en el artículo 15.1.c del ET, se acuerda que el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar contrataciones bajo esta modalidad será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido, ni como máximo doce meses.

Las nuevas contrataciones se notificarán a los representantes de los trabajadores.

Artículo 10.º- Vacantes, ascensos y promoción del personal.

Cuando se produzca una vacante en cualquier puesto de la Fábrica de personal afectado por este Convenio, y que

a juicio de la Dirección de la Empresa deba ser cubierto, tendrán preferencia -dentro del principio de igualdad-, para ocuparla, siempre y cuando reúnan los requisitos necesarios:

- a) El personal que trabaje en el Departamento.
- b) El resto del personal de Fábrica.
- c) El personal externo.

A los efectos anteriores, cuando se produzca la vacante que deba de cubrirse, se publicará en los tablones de anuncios con el tiempo necesario, la existencia de dicha vacante, y las condiciones exigidas para cubrirlas.

La decisión de su otorgamiento o no, será facultad de la Dirección de la Empresa y en el caso de existir dudas o discrepancias por parte de cualquier miembro de la representación social de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, decidirá dicha Comisión.

Se establece como criterio para el ascenso la capacidad del personal, o sea, la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de los diferentes puestos de trabajo, que juzgarán la Dirección y la Comisión de Interpretación y Vigilancia. Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia en el trabajo. Para todo el personal, su promoción será por solicitud del Jefe de Sección. El ascenso establecerá un periodo de prueba, que será el mismo que el establecido por el artículo 9.º

Se realizarán pruebas ajustadas a las exigencias del puesto de trabajo a cubrir, en el caso de ser necesarias, en las que deberá estar presente la representación social de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

La valoración de las cualidades, la formación y los méritos de los candidatos se realizarán con arreglo a las bases de la convocatoria.

Una vez obtenido el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la percepción económica que resulte de aplicar el nivel salarial del nuevo puesto de trabajo desde el primer día, y sin perjuicio económico.

Artículo 11.º- Movilidad del personal.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional, y de acuerdo con el artículo 39 del ET.

Se entenderá por grupo profesional, el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Una vez producida la movilidad de cualquier trabajador a un nuevo puesto de trabajo, tendrá derecho, desde el primer día, a percibir las condiciones económicas del mismo, y adquirirá oficialmente la nueva categoría y/o nivel en los plazos que se señalan en el Artículo 9.º

Artículo 12.º- Derechos laborales y económicos.

Los derechos laborales y económicos de un trabajador, serán en cada momento los que corresponden por el puesto que efectivamente desempeñen.

Cuando el puesto de trabajo a ocupar sea de inferior categoría o nivel del que anteriormente tenía el trabajador que ha de desempeñarlo, se estará a lo indicado en el artículo anterior.

No obstante el párrafo precedente, la Dirección de la Empresa, estudiará en los casos que el trabajador lo solicite por escrito, el posible cambio de puesto de trabajo en las condiciones pedidas.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia enumerará, en un plazo de 6 meses desde la firma de este Convenio, los puestos de trabajo de orden social para el personal con disminución física o psicológica, sin perjuicio del estricto cumplimiento de la ley.

Artículo 13.º- Absentismo, seguridad e higiene.

La Organización del Trabajo, la necesidad de compensar las mejoras económicas que suponen este Convenio, compromete al personal, representado por el Comité de Empresa, y a la Dirección, a luchar contra el Absentismo en todas sus facetas, ya que ambas partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce, así como en la necesidad de reducirlo dada su negativa influencia en la productividad. Por ello el Comité de Empresa colaborará con la Dirección en el control del absentismo al cual se somete todo el personal.

Asimismo, la Dirección, el Comité y el Personal prestarán su máxima ayuda y entusiasmo para conseguir unas adecuadas condiciones de seguridad e higiene y ambiente en el trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

El Comité de Salud Laboral, constituido en el seno de la Empresa, con arreglo a la legislación laboral vigente, velará por la aplicación práctica de lo indicado en el apartado anterior. En este sentido y como parte de sus obligaciones, propondrá, entre otras medidas, a la Dirección de la Empresa el uso de las prendas de protección más adecuadas, y las normas para la correcta utilización de las mismas. La Dirección de la Empresa, adoptará las medidas oportunas para llevarlo a efecto en el más breve plazo posible.

En materia de Higiene, se dotará a los trabajadores de una toalla de baño cada tres meses y tres botellas de gel de baño cada 3 meses.

La Dirección de la Empresa garantizará a todos los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención. La información recogida como consecuencia de esta vigilancia respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad. La Dirección de la Empresa realizará reconocimientos médicos específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en el puesto de trabajo, y se realizarán como mínimo una vez al año.

Artículo 14.º- Jornada de trabajo, horario y vacaciones.

La jornada de trabajo, durante la vigencia del Convenio para todo el personal será de 1.752 horas anuales.

Según el horario de trabajo por Grupo de Trabajadores, se establecen los siguientes calendarios con carácter general:

1. Personal a tres turnos continuados: 219 días de trabajo, para los años 2007, 2008 y 2009 como cómputo medio anual a 8 horas diarias y 30 días de vacaciones, de acuerdo con el calendario de turnos continuados actualmente en vigor.

Los horarios de cada turno, serán de 6,00 a 14,00 horas el turno de mañana, de 14,00 a 22,00 horas en el turno de tarde y de 22,00 a 6,00 horas en el turno de noche.

2. Personal de jornada continuada: Jornada semanal de 38 horas y treinta minutos en cómputo semanal.

Por razones de aplicación, para estos años, todo el personal afecto a este horario dispondrá de seis días libres por asuntos propios, cuyas fechas de disfrute se fijarán de mutuo acuerdo con la Dirección.

3. Personal de Oficinas y Almacén General: Jornada semanal de 38 horas y treinta minutos en cómputo semanal.

- De lunes a viernes, en horario de 7,45 a 15,00 horas.
- Una tarde semanal de 16:00 a 18:30 horas.

4. Personal de Laboratorio: Jornada semanal de 38 horas y treinta minutos en cómputo semanal.

- De lunes a viernes, en horario de 7,45 a 15,00 horas.
- Sábados alternos de 7,45 a 12,35 horas.

5. Desplacadores: Jornada anual de 250 días, a razón de siete horas diarias realizadas en régimen a tarea. Los calendarios detallados, se harán públicos, antes de los treinta días siguientes a la publicación en el BOE, del Calendario Eléctrico Nacional, de cada año.

El período de vacaciones anuales retribuidas será para todo el personal de treinta (30) días naturales.

Los trabajadores, con anterioridad al disfrute de sus vacaciones, podrán solicitar un anticipo por el importe aproximado de las mismas, que será satisfecho en el momento del inicio del período vacacional.

En el caso del personal a jornada continuada hay cuatro sábados, cuatro domingos, y un día festivo. Lo anterior se tendrá en cuenta a efectos de cómputo, cuando por circunstancias muy especiales, y por mutuo acuerdo, se disfruten ocasionalmente vacaciones en días sueltos.

Artículo 15.º- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que se realizan sobre la jornada de trabajo definida en el Calendario Laboral. Su limitación viene impuesta por la legislación vigente.

El personal a turno que se relaciona a continuación, debido a su responsabilidad sobre las personas, equipo o productos, en caso de no presentarse su relevo, vendrá obligado, sin excusa, una vez acabada su jornada, a permanecer en su puesto de trabajo hasta un máximo de 8 horas. Esta obligación sólo alcanzará al primer día, si la ausencia del relevo es continuada:

- Todos los Encargados a turno de las distintas Instalaciones.

- El Metalúrgico de Contacto de la Instalación de Ácido Sulfúrico.

- El Metalúrgico de Calderas de la Instalación de Tostación.

- El Operador de Turno de Sala de Mandos.

- El Electricista de Guardia de Baja Tensión.

- El Operario de Central Térmica, siempre que esté en marcha Tostación.

El trabajador que deba de prolongar su jornada por cualquier causa, descansará doce horas antes de incorporarse al día siguiente a su turno normal.

Ante la repercusión que puedan tener estas ausencias, tanto en la marcha de la fábrica como en los trabajadores, es ineludible la necesidad del preaviso, aún en las ausencias con causa justificada.

Para mayor control y reducción de las horas extraordinarias, mensualmente se pasará un informe al Comité de Empresa sobre la naturaleza y cuantía de las realizadas en este período de tiempo.

TÍTULO III: CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 16.º- Principio fundamental.

Dicho principio se basa en la equitativa distribución de las aportaciones a realizar por mano de obra, para que cada trabajador reciba la parte proporcional que por este concepto corresponde por su participación en la producción de la Empresa, teniendo en cuenta su categoría profesional, sus condiciones personales, las del puesto desempeñado y las condiciones de cantidad y calidad del trabajo realizado.

Artículo 17.º- Retribución del trabajo.

Se considerará constituida por todas las percepciones y servicios que perciban los trabajadores por su condición de productores de la Empresa y por el trabajo realizado.

Se clasificará de acuerdo con el artículo 26 del Estatuto de los trabajadores, que lo desarrolla.

Artículo 18.º- Salario calificador.

Es el que corresponde a cada puesto de trabajo, como resultado de la valoración del mismo. Está compuesto por el salario base especificado en el artículo anterior más el complemento del puesto de trabajo.

Especialmente se han valorado los riesgos, circunstancias y ambiente en que se realiza el trabajo, según se hace constar en el artículo 6.º y calificado en el artículo 7.º de este Convenio. Por lo tanto, y de acuerdo con la normativa vigente, el devengo calificador absorbe la bonificación que establece en la Legislación vigente para el personal que haya de realizar labores excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas.

La cuantía de estos salarios, se establece en la Tabla Salarial, del Anexo VI.

Artículo 19.º- Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad se computará por quinquenios. La cuantía viene indicada en la Tabla Salarial del Anexo VI.

Artículo 20.º- Turnicidad.

Al no estar valorado en los puestos de trabajo del personal la rotación de horarios, se establece un plus por este concepto para el personal que preste sus servicios continuados en mañana, tarde y noche. Así mismo se establece un plus de turnicidad para los Desplacadores.

Este plus, que se encuadra por su naturaleza como complemento de puesto de trabajo, se cuantifica para cada caso, en la Tabla Salarial del Anexo VI.

Se permitirá el cambio de turno, así como el cambio del día de descanso entre trabajadores que pertenezcan al mismo puesto de trabajo, que ostenten la misma profesión o especialidades íntimamente relacionadas, cuando quede cubierto el servicio y siempre con conocimiento previo del Mando inmediato. Asimismo, y bajo los mismos condicionantes, se permitirá el cambio de turno y descanso sin que sea necesario el cambio con otro trabajador en aquellos casos en que no se causen perjuicios ni a terceros ni a la marcha de la instalación. Estos cambios se harán constar en un impreso que firmarán los interesados y el Mando que autorice el cambio.

Artículo 21.º- Nocturnidad.

Con el carácter funcional que le otorga su naturaleza - complemento de puesto de trabajo-, y en las condiciones que prevé la legislación vigente, se abonará un plus por este concepto cuya cuantía queda reflejada en la Tabla Salarial del Anexo VI.

Artículo 22.º- Plus de Convenio.

Con la naturaleza de complemento de calidad y cantidad de trabajo, se establece un Plus de Convenio, cuya cuantía figura en la Tabla Salarial del Anexo VI.

Artículo 23.º- Complemento de participación en la producción.

Con el carácter y naturaleza de calidad y cantidad de trabajo (complemento) y para la más perfecta y constante colaboración de los elementos de la producción, una de las finalidades del presente Convenio, es el establecimiento de unos complementos que figuran en los anexos para el personal que en los mismos se especifica.

Tanto la Dirección como los trabajadores, se comprometen a efectuar las tareas o destajos reflejados en los Anexos del Convenio, en las condiciones establecidas en los mismos.

Se establece, para todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio. una prima lineal de producción en función del zinc catódico producido anualmente para los años 2007, 2008 y 2009, y de acuerdo con el siguiente escalado de producciones de zinc catódico e importes:

| Producción zinc catódico | 2007 | 2008 | 2009 |
|--------------------------|-------|-------|-------|
| De 36,000 Tm a 40,000 | 150 € | 160 € | 170 € |
| De 40,001 Tm a 45,000 | 250 € | 265 € | 280 € |
| De 45,001 en adelante | 450 € | 475 € | 500 € |

La prima de producción, una vez calculada, se incluirá en la nómina del mes de enero del año siguiente, pero se abonará en los primeros 15 días de dicho mes como anticipo.

Dicha prima estará sujeta a las condiciones de absentismo siguientes:

- Hasta 5 días de baja por enfermedad o accidente en el año, se cobrará la prima completa.

- De 5 a 9 días de baja por enfermedad o accidente en el año, se deducirá un 10% de la prima.

- De 10 a 19 días de baja por enfermedad o accidente en el año, se deducirá un 30% de la prima.

- De 20 a 29 días de baja por enfermedad o accidente en el año, se deducirá un 60% de la prima.

- Más de 30 días de baja por enfermedad o accidente en el año, se deducirá el 90% de la prima.

- Por más de 3 faltas de asistencia sin justificar al año, se deducirá el 100% de la prima.

Artículo 24.º- Plus de distancia.

En caso de que exista variación en mejoras en la Legislación vigente sobre el Plus de Distancia, la Dirección de la Empresa respetará la condición más beneficiosa para los trabajadores afectos a este tipo de Plus, que estén acogidos al presente Convenio Colectivo.

Artículo 25.º- Complemento de equipo de intervención.

Con la naturaleza de complemento por pertenecer al Equipo de Intervención se establece un Complemento de Equipo de Intervención, cuya cuantía mensual queda reflejada en la Tabla Salarial del Anexo VI.

Artículo 26.º- Complemento de vencimiento periódico superior al mes.

Se considera como complemento de vencimiento periódico superior al mes, las gratificaciones extraordinarias y participación en beneficios. Estos complementos se establecen en proporción al tiempo efectivamente trabajado, prorrateándose en los seis meses anteriores a las fechas de devengo.

No obstante lo anterior, el personal cuya relación laboral con la empresa, se extinga a causa de una incapacidad permanente total, muerte y jubilación, tendrá derecho al cien por cien de los devengos por este concepto, correspondientes al semestre en que haya ocurrido la extinción de la relación laboral.

Si en el semestre correspondiente se hubiese ocupado, al menos durante tres meses, un nivel superior, se considerará éste para el cómputo.

Se fijan dos pagas extraordinarias, de Julio y Navidad, así como una paga de participación en beneficios,

que se abonarán al personal en plantilla en la fecha de su devengo, de acuerdo con las condiciones anteriores y con su nivel de calificación.

- Julio:

Fecha de devengo: 1 de julio.

Cuantía: La fijada en la Tabla Salarial del Anexo VI, para los años 2007 y 2008. Para el año 2009, la referida en el artículo 33 del presente Convenio para dicho año.

- Navidad:

Fecha de devengo: 15 al 18 de diciembre.

Cuantía: La fijada en la Tabla Salarial del Anexo VI, para los años 2007 y 2008. Para el año 2009, la referida en el artículo 33 del presente Convenio para dicho año.

- Participación en beneficios:

Fecha de Devengo: por mitades, a la víspera de la festividad de la Virgen de la Caridad, y el 1.º de octubre.

Cuantía: La fijada en la Tabla Salarial del Anexo VI.

Garantía: para todo el personal en plantilla en la fecha de su devengo y con antigüedad superior a un año, se garantizan 30 días de salario mínimo interprofesional y antigüedad.

Artículo 27.º- Horas extraordinarias.

Todas las horas extraordinarias se abonarán según la Tabla Salarial del Anexo VI.

Artículo 28.º- Percepción por tiempo no trabajado.

1. Vacaciones:

Las vacaciones se abonarán a razón de la media percibida en los 90 días anteriores a su disfrute. Cuando se disfruten durante los tres primeros meses del año, se abonarán con arreglo al salario del Convenio vigente en ese año.

2. Domingos y festivos:

Su abono será por los conceptos que establecen las disposiciones legales vigentes y su cuantía se determinará por los salarios calificadoros correspondientes a cada nivel, más la antigüedad sin que en ningún caso se comprendan el Plus de Convenio ni ningún otro.

Para el personal de tres turnos, todos los días festivos, efectivamente trabajados, no se estimarán como trabajos extraordinarios, abonándose la cantidad que se indica en la tabla Salarial del Anexo VI.

El día 4 de Diciembre - Santa. Bárbara -, tendrá la consideración de festivo, así como los turnos de las noches de los días 24 y 31 de Diciembre de cada año.

3. Permisos retribuidos:

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos con sucesión de segundas nupcias o sucesivas nupcias de los padres, siempre que no coincidan con días festivos.

c) Cuatro días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, tres días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de otros parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, y dos días en los casos de nacimiento de hijo, o enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será del doble de días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) 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 período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulado en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

g) del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la Empresa.

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

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 29.º- Devengo.

La forma de devengo para todo el personal, será mensual. Los conceptos a devengar serán:

- Salario Calificador.

- Gratificaciones Extraordinarias, en las fechas indicadas.

- Antigüedad.

- Plus de Convenio.

- Turnicidad.

- Nocturnidad.

- Horas Extraordinarias.

Artículo 30.º- Atenciones sociales:

1. Becas de Estudios:

Se establece un sistema de ayuda para los trabajadores, incluidos o no, en este Convenio Colectivo, sus hijos y sus cónyuges, en función de los diferentes cursos y tipo de estudios, siempre que no se trate de un curso repetido. La cuantía por cada hijo y curso, se establece para el año 2007, en la Tabla Salarial del Anexo VI.

Las condiciones generales para optar a esta ayuda, serán fijadas conjuntamente por el Comité y la Dirección de la Empresa.

El importe de la ayuda a la carreras universitarias será prorrateado por asignaturas de curso matriculado y sin repetir. No tendrán la consideración de estudios universitarios cualesquiera cursos de postgraduados.

Se fija la primera semana de septiembre como fecha de percepción de estas Becas, previa presentación de la documentación necesaria.

2. Aumento de Niveles por Jubilación:

- Personal Operario: 24 meses antes de la fecha de su jubilación, se le situará tres niveles superiores a título personal.

- Personal empleado: 24 meses antes de la fecha de su jubilación se le situará un nivel superior a título personal, y 12 meses antes otro nivel más.

3. Seguro Colectivo:

El Capital asegurado por el Seguro de Vida Colectivo de Española del Zinc, S.A., que tiene contratado para todos sus trabajadores en activo sujetos a este Convenio, en los supuestos de Muerte, Invalidez Absoluta, Invalidez Total y Muerte por Accidente, será de € 9.000,00 (nueve mil euros), durante toda la vigencia del Convenio. El Comité de Empresa dispondrá de una copia de las condiciones generales y particulares de la Póliza.

4. Jubilación:

Los trabajadores que tengan el necesario periodo de carencia y cumplan la edad de 64 años, deberán jubilarse obligatoriamente a fin de que la empresa pueda facilitar nuevo empleo.

A estos efectos, se establece la obligación, por parte de la empresa, de instrumentar el correspondiente contrato de sustitución del personal jubilado, en las condiciones legalmente establecidas en cada momento a ese respecto.

5. Santa Bárbara:

Todo el personal perteneciente a plantilla el día 3 de Diciembre, percibirá una gratificación por la Festividad de la Patrona, tal y como se recoge en la Tabla Salarial del Anexo VI, proporcional al tiempo efectivamente trabajado en los doce meses anteriores. No se descontará como tiempo no trabajado el perdido a causa de enfermedad o accidente que no haya sido imputado a negligencia del trabajador.

6. Incapacidad Temporal por accidente laboral:

Con efecto desde el día de entrada en vigor del presente Convenio, y para todo el personal afecto al mismo salvo aquél que disfrute de mejores condiciones, la Empresa complementará las prestaciones regulares que se perciben en caso de accidente laboral, hasta el 100% a partir del 8.º día inclusive y en tanto dure la situación de Incapacidad Temporal por dicha causa, como medida de lucha contra el absentismo.

7. Incapacidad Temporal por enfermedad de larga duración.

Con efecto desde el día de entrada en vigor del presente Convenio, y para todo el personal afecto al mismo salvo aquél que disfrute de mejores condiciones, la Empresa

complementará las prestaciones regulares que se perciben en caso de enfermedad de larga duración, de acuerdo con el siguiente detalle:

- El 1.º día del 1.º proceso de IT por enfermedad del año, la Empresa complementará hasta el 100%.

- Del 2.º al 7.º día, lo legalmente establecido.

- Del 8.º al 20.º día, la Empresa complementará hasta el 75%.

- Del 21.º, y en tanto dure la situación de Incapacidad Temporal por dicha causa, la Empresa complementará hasta el 100%.

Se establecen 8 horas retribuidas para realizar consultas médicas.

TÍTULO IV: PRÁCTICA SINDICAL

Artículo 31.º- Principio general.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitiendo que los afiliados a los sindicatos pueden celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjuicio de la actividad normal de la Empresa y de su proceso productivo.

En las reuniones celebradas con la Dirección o sus representantes, cuando se celebren a petición de ésta, no será tenido en cuenta, a los efectos del cómputo de horas sindicales, el tiempo real de ausencia de su puesto de trabajo, de los miembros del Comité de Empresa y Representantes Sindicales que asistan a las citadas Reuniones.

Artículo 32.º- Comité de empresa.

1. Funciones.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

a) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y venta de su entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

- Anualmente conocer y tener a disposición el Balance, Cuentas de Resultados, la Memoria y, en el caso de que las empresas revistan la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada: sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

- En función de la materia de la que se trate:

1) Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sis-

temas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

2) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatuto jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte el volumen de empleo.

3) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en presupuestos de despido.

5) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

- Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

c) Capacitar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

d) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

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

f) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados primero y segundo del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

g) El Comité velará no sólo, por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que

éste se produzca por renovación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica profesional por causa o en razón del desempeño de sus representaciones.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina, pudiendo éstas acumularse por trimestres naturales, de tal modo que sin sobrepasar el máximo legal, puedan ser consumidas en cualquier momento del periodo trimestral correspondiente. A nivel de empresa podrán establecerse pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité, sin rebasar el máximo total que determina la Ley.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras Entidades.

TÍTULO V: VARIACIÓN DE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 33.º- Variación de las condiciones económicas para los años 2007, 2008 y 2009.

1. Año 2007: Todos los conceptos retributivos incluidos en la Tabla Salarial del Anexo VI, se incrementarán en un porcentaje igual al IPC + 2,00% + 4,50%.

2. Año 2008: Todos los conceptos retributivos incluidos en la Tabla Salarial del Anexo VI, se incrementarán en un porcentaje igual al IPC + 2,00% + 5,00%.

3. Año 2009 Todos los conceptos retributivos incluidos en la Tabla Salarial del Anexo VI, se incrementarán en un porcentaje igual al IPC + 2,00% + 2,00%. Asimismo, la cuantía de las pagas extraordinarias de Julio y Navidad, incluirá los conceptos Salario Calificador, Plus Convenio, Antigüedad, Nocturnidad y Turnicidad, una vez incrementados en el porcentaje anteriormente mencionado.

ANEXO I

1. Importe a disposición del Comité de Empresa: La Dirección de la Empresa, pone a disposición del Comité

anualmente y durante la vigencia del Convenio, la cantidad que se indica en la Tabla Salarial del Anexo VI, o las que resulten de la aplicación de lo pactado en el artículo 34. Estas cantidades que deberán ser justificadas puntualmente, las aplicará el Comité en gastos que les sean propias (desplazamientos, manutención, etc.). Para mayor claridad, previo al gasto, se requerirá la autorización de la Dirección de la Empresa, sin perjuicio, de las acciones que el Comité quiera emprender para defender su legítimo derecho.

2. Llamadas: El personal de Servicios que sea llamado para su incorporación inmediata al trabajo, tendrá derecho a la percepción del concepto retributivo de "llamada" y que se fija en la Tabla Salarial del Anexo VI. El personal de turno que por razones justificadas, sea avisado, una vez acabada su jornada, y/o abandonando el recinto de Fábrica para cubrir un puesto de trabajo, fuera de su jornada habitual, tendrá derecho a percibir igualmente el concepto retributivo de "llamada", cuantificado en el párrafo anterior.

3. Prolongación de Jornada del Personal de Servicios: El personal de Servicios que por necesidades de la Fábrica tenga que prolongar su jornada, en principio lo hará hasta las 19,00 horas. Si por el desarrollo de la operación o el trabajo, fuera preciso ampliar dicho plazo, con la debida antelación llamará al Jefe de Servicios, el cual ordenará lo que proceda. Si con la debida autorización del Jefe de Servicios fuera necesario continuar hasta después de las 19,00 horas, salvo pacto en contrario, la jornada del día siguiente se verá reducida en el exceso de horas que sobrepasen a las citadas 19:00 horas.

4. Tiempo de descanso del Personal de Servicios en régimen de jornada partida: Para el personal de Servicios que por alguna razón trabajara en régimen de Jornada partida, se estipula que, el tiempo de descanso entre jornada ha quedado establecido en el presente Convenio en dos horas (tiempo de la comida), se entiende concedido graciosamente por la Empresa, en una hora y treinta minutos, bajo el compromiso del Comité de Empresa de no hacer uso de los posibles derechos que en materia de comedores pudieran por Ley, tener derecho.

5. Vale de Comida: Todo el personal afecto a este Convenio, que por necesidades del trabajo tenga que prolongar su jornada, y especialmente el personal de turno, tendrá derecho al Vale de Comida, siempre y cuando la prolongación exceda de una hora.

6. Subida de Santa Bárbara: La Dirección de la Empresa se compromete a lo largo del año, o con ocasión de la Festividad de la Patrona Santa. Bárbara, a aumentar a 5 trabajadores de categoría profesional, o nivel. Para ello, el Comité presentará una lista de al menos 15 candidatos, razonando los méritos de los propuestos.

7. Ayuda a trabajadores con hijos o cónyuges disminuidos físicos o psíquicos.: Aquellos trabajadores cuyos hijos o cónyuges tengan reconocida una minusvalía del 33% por el ISSORM, percibirán una ayuda mensual de 100 € por cada uno de ellos, doce meses al año, siempre y cuando éstos dependan económicamente del trabajador.

8. Anticipos Especiales: La Dirección de la Empresa, establece un fondo de 24.000.00 euros, para toda la vigencia del Convenio, con cargo al cual concederá anticipos especiales, a todos sus trabajadores, que por una causa justificada lo precisen. El Comité y la Dirección de la Empresa, establecerán la Normativa en detalle, para la concesión de estos anticipos, que ineludiblemente deberá incluir condiciones para su otorgamiento, documentación necesaria, prioridades en la concesión, retorno del importe en cuantía y tiempo, cantidad máxima, declaración fiscal, etc.

9. Excedencia Voluntaria: Se estará a lo dispuesto al efecto en el Estatuto de Los Trabajadores.

10. Juegos de la Amistad: La Dirección de la Empresa, pone a disposición del Comité anualmente y durante la vigencia del Convenio, la cantidad que se indica en la Tabla Salarial del Anexo VI o las que resulten de la aplicación de lo pactado en el artículo 34, para las actividades enmarcadas en los Juegos de la Amistad. Este importe será gestionado conjuntamente por la Dirección y los Representantes de los Trabajadores.

ANEXO II: DESPLACADORES.

1. Organización del Trabajo:

Teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo que desarrollan y la directa influencia del mismo, en el rendimiento de la instalación, el trabajo lo realizarán a tarea en 250 días al año.

El régimen de trabajo en cada una o en ambas electrólisis, podrá ser a turnos de mañana, de tarde o de noche, o a jornada continuada.

Dada la obligatoriedad de adaptar el horario de funcionamiento al Calendario Eléctrico, que anualmente se publica por la Autoridad competente, se hace preciso esperar a conocer éste, para confeccionar los calendarios de trabajo. En tanto en cuanto permanezcan las condiciones eléctricas conocidas en el momento de la firma del Convenio, se pacta expresamente, que los Desplacadores, percibirán un Plus especial de Turnos II, cuantificado en el Anexo VI Cuando se trabaja de noche, se percibirá además el Plus de nocturnidad.

2. Calificación del puesto de trabajo:

Los niveles correspondientes, serán los que se indican a continuación:

- Desplacador Electrolisis I y II: Nivel 4.

- Desplacador en formación Electrolisis I y II: por un período de un mes, Nivel 2.

3. Cantidad y Calidad de Trabajo:

Si bien el desarrollo del trabajo en cuanto a operaciones a efectuar, es semejante en ambas electrólisis, al ser distintas las características de las mismas, se da lugar a algunas diferencias perfectamente conocidas por los interesados y la propia instalación.

La secuencia de operaciones de extracción, desplazado, limpieza de cátodos y sus contactos, aplanado y cambio de ánodos y cátodos, etc., deberá desarrollarse como hasta ahora, de manera que el equipo quede en las

mejores condiciones para que su rendimiento sea el máximo posible.

Igualmente y con el mismo fin, participarán en la Limpieza de Filas, en las condiciones actualmente establecidas.

Por las distintas condiciones de cada instalación, la cantidad de trabajo a desarrollar diariamente en la tarea, es la que se indica a continuación:

- Electrólisis I.- Fila y media.- 360 cátodos.
- Electrólisis II.- Una fila.- 616 cátodos.

4. Condiciones Económicas:

a) Electrólisis I: Mientras se mantengan las actuales condiciones de trabajo, cada Desplacador percibirá un plus o prima de desplazado por la realización de las tareas señaladas, que se fija en la Tabla Salarial del Anexo VI, por jornada realizada.

b) Electrólisis II: Cada Desplacador percibirá un plus o prima de desplazado que se fija en la Tabla Salarial del Anexo VI por jornada realizada.

Si por circunstancias especiales los Desplacadores son cambiados de una electrólisis a otra, percibirán siempre la prima correspondiente.

Además, se establece que:

- Por limpieza de Filas de Electrólisis II, la prima que se refleja en la Tabla Salarial del Anexo VI, durante dos días como máximo.

- Complemento desfangado y Limpieza de Filas, Electrólisis II.

El personal que preste sus servicios en este cometido en la Electrólisis II, percibirá un complemento de cantidad y calidad de trabajo que se fija en la Tabla Salarial del Anexo VI, por la limpieza de cada dos filas, equivalente a 28 baños que es el que comprende la operación.

Dicha cantidad se repartirá entre todos los trabajadores que intervengan en la misma, excepto los Desplacadores, cuya percepción por intervenir en dicho trabajo, queda recogida en el apartado "Limpieza de Filas de Electrólisis II".

5. Trabajo a Tarea:

Si bien, en el apartado 1. del presente Anexo, se establece que el trabajo de los Desplacadores se efectuará "a tarea el número de días al año que se indica", las modificaciones en la organización del trabajo, y únicamente las modificaciones, pueden dar lugar a la existencia continuada de días en que no se realice la tarea del desplazado.

En estos casos, se tratará que los trabajadores afectados, realicen algunas tareas alternativas, que deberán de ser las habituales en la nave, y la jornada será de 7 horas diarias.

En cualquier caso, los trabajadores, mientras mantengan su condición de Desplacadores y no sean trasladados de puesto de trabajo, tendrán garantizada la percepción de la prima de desplazado los 250 días que, teóricamente, tienen la obligación de desplazar, y siempre y cuando se hallen en situación de alta laboral durante esos días.

6. Acuerdo de fecha 15 de abril de 2003:

Los desplazadores estarán obligados a continuar las tareas descritas en el Anexo II del vigente Convenio Colectivo cuando las condiciones del zinc catódico, a juicio del Encargado de Turno, permitan finalizar dichas tareas antes de cumplirse las 12 horas desde que comenzaron la jornada, incluyendo el tiempo de comida, de tal forma que se respeten las 12 horas de descanso entre jornadas establecidas por la Ley.

Las horas que sobrepasen las 7 horas diarias realizadas en régimen a tarea del artículo 14 del Convenio Colectivo en vigor, se pagarán como Plus Funcional y de Disponibilidad, además de devengar el correspondiente Vale de Comida. En el caso, y sólo en el caso, de que el Encargado de Turno considere que las condiciones son las mismas para todas las filas de la Electrólisis-I o de la Electrólisis-II, entonces el importe a abonar se hará de acuerdo con el siguiente escalado:

- Por 2 horas: 2 Pluses Funcionales y de Disponibilidad.
- Por 3 horas: 4 Pluses Funcionales y de Disponibilidad.
- Por 4 horas: una jornada completa.
- Por 5 horas: una jornada completa, y además una Prima de Desplacado.

Todo aquel desplazador que, de forma voluntaria, y de acuerdo con el Encargado de Turno, sobrepase las 12 horas de trabajo mencionadas, percibirá los correspondientes Pluses Funcionales y de Disponibilidad, además de otra Prima de Desplacado.

Finalmente, en el caso de que el Encargado de Turno decida que las condiciones del zinc catódico no van a permitir la finalización de los trabajos en 12 horas, la empresa pondrá a disposición de la Instalación, a la mayor brevedad posible, un equipo suficiente de ayudantes de desplazadores que apoyen a éstos para lograr la finalización de los trabajos.

ANEXO III: FORMACIÓN PROFESIONAL.

Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene la formación para desarrollar permanentemente las aptitudes profesionales de los trabajadores, que les permitan una adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos, a la vez que potencia sus expectativas de promoción y desarrollo profesional. La Dirección realizará estudios y diagnósticos de las necesidades de formación de los trabajadores, elaborando a partir de éstos un Plan Anual de Formación.

El Convenio de referencia es el Convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica y Tendidos de Redes Eléctricas de la Región de Murcia (Metal).

ANEXO IV: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

1. Principios de ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación téc-

nica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores. Cuando el expediente informativo tenga como consecuencia el despido disciplinario, y previamente a la ejecución de la sanción, deberán reunirse la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores para evaluar dicha medida.

2. Graduación de faltas.

- Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en tres ocasiones en un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa a la incorporación al puesto de trabajo, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conversación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

h) La falta de comunicación a la empresa de los defectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

- Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en seis ocasiones en un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) de las faltas muy graves.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

h) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

i) La embriaguez habitual en el trabajo.

j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida, una vez que se le haya advertido por escrito con anterioridad.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

o) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

- Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado, una vez que se le haya advertido por escrito con anterioridad.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales y con perjuicio para el trabajador.

j) El acoso sexual.

k) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

3. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de diez días a un mes y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

ANEXO V: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.

Cuantas dudas o divergencias puedan suscitarse sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio, serán sometidas a la decisión de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia.

La Comisión estará integrada por el Secretario y cuatro Vocales, dos de ellos designados por el Comité de Empresa y dos por la Dirección de la misma.

Esta Comisión queda constituida de la siguiente forma:

- Secretario: D. José Miguel Martínez Linares

- Representación social:

* D. José Agustín Conesa Sánchez

* D. Pedro Calderón Silva

Suplente: D. Antonio Martínez-Fortún Martín.

- Representación económica:

* D. Miguel Ángel Barajas Gutiérrez.

* D.ª Isabel Alpiste Robles

Suplente: D.ª Irene Laiz Reverte

ANEXO VI: TABLAS SALARIALES.

Española del Zinc, S.A.

TABLA SALARIAL 2007 (INCREM 9,2%)

9,20%

| NIVEL | SALARIO CALIFICADOR | PAGA NAVIDAD | PAGA JULIO | PAGAS BENEFICIOS | PLUS FESTIVOS | PLUS CONVENIO | ANTIGÜEDAD | PLUS TURNIIDAD | PLUS NOCTURNIDAD | PAGA S.BÁRBARA | HORAS EXTRAS |
|-----------|---------------------|--------------|------------|------------------|---------------|---------------|------------|----------------|------------------|----------------|--------------|
| OPERARIOS | €/DÍA | € | € | € | €/DÍA | €/DÍA | €/Q'DÍA | €/DÍA | €/DÍA | € | €/HORA |
| 2 | 32.69 | 870.68 | 870.68 | 932.38 | 38.18 | 11.42 | 1.06 | 2.48 | 9.89 | 367.23 | 10.05 |
| 3 | 33.14 | 883.80 | 883.80 | 950.08 | 38.88 | 11.42 | 1.06 | 2.48 | 9.89 | 367.23 | 10.19 |
| 4 | 33.56 | 897.29 | 897.29 | 967.80 | 39.66 | 11.42 | 1.06 | 2.48 | 9.89 | 367.23 | 10.38 |
| 5 | 33.98 | 910.42 | 910.42 | 985.51 | 40.36 | 11.42 | 1.06 | 2.48 | 9.89 | 367.23 | 10.52 |
| 6 | 34.46 | 923.94 | 923.94 | 1,003.21 | 41.11 | 11.42 | 1.06 | 2.48 | 9.89 | 367.23 | 10.68 |
| 7 | 34.90 | 937.06 | 937.06 | 1,020.92 | 41.83 | 11.42 | 1.06 | 2.48 | 9.89 | 367.23 | 10.87 |
| 8 | 35.32 | 950.19 | 950.19 | 1,038.08 | 42.55 | 11.42 | 1.06 | 2.48 | 9.89 | 367.23 | 11.02 |
| 9 | 35.75 | 963.26 | 963.26 | 1,055.76 | 43.27 | 11.42 | 1.06 | 2.48 | 9.89 | 367.23 | 11.20 |
| 10 | 36.18 | 976.39 | 976.39 | 1,073.48 | 43.98 | 11.42 | 1.06 | 2.48 | 9.89 | 367.23 | 11.34 |
| 11 | 36.65 | 989.87 | 989.87 | 1,091.21 | 44.72 | 11.42 | 1.06 | 2.48 | 9.89 | 367.23 | 11.52 |
| 12 | 37.07 | 1,003.01 | 1,003.01 | 1,108.90 | 45.45 | 11.42 | 1.06 | 2.48 | 9.89 | 367.23 | 11.71 |
| 13 | 37.49 | 1,016.14 | 1,016.14 | 1,126.59 | 46.17 | 11.42 | 1.06 | 2.48 | 9.89 | 367.23 | 11.90 |
| EMPLEADOS | €/MES | € | € | € | €/DÍA | €/MES | €/Q'MES | €/DÍA | €/DÍA | € | €/HORA |
| 1 | 1,029.16 | 934.25 | 934.25 | 991.23 | 39.99 | 286.36 | 37.26 | 2.48 | 10.21 | 367.23 | 9.84 |
| 2 | 1,096.07 | 1,001.16 | 1,001.16 | 1,080.34 | 43.64 | 286.36 | 37.26 | 2.48 | 10.21 | 367.23 | 10.67 |
| 3 | 1,151.05 | 1,056.16 | 1,056.16 | 1,153.61 | 47.29 | 286.36 | 37.26 | 2.48 | 10.21 | 367.23 | 11.52 |
| 4 | 1,217.96 | 1,123.08 | 1,123.08 | 1,242.87 | 50.94 | 286.36 | 37.26 | 2.48 | 10.21 | 367.23 | 12.35 |
| 5 | 1,273.04 | 1,178.12 | 1,178.12 | 1,316.29 | 53.93 | 286.36 | 37.26 | 2.48 | 10.21 | 367.23 | 13.10 |
| 6 | 1,332.03 | 1,237.13 | 1,237.13 | 1,395.01 | 57.22 | 286.36 | 37.26 | 2.48 | 10.21 | 367.23 | 13.81 |
| 7 | 1,375.28 | 1,280.40 | 1,280.40 | 1,452.55 | 60.45 | 286.36 | 37.26 | 2.48 | 10.21 | 367.23 | 14.55 |
| 8 | 1,418.43 | 1,323.56 | 1,323.56 | 1,510.12 | 64.11 | 286.36 | 37.26 | 2.48 | 10.21 | 367.23 | 15.29 |
| 9 | 1,457.91 | 1,363.01 | 1,363.01 | 1,562.90 | 67.77 | 286.36 | 37.26 | 2.48 | 10.21 | 367.23 | 16.03 |
| 10 | 1,491.62 | 1,396.74 | 1,396.74 | 1,607.65 | 71.43 | 286.36 | 37.26 | 2.48 | 10.21 | 367.23 | 16.78 |

| BECAS DE ESTUDIO | |
|---------------------|--------|
| PREESCOLAR | 36.51 |
| E.P.O. | 73.02 |
| E.S.O. | 146.03 |
| BACHILLERATO Y F.P. | 182.54 |
| UNIVERSIDAD | 790.99 |
| DEFICIENTES | 730.16 |

| ELECTROLISIS | |
|----------------------------------|--------|
| PRIMA DESPLACADO ELECTROLISIS I | 21.42 |
| PRIMA DESPLACADO ELECTROLISIS II | 23.29 |
| PRIMA DESFANGADO | 132.27 |
| PRIMA LIMPIEZA DE FILAS | 21.42 |
| PLUS FABRICACION ANODOS | 5.34 |
| PLUS TURNO II | 2.48 |

| | |
|------------------------|----------|
| COMITÉ DE EMPRESA | 1,825.38 |
| JUEGOS DE LA AMISTAD | 1,216.92 |
| EQUIPO DE INTERVENCIÓN | 36.51 |
| LLAMADAS | 23.00 |

ANEXO VII: ACUERDO DE FECHA 4 DE JULIO DE 2006.

En cartagena, a 4 de julio de 2006

Reunidos

De una parte: D. Juan Martínez Martínez, mayor de edad, con D.N.I. n.º 22892320-Y, y D. Tomás Borchert Muñoz, mayor de edad, con D.N.I. n.º 51402113-B

De otra parte:

D. Juan Paredes Carretero, mayor de edad, con D.N.I. n.º 22975231-W

D. Manuel Soto Bernal, mayor de edad, con D.N.I. n.º 22954428-Z

D. León Pedro Pérez Ros, mayor de edad, con D.N.I. n.º 22920453-X

D. Juan Ruíz Torrano, mayor de edad, con D.N.I. n.º 22962931-F

D. Antonio Martínez-Fortún Martín, mayor de edad, con D.N.I. n.º 22954967-R

D. Emiliano Fernández González, mayor de edad, con D.N.I. n.º 11711204-H

D. Miguel Angel Hernández Peñalver, mayor de edad, con D.N.I. n.º 22978879-Q

D. Juan Antonio Ayala Aguilera, mayor de edad, con D.N.I. n.º 22957526-F

D. José Luis Parrado Gómez, mayor de edad, con D.N.I. n.º 22909744-L

D. Mariano Martínez Muñoz, mayor de edad, con D.N.I. n.º 22937674-G

D. Juan Carretero Álvarez, mayor de edad, con D.N.I. n.º 22886571-F

D. José Marín Zornoza, mayor de edad, con D.N.I. n.º 22861783-J

D. Francisco Bonaque Luci, mayor de edad, con D.N.I. n.º 22928657-A

Y los Delegados de las Centrales Sindicales, representadas en dicho Comité:

D. José Agustín Conesa Sánchez (CTI)", mayor de edad, con D.N.I. n.º 22932822-M

D. Eduardo Ceballos-Zúñiga Murillo (USO), mayor de edad, con D.N.I. n.º 09155184-B

D. Alfonso García Tejeiro (UGT), mayor de edad, con D.N.I. n.º 22919590-K

D. Pedro Calderón Silva (CCOO), mayor de edad, con D.N.I. n.º 22903174-G

Los primeros actúan, en su condición de Presidente y de Vocal del Consejo de Administración respectivamente, en nombre y representación de la Sociedad Española del Zinc, S.A., con domicilio en la Avda. Tito Didio, s/n de Cartagena y C.I.F. n.º A28038990 por mandato de Consejo de Administración de 3 de julio de 2.006.

Los segundos como la totalidad de los miembros del Comité de Empresa de la citada mercantil y los Delegados de las Centrales Sindicales representadas en dicho Comité.

Ambas partes se reconocen, en la representación que ostentan, la capacidad legal necesaria, y

Manifiestan

Que han mantenido varias reuniones con objeto de mantener el funcionamiento de la empresa y garantizar los puestos de trabajo, y tras un amplio debate en las distintas cuestiones planteadas, y habiendo cedido ambas partes en sus pretensiones iniciales, con el fin de que los trabajadores de Española del Zinc, S.A., apoyen ante el Ayuntamiento de Cartagena y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y se consiga el Convenio urbanístico y posterior Recalificación de la totalidad de los terrenos de la Sociedad, sitios en Torreciega (Cartagena).

Acuerdan

Primero.- El objetivo de ambas partes es el mantenimiento de la actividad industrial en base al Plan de Viabilidad redactado en su día por INESMA, aprobado por el Consejo de Administración de Española del Zinc, S.A. en su reunión de fecha 21 de septiembre de 2005 y publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, y que ha sido revisado y actualizado con fecha 12 de mayo de 2006 por D. Juan Manuel Manrubia Conesa, sin perjuicio de los reparos que han hecho constar la representación de los trabajadores.

Segundo.- Que como parte del citado Plan de Viabilidad, se asume la obligación ineludible de trasladar la factoría a nuevos terrenos y ubicaciones en el plazo más breve posible, es decir, en un máximo de tres años conforme se marca en el Plan de Viabilidad. La ubicación física de la nueva factoría vendría determinada por la gestión de suelo adecuado por parte de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, Ayuntamiento de Cartagena y la Empresa. Dicha nueva factoría tendría la capacidad prevista en el Plan de Viabilidad.

Tercero.- Que las partes firmantes de este compromiso y especialmente la empresa, se compromete y queda obligada al mantenimiento de los puestos de trabajo actuales en la factoría de Torreciega, comprometiéndose el Comité de Empresa y la Empresa a negociar la posible reducción de plantilla sin menoscabo de las condiciones acordadas en el presente documento y que serán percibidas íntegramente por los trabajadores afectados por el traslado a la nueva factoría, independientemente de las posibles bajas voluntarias, bajas por incapacidad permanente, jubilaciones, prejuicios, acuerdos entre la empresa y el trabajador, etc, respetándose siempre la voluntad del trabajador.

Hasta un mes después de las próximas elecciones del Comité de Empresa a celebrar en noviembre del presente año, la plantilla de Española del Zinc, S.A. quedará cifrada en 255 personas cubriéndose el déficit que sea necesario para el funcionamiento normal de la planta con personal contratado por Española del Zinc, S.A. con contratos temporales y el exceso sobre los 255 a través de empresas de contratación temporal.

Cuarto.- Que para la realización del Plan de Viabilidad es necesaria la financiación del mismo, la cual puede obtenerse o bien por la venta del suelo en que actualmente se ubica la factoría en Torreciega o por otros sistemas existentes en el mercado financiero, tales como ampliaciones de capital, emisión de obligaciones, etc. Los trabajadores, a través de sus representantes, apoyarán ante la Administraciones competentes (Ayuntamiento y Comunidad Autónoma) la firma del Convenio Urbanístico y posterior Recalificación de la totalidad de los terrenos propiedad de la Sociedad, sitios en Torreciega Cartagena.

Quinto.- La empresa se compromete, en cuanto disponga de la financiación necesaria, a la inmediata puesta en funcionamiento de la actual factoría, que debe entrar en condiciones de plena actividad, aun cuando para ello la empresa suscriba contratos de arrendamiento o de alquiler o las formas jurídicas adecuadas con el comprador de los terrenos, en el caso de que la venta de terrenos sea la financiación elegida. Igualmente, la empresa adquiere el compromiso de dotar las inversiones necesarias en las instalaciones actuales en especial la adquisición de un nuevo transformador para la electrolisis, para hacer de manera fiable tanto la producción industrial de fabricación de zinc como las pruebas de tratamiento de óxidos en la planta de Excinres con vistas a la nueva factoría, obligándose también a proporcionar la materia prima y a abonar el resto de los gastos necesarios para el mantenimiento de la actividad industrial, especialmente el de las nóminas de la plantilla.

Sexto.- Que para el caso de que no llegara a buen fin la continuidad de la Compañía, la empresa garantiza las indemnizaciones de los trabajadores dados de alta en la empresa al día 30 de junio de 2006, y sólo a éstos, es decir, sin incluir a posibles nuevas incorporaciones posteriores a dicha fecha, por la extinción de los contratos de trabajo que se produjeran y en la cuantía y con las garantías y condiciones que se indican en el punto siguiente. La garantía de las indemnizaciones desaparecería en el momento en que se solicite la baja voluntaria, se conceda una baja por incapacidad permanente al trabajador, éste se jubile o prejuble, o se alcance un acuerdo entre la empresa y el trabajador para extinguir el contrato de trabajo.

Séptimo.- El acuerdo al que se llega para garantizar las indemnizaciones de los trabajadores en el caso de que no llegara a buen fin la continuidad de la Empresa, es el siguiente:

1. Para el caso de que el cierre de la factoría se produjera sin haber iniciado el Plan de Viabilidad (es decir, sin reinicio de la producción en las actuales instalaciones de Torreciega acometiendo las inversiones necesarias en las instalaciones actuales, en especial la adquisición de un nuevo transformador para la electrolisis, para hacer de manera fiable tanto la producción industrial de fabricación de zinc como las pruebas del tratamiento de óxidos en la planta de Excinres con vistas a la nueva factoría y la compra de la materia prima necesaria para el reinicio de la actividad), la indemnización ascendería a 100 días de salario por año de antigüedad, sin tope máximo y netos, y

calculando su importe a fecha 31 de diciembre de 2009, incrementándole por lo tanto las cantidades estimativas que se consideren como IPC de los años 2007, 2008 y 2009, y teniendo también en cuenta la antigüedad al 31 de diciembre de 2009. Las cantidades pactadas como IPC previsto de cara a este acuerdo, también tendrán la consideración de subidas mínimas a aplicar año a año a las tablas salariales, sin menoscabo de posibles mejoras que se puedan introducir en la negociación de Convenios Colectivos.

2. Para el caso de que la extinción de los contratos de trabajo se produjera por el fracaso del Plan de Viabilidad ya iniciado, una indemnización de 60 días de salario por año de antigüedad, sin tope máximo, calculándose las indemnizaciones de acuerdo con el salario que existiera a 30 de junio de 2006. Las cantidades finales de las indemnizaciones serían revisadas los días 30 de junio de cada año con el IPC nacional, y tendrá vigor hasta que iniciara la actividad la nueva factoría.

En este caso, las posibles indemnizaciones sería debidamente garantizadas mediante aval bancario realizado de forma individualizada para cada trabajador. Mediante este aval el banco o entidad financiera avalista se constituye en deudor solidario no subsidiario del pago de la deuda de indemnización pactada por extinción del contrato de trabajo. Una vez se dictase la resolución administrativa o equivalente de extinción de contrato y se configurase la situación legal de desempleo, el aval bancario sería ejecutable inmediatamente y a la orden de cada empleado incorporado a la lista anexa y por la cuantía reconocida en la misma. En este caso el empleado deberá acreditar ante el banco la resolución administrativa y el pacto homologado por la autoridad laboral donde conste la deuda. El aval sería revisado anualmente los días 30 de junio de cada año con el IPC nacional y tendría vigor hasta iniciada la actividad la nueva factoría.

La empresa garantizaría mediante la fórmula legal correspondiente (afección de una parte del terreno de la nueva factoría u otra similar) equivalente a la cantidad del aval de los 60 días calculado de la forma anteriormente indicada por un periodo de seis años a partir de la puesta en marcha de la nueva factoría, para el personal reflejado en este acuerdo y presente en ese momento.

Octavo.- Para el cumplimiento y vigilancia de este acuerdo se crea una Comisión de Seguimiento, constituida por el Comité de Empresa, las Centrales Sindicales representadas en el Comité de Empresa, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el Ayuntamiento de Cartagena y la Representación de la Empresa.

Sin nada más que acordar, las partes que intervienen firman de conformidad el presente documento por duplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.

ANEXO AL ACUERDO DE FECHA 4 DE JULIO DE 2006

1. Se modifica el artículo séptimo, punto 2, del Acuerdo de fecha 4 de julio de 2006:

“En caso de producirse una extinción de los contratos de trabajo por fracaso del plan de viabilidad ya iniciado,

la empresa abonara a los trabajadores, una indemnización de 60 días de salario por año de antigüedad, sin límite de años, calculándose las indemnizaciones de acuerdo con el salario que existiera a 30 de junio de 2006. Estas cantidades indemnizatorias se incrementarían en enero de 2007, 2008 y 2009, con las subidas salariales alcanzadas en el Convenio Colectivo, y tendrían vigor hasta que se iniciara la actividad en la nueva factoría.

En este caso, las posibles indemnizaciones serían debidamente garantizadas mediante aval bancario realizado de forma individualizada para cada trabajador, y mediante este aval el banco o entidad financiera avalista, se constituye en deudor solidario no subsidiario del pago de la deuda de indemnización pactada por extinción del contrato de trabajo. Una vez se dictase la resolución administrativa o equivalente de extinción de contrato y se configurase la situación legal de desempleo, el aval bancario sería ejecutable inmediatamente y a la orden de cada empleado incorporado en lista anexa y por la cuantía reconocida en la misma. En este caso el empleado, deberá acreditar ante el banco la resolución administrativa y el pacto homologado por la autoridad laboral, donde conste la deuda.

El aval, será revisado anualmente e incrementado en su cuantía al aplicar las nuevas tablas salariales pactadas en este convenio colectivo y cuyos incrementos se han citado anteriormente. Esta actualización del aval se realizara durante el mes de enero de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, teniendo vigor dicho aval hasta una vez iniciada la actividad en la nueva factoría.

La empresa, garantizara mediante la formula legal correspondiente, (afección de una parte del terreno de la nueva factoría u otra similar), equivalente a la cantidad del aval de 60 días, calculado de la forma anteriormente indicada, por un periodo de 6 años a partir de la puesta en marcha de la nueva factoría, para el personal reflejado en este acuerdo y presente en ese momento.”

2. Recoger en el convenio colectivo los términos y condiciones del aval, en la parte que dice que el avalista, únicamente estará obligado a responder del cumplimiento de las obligaciones garantizadas, en caso de que las mismas se deriven de la extinción del correspondiente contrato de trabajo del beneficiario requirente, por causa de despido improcedente o de despido colectivo, en los términos del acuerdo de 4 de julio de 2006, antes referido, suscrito entre Española del Zinc S.A., y la representación de los trabajadores. No serán relevantes a los efectos de este aval, las extinciones de contratos de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, por expiración de termino, obra o servicio, por dimisión, por muerte o invalidez del tipo correspondiente, por jubilación o prejubilación, por voluntad del trabajador, o por despido disciplinario.

Consejería de Industria y Medio Ambiente

4335 Orden de 22 de marzo de 2007 de la Consejería de Industria y Medio Ambiente, por la que se regula la concesión de subvenciones para Actividades Medioambientales de carácter urbano a instituciones, fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro y se convocan las correspondientes al año 2007.

La Consejería de Industria y Medio Ambiente tiene entre sus objetivos la concesión de subvenciones para promover y estimular actuaciones medioambientales de carácter urbano por parte de instituciones, fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro que contribuyan a desarrollar el interés y sensibilización de los ciudadanos en esta materia.

Debiendo efectuarse la concesión de las mismas con observancia de los principios de publicidad, concurrencia y objetividad, al quedar sujetas al régimen general de ayudas y subvenciones regulado en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Región de Murcia resulta preciso dictar las bases reguladoras de dicha concesión, así como convocar las correspondientes al año 2007.

En su virtud, a propuesta de la Dirección General de Calidad Ambiental, y en uso de las facultades que me confieren los artículos 16 y 25.4 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y de conformidad con lo establecido

en el artículo 13 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y el artículo 17.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Dispongo

Artículo 1.- Objeto.

1. La presente Orden tiene por objeto establecer las normas por las que han de regirse las solicitudes y la concesión de subvenciones a instituciones, fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro que, desarrollando su actividad en el ámbito territorial de la Región de Murcia, se propongan entre sus fines fomentar y promover actuaciones que contribuyan a desarrollar el interés y la sensibilización ciudadana para la protección del medio ambiente urbano.

2. Las subvenciones se concederán con cargo a la partida presupuestaria 16.05.442C.480.31, proyecto de inversión n.º 22017, de la Ley 13/2006 de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia por un importe máximo de cien mil euros (100.000 euros).