

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE TOLEDO



Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.-Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa Clariant Ibérica Producción, S.A., y Clariant SE, sucursal en España, de Yuncos (Toledo), número de código de convenio 45100051012015, suscrito por la parte empresarial por la representación de la misma, y por la parte social por la representación legal de los trabajadores, presentado ante este organismo el día 11 de enero de 2018. Y de conformidad con lo determinado en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y artículo 8 del Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la (entonces) Consejería de Empleo y Economía, esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de convenios colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 25 de enero de 2018.-El Director Provincial, Julián Martín Alcántara.

III CONVENIO COLECTIVO CLARIANT IBÉRICA PRODUCCIÓN, S.A., Y CLARIANT SE, SUCURSAL EN ESPAÑA. YUNCOS TOLEDO

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa (CLARIANT) en su centro de trabajo de Yuncos Toledo y los trabajadores de dicho centro.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las presentes condiciones de trabajo afectan a todo el personal empleado en la empresa en este centro de trabajo, salvo a los que desempeñen el cargo de consejero o tengan contrato de alta dirección.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación en el centro de trabajo que la empresa tiene en la localidad de Yuncos (Toledo).

Artículo 4. Ámbito temporal.

La duración del presente convenio colectivo será desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020, y entrará en vigor en el momento de su firma por las partes interesadas con independencia de la fecha en que sea homologado por la autoridad laboral.



La denuncia del convenio colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con los artículos 86 y 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de dos meses a la finalización de su vigencia.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo convenio una vez formulada la denuncia, aun cuando no hubiese agotado su vigencia temporal. Durante las negociaciones se mantendrá la vigencia del presente convenio en los términos establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Transcurridos veinticuatro meses desde su denuncia sin que se haya acordado uno nuevo que lo sustituya, el presente convenio perderá su vigencia en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 6. Garantías personales.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran más beneficiosa que las establecidas en el presente convenio colectivo consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 7. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en el convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con la intervención de los representantes de los trabajadores establecida en la legislación laboral y en el convenio.

La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Artículo 8. Sistema retributivo.

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio colectivo estarán constituidas por el Salario base y los complementos del mismo. El complemento del puesto del trabajo (CPT) no tendrá carácter personal, por lo que dejara de percibirse por los trabajadores cuando se le asignen tareas que no lleven aparejado dicho complemento.

Artículo 9. Salario mínimo garantizado.

Por el presente acuerdo se asigna a los trabajadores, en jornada completa el salario mínimo garantizado que figura en la tabla adjunta.

El S.M.G. estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores, en actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

No se incluye el S.M.G. en los siguientes conceptos: Antigüedad, nocturnidad y el complemento de puesto de trabajo (C.P.T.)

Tabla de S.M.G. para cada grupo profesional para el año 2017: Será la equivalente a la cláusula de revisión salarial para el año 2017 del artículo 38 B) del convenio general de la Industria Química.

Para los años 2018, 2019 y 2020 el S.M.G. será igualmente el que se desprenda del convenio general de la industria química para los referidos años.

Año 2017:

Grupo profesional	SAL. BASE ANUAL	P. CONV. ANUAL	COMPLEM. SAL. ANUAL	SALARIO ANUAL
Grupo profesional 01	6.998,70	8.541,30	241,35	15.781,35
Grupo profesional 02	7.477,35	9.139,05	241,35	16.857,75
Grupo profesional 03	8.106,15	9.907,95	241,35	18.255,45
Grupo profesional 04	9.014,85	11.018,40	241,35	20.274,60
Grupo profesional 05	10.272,60	12.562,50	241,35	23.076,45
Grupo profesional 06	11.528,10	14.089,95	241,35	25.859,40
Grupo profesional 07	12.019,80	20.199,60	241,35	32.460,75
Grupo profesional 00	13.221,75	22.219,65	241,35	35.682,75

Cuando se precise calcular el salario diario se dividirá el salario base por 255 días.

Artículo 10. Pago de salarios.

El pago de salarios se realizará mediante transferencia bancaria debiendo asegurarse que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

La distribución del salario se hará en doce mensualidades más dos pagas extraordinarias que se abonará como fecha límite el quince de julio, la de verano, y el quince de diciembre la de Navidad, y una paga de beneficios que se abonará antes del día quince de abril.

**Artículo 11. Antigüedad.**

El plus de antigüedad para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo quedará invariable con carácter personal para cada trabajador en su cuantía anual que tuvo en el año 1991, siguiendo a partir de 1992 su evolución natural por trienios que empezarán a contar desde el 1 de enero de 1992.

El valor del trienio será de:

–Año 2017: 162,30 euros brutos/anuales.

Artículo 12. Pluses.

Con excepción de los pluses de carácter obligatorio (nocturnidad), quedan extinguidos en su concepto y cuantía todos los demás pluses, pasando su importe a formar parte del llamado Plus Convenio, el cual está incluido en el S.M.G.

Artículo 13. Complemento de puesto de trabajo (C.P.T.).

Este complemento se obtendrá como suma de las dos cantidades siguientes que a continuación se detallan como punto 1) y punto 2):

1) Para el año 2017 la cantidad será de 6,236 euros/brutos, por día efectivamente trabajado, no devengándose en domingos, permisos con o sin sueldo, situaciones de IT o en cualquier otra circunstancia por la que se falte al trabajo. Se exceptúan las ausencias al trabajo de los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal motivados por el cumplimiento de las obligaciones inherentes a dichos cargos, debiéndose justificar las mismas ante la dirección de la empresa para tener derecho a esa cantidad.

2) Una cantidad ligada al tonelaje mensual producido, de acuerdo con el siguiente cálculo:

Las toneladas producidas en el mes se multiplicarán por su “coeficiente de dificultad” respectivo y se sumarán. Esta suma constituye las “toneladas prima”. A partir de las “toneladas prima” se obtiene el coeficiente “K” según la tabla que figura a continuación.

El pago de este complemento se realizará a mes vencido.

La cantidad mensual a percibir se obtendrá multiplicando “K” por el número de horas efectivas trabajadas en el mes.

TONELADAS PRIMA	“K” EUROS/HORA Año 2017
2.600	2,215
2.800	2,413
3.000	2,497
3.200	2,533
3.400	2,601
3.600	2,819
3.800	2,849
4.000	2,941
4.200	3,024
4.400	3,105
4.600	3,185
4.800	3,257
5.000	3,376

Se fija como tonelaje mínimo para prima la cantidad de 2.600 toneladas.

COEFICIENTES DE DIFICULTAD	
Años 2018, 2019 y 2020	
Bentonitas envasadas	
Sacos de 50 kg	1,00
Sacos de 25 kg	1,25
Sacos de 40 kg	1,00
Tierras decolorantes envasadas	
Sacos de 25 kg	1,30
Graneles	
Big-Bags	1,00
Resto	1,00

No cobrarán el C.P.T. los técnicos jefes, contra maestres, oficiales administrativos.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias, consistirán en una mensualidad o paga a abonar antes del día quince de julio y otra mensualidad a abonar antes de día quince de diciembre.



Ambas estarán compuestas de S.M.G., más la antigüedad, más gratificación personal.

Artículo 15. Participación de beneficios.

El personal afectado por el presente convenio percibirá anualmente en concepto de participación de beneficios una mensualidad o paga que consistirá en S.M.G., más la antigüedad, más gratificación personal.

Se pagará en el primer semestre, a ser posible antes del día 15 de abril.

Quién no preste sus servicios durante un año completo percibirá la parte proporcional correspondiente.

Artículo 16. Complemento pagas extras.

Los complementos de las pagas extras que se cobraban en cada paga extra (de verano, de navidad y de beneficios) desde el 1 de enero de 2015 quedaron prorrateados entre las quince mensualidades.

El complemento salarial para 2017 es de 16,09 euros, siendo este importe los complementos de los artículos 14 y 15 que quedan unificados en el artículo 16, según tabla salarial, columna complemento salarial anual.

Artículo 17. Complemento de trabajo nocturno.

Se establece un complemento de nocturnidad que consiste en el 30% del salario base correspondiente el día trabajado.

Artículo 18. Complemento de trabajo a turnos

A partir de enero de 2017 se establece un complemento de trabajo a turnos de 1,17 euros por día efectivamente trabajado.

Artículo 19. Jornada de trabajo.

Se está a lo dispuesto en el artículo 42 del convenio general de la industria química, jornada anual de 1.752 horas y a los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores en materia de jornada diaria y descansos.

Aquellos trabajadores a quienes les corresponda trabajar en sábado descansarán otro día de la semana además del domingo, y cobrarán una gratificación por cada jornada de ocho horas efectivamente trabajada en sábado de:

–Año 2017: 65,07 euros/brutos.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

En caso de realizarse, se registrarán por el convenio general de la industria química y por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Calendario laboral.

En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el B.O.P., la Empresa señalará, con intervención del representante de los trabajadores, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos.

Artículo 22. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de 22 días laborables de vacaciones en el tiempo comprendido entre junio y septiembre, salvo fuerza mayor, cuya existencia determinarán conjuntamente el representante de los trabajadores y la dirección de la empresa.

Se establecerá un calendario rotativo de vacaciones que fijará la empresa.

La empresa abonará a todos los trabajadores una gratificación por vacaciones por la cantidad de:

–Año 2017: 150,82 euros/brutos.

Esta gratificación se abonará al inicio de las vacaciones correspondientes a cada año.

Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio percibido por el trabajador, en los tres meses anteriores a la fecha de la iniciación de las mismas por los siguientes conceptos: S.M.G., antigüedad y C.P.T.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como no laborables.

Todo el personal disfrutará de diez días de vacaciones adicionales en caso de nacimiento de hijo, los cuales se pueden distribuir en los dos años siguientes.

Artículo 23. Desplazamientos, dietas y licencias.

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirán para los años 2018, 2019 y 2020 las cantidades que se indican en la política de viajes de Clariant.

Artículo 24. Prendas de trabajo.

La empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito a los trabajadores de la misma, de las siguientes prendas de trabajo:



Con fecha 2 de mayo se entregará la ropa de trabajo de verano:

–Dos polos de manga corta y dos pantalones de verano.

Con fecha 2 de noviembre se entregará la ropa de trabajo de invierno:

–Dos pantalones y dos chaquetillas de invierno.

Así mismo, será obligatorio para la empresa dar ropa y calzado impermeable, cada dos años, al personal que haya de realizar labores continuada a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes y a los que tengan que trabajar en lugares notablemente fangosos. También se dará un par de guantes cada dos meses.

Para los meses de invierno se facilitará al personal de fábrica un chaleco cada dos años.

Todo el material será de utilización obligatoria por todo el personal poseedor de él, así como el correspondiente material de seguridad.

Al personal de laboratorio se le proveerá de dos batas al año.

Artículo 25. Incapacidad temporal

En caso de IT que obligue a hospitalización por tres o más días, la empresa complementará al trabajador hasta el 100% de la base reguladora durante los trece primeros días.

La segunda vez en doce meses consecutivos que un mismo trabajador haga uso de este complemento, éste misma se rebajará hasta el 90%, y la tercer y sucesivas hasta el 80%.

En caso de IT por contingencias comunes se establece un complemento del 60% de la base de cotización por contingencias comunes durante los tres primeros días de baja con las siguientes condiciones:

1. El complemento del 60% los tres primeros días de baja, sólo será de aplicación para bajas de una duración superior a 21 días.

2. Dicho complemento sólo se podrá percibir una vez en cada año natural, de tal manera que la segunda baja en un año del mismo trabajador no será complementada en este sentido.

3. La empresa mantiene el derecho a revisar la aplicación de dicho complemento cada año en función de que el porcentaje de absentismo en la empresa a partir de la aplicación de esta norma no debe superar en un 10% al del año anterior, si lo superara, automáticamente dejaría de aplicarse el complemento, siendo necesario una nueva negociación para su reimplantación.

Se entiende como absentismo laboral todas las bajas por contingencias comunes que no superen los 21 días naturales así como las ausencias sin baja por motivos de consulta médica, reposo domiciliario por indicación médica y cualquier otra ausencia sin justificar.

Artículo 26. Complemento en caso de accidente.

Durante el tiempo de baja del trabajador por accidente de trabajo la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora.

Artículo 27. Subsidio de defunción o invalidez total.

La empresa tiene suscrita una póliza a favor de sus empleados que cubre:

–Muerte natural, 6.000,00 euros.

–Muerte por accidente, 6.000,00 euros.

–Muerte por accidente de circulación, 6.000,00 euros.

–Invalidez total absoluta permanente, 6.000,00 euros.

Con fecha 1 de julio de 2013 se integró a todo el personal SCE al PPPC del grupo Clariant.

Las nuevas incorporaciones, una vez cumplan los requisitos establecidos en el reglamento del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta del Grupo Clariant España, podrán optar para ser partícipes del mismo, respetando a efectos de cómputo, la fecha de ingreso en el grupo Clariant.

Artículo 28. Becas para la formación.

Se ofrece un fondo de 1.200,00 euros anuales y acumulables para becar en un porcentaje los cursos que realicen los trabajadores y que tengan una relación directa con el puesto de trabajo.

Dependiendo de la relación que tenga con el puesto de trabajo, el porcentaje puede variar un 60% sin relación y un 80% con relación. Si las solicitudes superaran los 1.200,00 euros anuales se establecería un sistema de distribución para todas las personas afectadas.

Artículo 29. Igualdad de oportunidades.

La empresa y los delegados de personal se comprometen a la negociación elaboración e implantación de planes de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 30. Abono de ayuda de estudios para hijos de colaboradores.

Se acuerda hacer un pago de 364,90 euros brutos, repartidos en diez mensualidades por hijo/a entre 0 y 23 años, previa justificación de escolarización. El límite salarial será de 40.000,00 euros anuales sin pluses.

La justificación de escolarización será a partir de que el hijo/a cumpla los 16 años, el resto bastará con la información a RRHH del nacimiento del hijo.

El primer pago se realizará a partir de la nómina de enero 2015, al personal que cumpla los requisitos establecidos.



Igualmente se crea también una ayuda para hijos con minusvalía, que estén a cargo del trabajador/a, en las mismas condiciones que el abono de la ayuda estudios.

Artículo 31. Abono plus no accidentabilidad.

Se acuerda un plus de no accidentabilidad diferenciado por tres grupos de actividades y de acuerdo a un criterio acordado:

Grupo 1 (pago máximo: 400,00 euros año):

–Criterio de riesgo alto + frecuencia alta: Operarios de producción y mantenimiento.

Grupo 2 (pago máximo: 200,00 euros año):

–Criterio de riesgo moderado + frecuencia alta: Personal de laboratorio.

Grupo 3 (pago máximo: 100,00 euros año):

–Criterio de riesgo bajo + frecuencia baja: Personal de oficinas.

El citado abono, en caso de no accidentabilidad, será para todo el colectivo excepto el Site de Manager y se pagará de forma semestral. Un pago en julio y otro en enero.

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no previsto o regulado en este convenio colectivo, serán de aplicación las normas que sobre la respectiva materia vengán establecidas o se establezcan por el convenio general de la industria química para los años 2018, 2019 Y 2020.

N.º I.-496