

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**1310** *Resolución de 30 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las modificaciones acordadas del X Convenio colectivo de Repsol Química, SA.*

Visto el texto de las modificaciones acordadas al X Convenio colectivo de la empresa Repsol Química, S.A., código de Convenio 90004411011987, que fue suscrito con fecha 4 de noviembre de 2010, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de UGT, CC.OO y USO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de las citadas modificaciones del X Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de diciembre de 2010.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

#### **MODIFICACIONES ACORDADAS DEL X CONVENIO COLECTIVO DE REPSOL QUÍMICA, S. A.**

«Artículo 17. *Vacantes.*

17.1 Cuando se produzca una vacante por nueva creación, rotación, baja, etc., la Dirección de la empresa podrá destinar para su cobertura a cualquier trabajador del mismo grupo profesional o grupo profesional equivalente en las condiciones previstas en el artículo 20, con las limitaciones derivadas de las titulaciones académicas y profesionales específicas exigidas para ejercer la prestación laboral. Dichos cambios no implicarán necesariamente modificaciones en el nivel retributivo.

En el proceso de cobertura de vacantes se agotarán los mecanismos internos de cobertura de la empresa y del grupo, antes de cubrirse la plaza desde el exterior.

En los procesos de selección que se realicen la Dirección de la empresa dará información a los Representantes de los trabajadores, ajustándose en todo momento a las normas vigentes sobre contratación.

La incorporación de trabajadores contratados del exterior requerirá como mínimo los conocimientos equivalentes a la titulación académica establecida en cada grupo profesional.

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo la Comisión de ADP de cada centro de trabajo, tendrá como competencia la información y seguimiento en materia de:

- a) Programación o previsión de contratación de nuevo personal y del nivel de empleo.
- b) Contrataciones realizadas, velando por la aplicación de la legislación vigente en cuanto a la naturaleza y modelo de contrato.

c) Programas de selección y contratación para los supuestos de interinidad, bajas de larga duración, acumulación de vacaciones o de compensaciones, etc., y en general, todo lo relacionado con el uso de las bolsas de empleo.

d) Las funciones que en materia de seguimiento y control de la contratación atribuya a la Representación de los trabajadores en cada momento la legislación vigente.

## 17.2 Cobertura de vacantes.

17.2.1 Definitivas: Se tomarán las medidas precisas para que las vacantes sean cubiertas, de ser posible, antes de la baja del titular, o en un plazo máximo de tres meses desde la ausencia si el origen de la vacante es de carácter imprevisto. En este último supuesto, de preverse la generación de horas extraordinarias, durante este período y el tiempo que dure la efectiva incorporación de su nuevo titular, por finalización de sus tareas anteriores y formación / adaptación al nuevo puesto, en el grado mínimo requerido, se procederá a la cobertura provisional del puesto, en cuestión, a través del adecuado uso del personal en semana de disponibilidad, o bien mediante las diferentes modalidades de contratación directa legalmente establecidas, preferentemente con un contrato de interinidad.

A estos efectos y de acuerdo con el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, el trabajador designado para el puesto vacante será declarado con derecho a reserva de puesto de trabajo, desde su nombramiento hasta su efectiva incorporación, en tanto realice las actividades a que hace referencia el párrafo precedente.

A los efectos antes indicados, se considerará generadora de horas extraordinarias, la vacante de un puesto de trabajo a tres turnos rotativos.

17.2.2 Temporales: Cuando el titular del puesto se encuentre en situación de baja con derecho a reserva de puesto y vayan a provocarse horas extraordinarias, se procederá a la cobertura de la ausencia, preferentemente con personal disponible con respeto a sus derechos y cómputo de jornada anual, excepto régimen de jornada y horario, mientras no existan vacantes de estructura que puedan desempeñar.

De no existir personal disponible o si la cualificación del mismo no permite su incorporación al puesto de trabajo en cuestión, se procederá a la cobertura de la ausencia con personal en situación de semana de disponibilidad, con los límites establecidos en el apartado 1.2 del anexo VIII.

17.2.3 Bolsas de empleo: En la consideración de que las bolsas de empleo son un sistema válido para facilitar el acceso al mercado de trabajo y la formación de nuevos trabajadores, así como para garantizar los procedimientos de cobertura temporales de puestos de trabajo, ambas partes acuerdan extender su implantación en todas las localidades en las que el volumen de actividad de la empresa lo justifique.

Asimismo, acuerdan extender las bolsas de empleo a aquellas actividades en que con el debido nivel de formación del trabajador, sea posible su inmediata incorporación operativa al puesto de trabajo.

Se extiende la participación sindical establecida en el presente Convenio colectivo en materia de información y seguimiento sobre procesos de contratación, a los programas de reclutamiento para la dotación de las Bolsas de Empleo.

En los procesos de selección para bolsas de empleo se admitirá que tomen parte en un segundo proceso todos aquellos aspirantes que no hubieran superado la prueba psicotécnica o la entrevista en el primer proceso en el que hubieran tomado parte, siempre que hubieran transcurrido al menos dos años. A la vista de la nueva regulación del ciclo superior de Formación Profesional, se actualizarán las especialidades requeridas para los procesos de selección de bolsas de empleo. La citada actualización será analizada en el seno de la Comisión de Seguimiento del V Acuerdo Marco, dentro de los dos meses siguientes a su firma.

La Comisión de Seguimiento del presente Convenio velará por el adecuado funcionamiento de las bolsas de empleo.»

«Artículo 30. *Horario laboral.*

1. Régimen general: Los horarios, cuadrantes, calendarios y condiciones que los desarrollan, se negociarán en cada centro de trabajo.

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

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

Primer turno: De 6 a 14 horas.

Segundo turno: De 14 a 22 horas.

Tercer turno: De 22 a 6 horas.

b) Los horarios, cuadrantes y calendarios del personal de jornada a tres turnos se fijarán en cada centro de trabajo de forma que se garantice el cumplimiento de la jornada anual pactada, en el cómputo promedio de una rotación completa del cuadrante.

Los cuadrantes fijarán todos los descansos y vacaciones a que el personal de turno tenga derecho por razón de su jornada anual.

c) El horario del personal de jornada normal se establecerá de forma que garantice el cumplimiento de la jornada anual pactada. La duración de la jornada intensiva se negociará en cada centro de trabajo. La distribución de la jornada diaria se hará de forma que se atiendan las necesidades derivadas del negocio de la compañía, especialmente en todo lo relacionado con los servicios de atención al cliente.

d) Las percepciones económicas que por compensación de descansos y horas extraordinarias pudieran pactarse, habrán de ser de la misma cuantía en todos los centros de trabajo.

e) Durante la vigencia del presente Convenio por acuerdo con las centrales sindicales firmantes, podrán establecerse fórmulas alternativas a título experimental, que configuren nuevos sistemas de distribución de la jornada anual. Estos acuerdos experimentales podrán afectar a todo un centro, a una planta, o incluso a equipos homogéneos de menor dimensión.

2. Trabajo a turnos: El proceso continuo de fabricación de Repsol Química, S.A., exige la presencia permanente del personal en su puesto de trabajo, por lo que ningún trabajador podrá abandonar su puesto de trabajo sin que haya sido relevado por el trabajador entrante, procurándose por la empresa su sustitución en el plazo más breve posible.

La puesta en marcha del sexto turno dejará sin efecto cuantos acuerdos anteriores existan respecto a cobertura de incidencias, en especial los suscritos por este motivo en las comisiones de seguimiento en 2007.

a) Cobertura de incidencias: Las ausencias se cubrirán de acuerdo al orden siguiente:

1.º Con los trabajadores que se encuentren en situación de semana de disponibilidad.

2.º Con aplicación de personal de plantilla mínima, o con los procedimientos establecidos donde existan.

3.º Si no fuera posible lo anterior, a doce horas por los que quedan en el área o función, mediante la prolongación de la jornada del trabajador saliente en cuatro horas y el adelantamiento en cuatro horas de la del entrante.

4.º Con el trabajador que se encuentre de descanso, si voluntariamente accediera a ello.

5.º Si por circunstancias, agotado el sistema establecido, no se pudiera cubrir la incidencia, la empresa utilizará el procedimiento que en cada caso, considere más adecuado en atención a las circunstancias que concurran.

b) Compensaciones. Plus de Cobertura: El trabajador de dos y tres turnos que prolongue su jornada conforme a lo previsto en el apartado anterior (cobertura de ausencias), además del régimen de descansos por exceso de jornada establecido en el anexo IV, percibirá la compensación según la tabla siguiente (Plus de cobertura, cobro + descanso).

La prolongación de jornada superior a 2 horas dará derecho a recibir un Plus de Cobertura tipo unitario, 4 horas, de la siguiente tabla.

*Plus cobertura (Cobro + descanso)*

(Valores 2009)

Nivel	Fracción plus unitario 1 hora – Euros	Plus unitario 4 horas – Euros	Plus doble 8 horas – Euros
6	14,51	58,05	116,11
7	14,51	58,05	116,11
8	13,86	55,42	110,84
9	13,18	52,73	105,46
10	12,52	50,09	100,18
11	11,20	44,81	89,62
12	10,54	42,17	84,34
13	8,63	34,52	69,04
14	7,08	28,32	56,64
15	5,85	23,38	46,76

No es de aplicación a Técnicos superiores ni Técnicos medios.

3. Jornadas especiales en paradas, puesta en marcha y periodos punta

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

b) Jornada flexible de hasta 12 horas: Cuando se afronten paradas, puestas en marcha, grandes reparaciones o períodos punta, la Dirección, con el fin de evitar horas extraordinarias, podrá establecer temporalmente jornadas flexibles de hasta doce horas, de acuerdo con las necesidades existentes.

Se establece un límite de 45 jornadas de hasta 12 horas al año en situación de flexibilidad para cada trabajador.

La Dirección podrá establecer hasta veinte jornadas adicionales en régimen de flexibilidad horaria, con motivo de grandes paradas plurianuales, siempre que se hubieran agotado previamente las 45 jornadas previstas en el párrafo anterior.

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

El procedimiento a seguir en estos supuestos de flexibilidad será el siguiente:

En los supuestos programables, se comunicará a los interesados y a los Representantes de los trabajadores con la máxima antelación posible para examinar conjuntamente con la Dirección posibles alternativas, estableciéndose un período mínimo de preaviso de cuarenta y ocho horas.

En aquellos casos imprevistos y, por lo tanto no programables, simultáneamente a la adopción de la medida se comunicará ésta a los Representantes de los trabajadores.

Compensaciones: Los trabajadores que realicen jornadas flexibles conforme al procedimiento descrito, seguirán el régimen de compensaciones establecido en el artículo 36.5 (plus flexibilidad) y en el anexo IV descansos por exceso de jornada).

c) Jornada a 2 ó 3 turnos de ocho horas: Independientemente del procedimiento de flexibilidad horaria regulado en el punto anterior, cuando se afronten grandes reparaciones paradas o puestas en marcha, la Dirección podrá establecer temporalmente, para el personal involucrado, en las mismas, jornadas a dos o tres turnos de ocho horas.

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

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

«Artículo 32. *Sustitución por descanso del trabajo extraordinario.*

Ambas partes mantienen el firme compromiso de reducir al máximo en Repsol Química las horas extraordinarias.

La sustitución por descanso del trabajo extraordinario realizado se efectuará progresivamente de forma obligatoria en cada centro de trabajo en función, entre otras, de que se den las siguientes premisas:

El adecuado y eficaz uso del denominado 6.º turno mediante los trabajadores en situación de semana de disponibilidad.

La existencia de bolsas de empleo con personal adecuadamente preparado.

La fijación de la fecha de disfrute se establecerá de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Para ello se considerarán los plazos establecidos actualmente en el convenio.

De requerir contrataciones procedentes de la bolsa para compensar los descansos, será obligatoria la planificación previa por áreas de trabajo.

Para propiciar los descansos pendientes al personal en régimen de turnos con anterioridad de la puesta en marcha del 6.º turno, se organizarán durante la vigencia del presente Convenio colectivo bolsas de trabajo en la consideración de que son sistema válido para facilitar el acceso al mercado de trabajo y la formación de nuevos trabajadores, así como para garantizar los procedimientos de cobertura temporales de puestos de trabajo.

Así mismo, una vez agotada la cobertura de incidencias mediante el personal en situación de semana de disponibilidad o cuando concurren situaciones que puedan agotar o limitar gravemente la disponibilidad de cobertura del 6.º turno (punto 1.3 del anexo VIII), se podrá asignar al personal proveniente de la bolsa de trabajo por el tiempo necesario dentro de las modalidades de contratación previstas en la Ley.

Para el personal de mantenimiento y ante la dificultad que supone el tener una bolsa de empleo de trabajadores especialistas adecuadamente formados disponibles se fomentarán acuerdos de colaboración con la Oficina de Empleo así como con centros de formación profesional al objeto de que se realicen cursos en las especialidades necesarias: mecánica, electricidad e instrumentación; que permitan en la medida de lo posible facilitar la compensación de horas extraordinarias por descansos.

En todos los casos, la compensación por descansos del trabajo extraordinario realizado se producirá en cada centro de trabajo en la forma prevista en el anexo IV.»

«Artículo 35. *Complementos de puesto de trabajo.*

1. Turnicidad-Relevos: El personal en régimen de trabajo a turnos como compensación por el tiempo empleado en el relevo y en su aseo personal, así como por el hecho de trabajar a turnos percibirá el siguiente complemento (valores año 2009):

Valor mensual: 201,40 euros. Valor anual: 2.416,80 euros.

2. Nocturnidad: El personal adscrito a turnos de mañana, tarde y noche percibirá el siguiente complemento por noche trabajada (valor año 2009). Durante las vacaciones se percibirán ocho pluses de nocturnidad.

Nocturnidad: 26,37 euros.

3. Plus festivos: Con efectos 1 de enero de 2009, el personal que trabaje a tres turnos y el que trabaje a dos turnos incluyendo sábados, domingos y festivos, percibirá 39,34 €/mes, 472,08 €/año.

4. Retén: El personal adscrito al servicio de retén cobrará los incentivos establecidos en su norma específica (anexo V).

5. Plus de mando intermedio de producción a tres turnos (antiguos jefes de turno).

Lo percibirán exclusivamente los mandos intermedios de producción que se responsabilizan del turno de trabajo en el área de producción que tienen asignada (antiguos jefes de turno).

Este plus se configura como un complemento específico de puesto de trabajo para el área de producción, y su cuantía se fija en 270,86 € mensuales (3.250,32 € anuales).

6. Exceso Tiempo Relevo: El personal que presta servicio en turnos rotativos de dos o tres turnos de ocho horas, percibirá anualmente en concepto de exceso tiempo relevo la siguiente cantidad (valor año 2009):

Exceso tiempo relevo: 660,57 €/año.

7. Semana disponibilidad 6.º turno: El personal a turnos que se encuentre en la semana de disponibilidad, percibirá un plus de disponibilidad por valor de 9€ brutos por día que estén disponibles, con independencia de que sean o no llamados para cubrir incidencias.

«ANEXO IV

**Descansos por excesos de jornada**

«Artículo 1. *Disfrute de descansos compensatorios por excesos de jornada del personal a turnos.*

1. Los descansos generados por incidencias en el turno sobre el cuadrante fijado se disfrutarán con arreglo a los siguientes criterios:

Dentro de los plazos que al efecto se determinen, las personas que hayan realizado excesos de jornada comunicarán a la empresa el periodo en que pretenden disfrutar los descansos correspondientes. En caso de no presentarse la solicitud dentro del plazo establecido, la empresa fijará las fechas de disfrute.

En cada centro se establecerán los plazos para la solicitud del disfrute y para el disfrute de los descansos.

En caso de que el periodo solicitado no esté disponible, se propondrán dos alternativos dentro del correspondiente plazo de disfrute.

En el caso de que varias personas soliciten disfrutar periodos que resulten incompatibles entre sí, se solucionará según los criterios que se fijen en cada centro

de trabajo. Dichos criterios deberán garantizar la rotación de la prioridad entre las distintas personas afectadas.

Todos los descansos generados durante el año y que a 31 de diciembre no se hayan disfrutado, se planificarán obligatoriamente en el cuadrante del año siguiente, atendiendo a los criterios señalados en los párrafos anteriores.

Una vez conocidas todas las solicitudes de disfrute, y resueltas las posibles coincidencias, la empresa planificará con los trabajadores adscritos al 6.º turno las coberturas con el fin de posibilitar el disfrute de los descansos.

2. En el caso de los descansos generados en el año con motivo de paradas, puestas en marcha y grandes reparaciones, el disfrute de los descansos se ajustará a los siguientes criterios:

Al finalizar la situación que haya originado la realización de trabajo extraordinario, las personas afectadas deberán comunicar a la empresa el periodo en que pretenden disfrutar los descansos correspondientes, dentro del plazo de disfrute que establezca el Convenio aplicable. La solicitud deberá presentarse dentro del plazo establecido en el convenio. De no presentarse la solicitud en el plazo indicado, la empresa fijará las fechas de disfrute dentro del plazo arriba indicado.

En caso de que dicho el periodo solicitado no esté disponible, se propondrán dos alternativos dentro del mismo plazo.

En cada centro de trabajo se fijarán los criterios para decidir en los casos en que dos o más personas soliciten descansar un mismo periodo. Tales criterios deberán garantizar la rotación de la prioridad entre las distintas personas afectadas.

Una vez conocidas todas las solicitudes de disfrute, y resueltas las posibles coincidencias, la empresa planificará con los trabajadores adscritos al 6.º turno las coberturas con el fin de posibilitar el disfrute de los descansos.

3. Los descansos generados en cualquiera de las modalidades de exceso de jornada señaladas en los apartados anteriores se disfrutarán mediante:

Los trabajadores que se encuentren en situación de semana de disponibilidad y si se cumplen los requisitos para ello.

Personal propio formado para desempeñar el puesto que descansa, cubriendo la ausencia en su puesto de origen mediante la contratación de personal de la bolsa de trabajo.

Contrataciones directas de personal de la bolsa de trabajo en los puestos en que exista disponibilidad (sólo podrá aplicarse para los casos previstos en el punto 1.2 del anexo VIII).

Se realizará una planificación encadenada de los descansos, para facilitar la contratación prolongada del personal de la bolsa (sólo podrá aplicarse para los casos previstos en el punto 1.2 del anexo VIII).

*Artículo 2. Disfrute de descansos compensatorios por excesos de jornada del personal de jornada normal.*

Los descansos generados por trabajo extraordinario realizado con motivo de paradas y grandes reparaciones se disfrutarán con arreglo a los siguientes criterios:

Dentro de los catorce días naturales siguientes a la finalización de la parada o gran reparación, se programará su disfrute, de común acuerdo entre el mando y el trabajador. Dicho disfrute deberá tener lugar como máximo dentro de los 4 meses siguientes.

La planificación no ha de provocar la realización de horas extras o nuevas prolongaciones de jornada.

Tratándose de descansos generados por trabajo extraordinario realizado con motivo de periodos punta, reparaciones perentorias, trabajos urgentes y retenes, su disfrute se programará, de común acuerdo entre el mando y el trabajador, en el plazo de dos meses de haberse generado.

Las horas acumuladas a fin de año y no descansadas se planificarán obligatoriamente para su disfrute en el calendario del año siguiente.

### Artículo 3. *Bolsas de trabajo.*

La efectividad de lo acordado en los apartados anteriores exigirá el adecuado dimensionamiento de las Bolsas de Trabajo.»

## «ANEXO VIII

### **Acuerdo de la mesa técnica de Repsol Química sobre el 6.º turno**

#### 1. Implantación del 6.º turno.

##### 1.1 Funcionamiento del 6.º turno.

Se incrementará la estructura con una posición por cada puesto a tres turnos, adicional a los 5 existentes, constituyendo de esta forma el denominado 6.º turno en las posiciones citadas.

Los operadores asignados a los actuales turnos F, así como los Grupos de Apoyo y los Mandos Intermedios de jornada normal de Producción y MI de laboratorio de jornada normal quedarán absorbidos por la dotación del 6º turno, desapareciendo como tales (los Mandos Intermedios de jornada normal sólo son los que antes de este acuerdo podían cubrir las incidencias de turno).

Se establece un cuadrante de 6 turnos con una cadencia de 42 días, con la misma secuencia del cuadrante anterior, introduciendo una semana de disponibilidad después de la semana de descanso.

Los cuadrantes incluirán las vacaciones y descansos para el cumplimiento de la jornada anual.

Cada semana hay un turno en situación de disponibilidad. Se asignará a cada empleado un número de orden de cobertura para la mejor organización de las coberturas de incidencias en su área. A modo de ejemplo en cada área la 1.ª incidencia imprevista que se de en el turno de Mañana se podría cubrir por el número 1.º del orden de cobertura. Si la 1.ª incidencia imprevista se diera en el turno de tarde se podría cubrir con el número 2º del orden de cobertura, etc. Distribuyendo así la probabilidad de cobertura durante el día. De todas formas, dado que las personas en situación de disponibilidad han de cubrir todas las incidencias de su zona de acuerdo a lo regulado en este pacto, el orden de coberturas se podría aprobar en cada Centro.

Los empleados que no tengan completada las ADP's del área serán los que cubran las primeras incidencias que se den en los puestos que conocen, para mantener la equidad de probabilidades de cobertura con el resto de compañeros de su área.

Para lograr la máxima flexibilidad y uniformidad de la disponibilidad para coberturas se establece:

Los puestos Campo serán cubiertos por: Operadores de Campo, por DFNS Campo-Panel y por Operadores de Panel.

Los puestos de Panel podrán ser cubiertos por: Operadores de Panel, por DFNS Campo-Panel.

Los puestos de Jefe de Turno podrán ser cubiertos por: Jefes de Turno y por DFNS Panel-Jefe de Turno.

Los puestos de Especialista Técnico de laboratorio podrán ser cubiertos por: Especialista Técnico de laboratorio, DFNS Especialista Técnico-MI.



Los puestos de MI de laboratorio podrán ser cubiertos por: MI de laboratorio y DFNS Especialista Técnico-MI de laboratorio.

Los empleados en situación de disponibilidad estarán localizables y en disposición de ser llamados para cubrir incidencias. Las incidencias deberán comunicarse a la mayor brevedad posible tanto por parte del componente del turno que no puede acudir al trabajo, como por parte del Jefe de Turno o por el Responsable del turno que debe avisar al empleado en situación de disponibilidad. Las llamadas para cubrir situaciones imprevistas podrán realizarse desde una hora antes de la entrada del Turno Mañana y hasta una hora después de la salida del Turno de Tarde. La Empresa dotará de medios de localización (móvil, buscas, etc.) a los empleados que no dispongan o no hagan disponible su número de teléfono de contacto.

Al final de cada año se realizará el ajuste de jornada de los días de disponibilidad. Si la presencia real del empleado hubiera sido inferior a la jornada anual pactada en Convenio se dará esta por realizada, si por el contrario hubiera sido superior se programará para su disfrute dentro los cuatro primeros meses del año siguiente.

Los 7 días de la semana de disponibilidad se compensarán con la percepción de un Plus de Disponibilidad por un valor de 9 Euros brutos por cada día que estén de disponible, con independencia de que sean o no llamados.

Las personas durante la semana de disponibilidad cubrirán:

1. Las posibles prolongaciones de jornada que se hayan producido con anterioridad.

2. Las incidencias, cualquiera que sea su naturaleza:

a) Las conocidas antes del viernes a las 15:00 o que sean continuidad de las existentes, implicarán su cobertura durante toda la semana si fuera necesario. Las coberturas realizadas en fin de semana se compensarán según Convenio colectivo vigente.

b) Las imprevistas en fin de semana (después de las 15:00 horas del viernes) no se cubrirán. La devolución de las horas generadas por haber estado a 12 horas se programarán de inmediato a su generación en los días libres de disponibilidad.

c) Las acciones de formación de desarrollo, tanto las propias como las de cualquier otro empleado. Estas acciones se realizarán de lunes a viernes.

d) Para preparación de paradas programadas, grandes reparaciones y trabajos especiales; programados de lunes a viernes.

La formación de todos los operadores (seguridad, reciclaje, nuevas instalaciones, etcétera) se fijará en el cuadrante de las semanas de disponibilidad, con una estimación de 4 días al año, preferentemente en jornada de mañana o tarde.

Durante el periodo de mayo a octubre se establecerá de forma rotativa una semana de descanso adicional en dos periodos cuando coincida la semana de disponibilidad, lo que permitirá dos periodos de 17 días de ausencia.

El nuevo cuadrante mantendrá la estructura del actualmente vigente y en particular:

a) Garantizando los mismos descansos en fines de semana que con el cuadrante anterior: 21 al año. Para ello, cada empleado, podrá solicitar en sus semanas de disponibilidad, exceptuadas las comprendidas entre mayo y octubre, fines de semana adicionales a los fijados inicialmente en cuadrante, para completar los 21 del año. Las peticiones se atenderán por orden de solicitud.

b) Si la persona en situación de disponibilidad tuviera que cubrir los 7 días de la semana, por una o más causas, descansará los 3 primeros días de la semana siguiente. El tercero de estos días se pospondrá de haber incidencias que generen situaciones de 12 horas.

c) Si la persona en su semana de disponibilidad ha trabajado los últimos días de la semana, descansará uno o dos días al inicio de su cuadrante normal para garantizar que no se trabajen más de 7 días seguidos.

Los empleados a régimen de 3 turnos podrán solicitar hasta 5 días de libre disposición. Estos días se regularan con las siguientes reglas:

a) Se han de solicitar con una antelación mínima de 21 días, quedando excluidos de esta posibilidad Semana Santa, periodo de Navidades a Reyes y fiestas locales.

b) Si hay concurrencia de peticiones para las mismas fechas se atenderán por orden de solicitud.

c) El empleado con días pendientes de devolver será el primero que cubra las incidencias en su área cuando este en situación de disponibilidad. Esta cobertura no computara para el ajuste de jornada anual.

d) Estos días se han de devolver siempre. Si el número de días con presencia real fuese inferior al planificado en cuadrante anual, se podrán compensar por cualquiera de las siguientes formas:

Por el saldo de horas a descansar que pudiera tener el empleado.

Por las prolongaciones de jornada que pudiera realizar.

A finales de año, los días no devueltos, quedaran en la cuenta del empleado, como saldo negativo para el año siguiente.

1.2 Incidencias no cubiertas por el 6.º turno: Las incidencias relacionadas a continuación no serán cubiertas por el turno en situación de disponibilidad:

a) Las ausencias por riesgo para el embarazo, maternidad, paternidad y lactancia natural.

b) Las liberaciones sindicales de larga duración.

c) Las excedencias.

d) Las liberaciones para proyectos de larga duración.

Las tareas básicas de mantenimiento establecidas en el anexo VII de este convenio, en ningún caso serán consideradas como una incidencia a cubrir por el personal de turno en situación de disponibilidad.

1.3 Situaciones especiales: La concurrencia de situaciones que pudieran agotar o limitar gravemente la disponibilidad de cobertura del 6º turno (p. ej. reducciones de jornada, procesos que puedan derivar en propuestas de Incapacidad Permanente), serán analizadas de forma particular en el centro de trabajo correspondiente entre la empresa y la representación sindical para buscar la solución más idónea.

1.4 Saldos Anteriores: Los saldos de descansos y vacaciones anteriores a la puesta en marcha del 6.º Turno, no han de condicionar la disponibilidad del mismo, estableciéndose mecanismos para su disfrute o compensación.

1.5 Implantación: La implantación del 6.º turno se realizará en cada centro haciendo compatible esto con la coyuntura por la que atraviesa la empresa, siendo necesario el acople del personal disponible en 2010, lo cual implicará una implantación de forma escalonada a medida que se vaya completando la formación necesaria. En el caso de que en algún área o planta no pueda llevarse a cabo la implantación en el año 2010, la Empresa dará puntual información y motivará este hecho en la Comisión de Seguimiento del Convenio colectivo.»