



3608

**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**  
**Delegación Territorial de Segovia**

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

*RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE  
ORDENA LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO,  
EL DEPÓSITO Y LA PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA  
EMPRESA INDUSTRIAS DEL CUARZO, S.A.*

VISTO el texto del Convenio colectivo para los años 2020-2021 de la Empresa INDUSTRIAS DEL CUARZO, S.A., suscrito por la Mesa de Negociación formada de una parte por la presentación empresarial y de otra parte la representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la Comunidad de Castilla y León.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA:

PRIMERO. - Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el Registro de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO. - Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 12 de febrero de 2021.— El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

---

Industrias del Cuarzo, S.A.  
Convenio Colectivo  
Años 2020 - 2021

**CONVENIO COLECTIVO DE “INDUSTRIAS DEL CUARZO, S.A.  
CENTRO DE CARRASCAL DEL RIO” (SEGOVIA)**

**CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES**

**Sección 1.ª - Objeto**

**Artículo 1.- Condiciones de trabajo.**

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa Industrias del Cuarzo, S.A. y el personal incluido en el mismo, de acuerdo con lo dispuesto en la Sección siguiente.

**Sección 2.<sup>a</sup> - Ámbito de aplicación****Artículo 2.- Ámbito Personal y Territorial.**

El presente Convenio afecta al personal que presta servicio en Empresa Industrias del Cuarzo, S.A. con exclusión de los que, dentro de la clasificación de la Empresa, pertenecen a la categoría denominada "Cuadros" y "E.A.P.", salvo que éstos expresamente soliciten su inclusión.

**Artículo 3.- Ámbito Temporal.**

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia a todos los efectos el 1 de enero de 2020 y finalizando el 31 de diciembre de 2021.

**Artículo 4. - Prórroga.**

Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por períodos de un año, si no es denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes antes de su vencimiento, o en su caso, a la finalización de cualquiera de las prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito dirigido a la otra parte y a la Autoridad Laboral competente.

**Sección 3.<sup>a</sup> - Compensación, absorción y vinculación a la totalidad****Artículo 5. - Garantía Personal.**

En caso de existir algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que para el personal del mismo nivel profesional se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecte.

**Artículo 6. - Absorción y Compensación.**

En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

**Artículo 7. - Vinculación a la Totalidad.**

Ambas partes convienen expresamente que las normas fijadas en este Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

Asimismo, se acuerda que, si por disposición legal de rango superior fuera necesario modificar alguna o algunas de las normas pactadas, la Comisión Paritaria de Vigilancia de Convenio se reunirá en sesión extraordinaria convocada a tal fin, para acordar si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del Convenio.

No se considerará alteración a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, la fijación de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estaría a lo que disponga la norma legal correspondiente en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo señalado en el Artículo 6º del Convenio, si no hubiera disposición específica.

**Sección 4.ª - Comisión paritaria vigilancia convenio****Artículo 8. - Creación, composición y funciones.**

8.1 Creación: Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, con carácter preceptivo.

8.2 Composición: La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por tres miembros por cada una de las representaciones social y empresarial. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

8.3 Estructura: Tendrá carácter central y único para todo el ámbito territorial del Convenio Colectivo.

8.4 Funciones: Son funciones de la Comisión Mixta las siguientes:

1.º La interpretación y aplicación del Convenio.

2.º Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

3.º Participar en la solución de conflictos surgidos en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstos en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores mediando entre las partes y, en caso de desavenencia en la mediación, instando el correspondiente procedimiento arbitral.

**Artículo 9. - Procedimiento de la Comisión Mixta.**

9.1 La Comisión Mixta, se reunirá a convocatoria de cualquiera de las partes que la integran, mediante escrito en el que se especificarán el asunto o asuntos a tratar.

9.2 Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación la representación social o de la empresa.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver ya sea con acuerdo o desacuerdo, en el plazo de veinte días y en el segundo, en el máximo de quince días.

Cuando la controversia verse sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, la Comisión Mixta de Interpretación deberá resolver en el plazo máximo de siete días.

9.3 Los acuerdos de la Comisión Mixta de interpretación, quedarán recogidos en un acta y tendrán carácter vinculante. En caso de desacuerdo, se recogerán, asimismo en acta, los términos y posiciones de las partes, usando estas de las atribuciones que crean les asiste en Derecho.

9.4 En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, una vez transcurrido el plazo previsto en el apartado 2 del presente artículo, cualquiera de las partes podrá someter la controversia al procedimiento establecido en el II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL).

**Sección 5.ª Procedimiento de solución efectiva de conflictos laborales****Artículo 10. - Procedimiento voluntario de solución de conflictos.**

10.1 Adhesión. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, de manera incondicionada, a la totalidad del El II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Au-



tónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL), o al acuerdo de la misma naturaleza que pudiera sustituirle en el futuro.

10.2 Procedimientos. Los procedimientos para la solución de conflictos colectivos son:

- a) La intervención previa y preceptiva de la Comisión Mixta.
- b) La mediación.
- c) El arbitraje.

10.3 Órganos y ámbitos. Será el SERLA (Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León), el organismo competente para la tramitación del procedimiento de mediación y arbitraje.

La iniciación y tramitación de los citados procedimientos, así como la eficacia de las soluciones alcanzadas, se regirá por lo establecido en las normas y reglamentos de funcionamiento de los distintos organismos.

**Artículo 11.- Procedimiento para solventar conflictos derivados de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.**

Las partes firmantes de este convenio, acuerdan someterse para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a lo contenido en el II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL), o a los que pudiesen sustituirle durante la vigencia de este convenio.

## CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, CALIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y DEL PERSONAL

### Sección 1.ª - Organización del trabajo

#### **Artículo 12. - Facultad de Organización.**

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **Artículo 13. - Clasificación Profesional.**

La clasificación del personal afectado por el presente Convenio colectivo, contempla los grupos y niveles profesionales que seguidamente se detallan:

##### 13.1 Personal Operario:

Grupo Profesional I. Se incluyen dentro de este grupo profesional los niveles profesionales:

- Nivel 1.
- Nivel 2.

Grupo Profesional II. Se incluyen dentro de este grupo profesional los niveles profesionales:

- Nivel 1.
- Nivel 2.
- Nivel 3.

Grupo Profesional III. Se incluye dentro de este grupo profesional los niveles profesionales:

- Nivel 1.

**13.2 Personal Empleado:**

Grupo Profesional IV. Se incluye dentro de este grupo profesional los niveles profesionales:  
Nivel 1.

Grupo Profesional V. Se incluye dentro de este grupo profesional los niveles profesionales:  
Nivel 1.  
Nivel 2.

Grupo Profesional VI. Se incluyen dentro de este grupo profesional los niveles profesionales:  
Nivel 1.  
Nivel 2.

Grupo Profesional VII. Se incluyen dentro de este grupo profesional los niveles profesionales:  
Nivel 1.

**Artículo 14.- Definiciones.****1.- Puesto de trabajo**

Es el conjunto de las funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado dentro de los procesos de gestión de la Empresa, que son definidos por la Dirección.

**2.- Análisis de puestos de trabajo**

Cuando las necesidades productivas lo requieran se realizarán análisis de puestos de trabajo, clasificándose los mismos en los Grupos Profesionales que se contemplan en la organización de la Empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 13.

La Dirección hará entrega de las descripciones de los puestos de trabajo analizados a la Representación de los Trabajadores.

**3.- Trabajo correcto individual**

La actividad productiva exigible a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que se corresponde con el concepto Actividad Normal en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida aceptados por O.I.T. (Oficina Internacional de Trabajo).

**Artículo 15.- Revisiones de Valoración.**

Cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones sustanciales que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará ésta por escrito a su Responsable Jerárquico, detallando los aspectos en los que la modificación del trabajo considera que ha tenido incidencia.

Este escrito será tramitado por el Responsable Jerárquico, junto con su informe al Jefe de la Planta, para su estudio y resolución en un plazo de tres meses. Si de tal estudio resultara una modificación en la calificación del puesto superior a la inicial, la nueva calificación del puesto tendrá efectos económicos desde la fecha en que se solicite la revisión.

Una vez efectuada la revisión y en caso de disconformidad con la calificación reconocida al puesto, el titular podrá recurrir ante los organismos competentes.

**Artículo 15 bis. - Movilidad.**

La evolución hacia una organización más flexible y competitiva exige que la plantilla propia se centre en la realización de las tareas principales del proceso.

Para conseguir este objetivo, las necesidades de personal, de carácter estructural, para las tareas principales, serán cubiertas con el personal que realiza labores auxiliares, aunque esta movilidad suponga cambio de horario o tipo de turno.

El personal que actualmente se ocupa de estas labores auxiliares, aunque tenga actividad en su puesto de trabajo habitual, pasará a los puestos de las tareas principales (producción) a medida que sea necesario, permaneciendo entre tanto en su ocupación actual.

- Turnos.

El personal afectado o que pueda afectarse a la fabricación, operarios de fabricación, mecánicos, palistas, etc., vendrá obligado a trabajar en régimen de turnos con trabajo en domingos y festivos y descansos compensatorios, conforme al calendario laboral establecido anualmente.

**CAPÍTULO III - PROMOCIÓN Y FORMACIÓN****Sección 1.ª - Promoción****Artículo 16. - Definiciones.**

Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción dentro de la Empresa es el relacionado con la valoración de los puestos de trabajo, con excepción de aquellos que, por exigencias de responsabilidad o confianza, deban ser de libre designación por la Dirección.

Se define como promoción el cambio de un grupo profesional inferior a otro superior o, dentro de un mismo grupo profesional, el cambio de un nivel profesional inferior a otro superior, que se podrá producir de alguna de las siguientes formas:

a) Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo en forma tal que modifiquen la calificación previamente asignada.

b) Por cobertura de vacantes que puedan proceder de nuevos puestos o de la baja del titular de alguno de los existentes que deba ser cubierto por un nuevo titular, a juicio de la Dirección. En esta situación, se dará prioridad al personal de Industrias del Cuarzo S.A. frente a cualquier nueva contratación, materializándose en una convocatoria interna a la que podrán presentarse todos los trabajadores de Incusa que reúnan los requisitos exigidos en la misma, con igual o menor grupo profesional o nivel profesional al puesto de la convocatoria ofertada. Quedan exceptuados los puestos que, a criterio de la dirección por su exigencia de formación, responsabilidad, confidencialidad etc. sean definidos como de libre designación.

**Artículo 17. - Plazos y condiciones de promoción.**

El supuesto a) del artículo anterior se regirá por las normas comprendidas en el Artículo 15 de este Convenio. En el supuesto b) la provisión de las vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud, en las condiciones que se establecen en los Artículos siguientes.

**Artículo 18. - Convocatorias.**

Cuando la Dirección estime necesario cubrir una vacante o puesto de nueva creación, establecerá las condiciones a que se debe ajustar la convocatoria, que deberá incluir como mínimo:



- a) Denominación del puesto de trabajo.
- b) Grupo Profesional y Nivel del puesto de trabajo convocado.
- c) Instrucción mínima básica (no se pedirán títulos, salvo en los casos que sean exigidos por imperativo legal).
- d) Programa de materias y/o pruebas prácticas.
- e) Aptitudes físico-psíquicas del puesto.
- f) Duración de los períodos de consolidación.
- g) Plazos, lugar, fecha hora y composición del Tribunal.

En ningún caso el plazo de tiempo que ha de mediar entre la Convocatoria y la práctica de las pruebas deberá ser inferior a 20 días.

#### **Artículo 19. - Tribunales Calificadores.**

El Tribunal Calificador, presidido por el Jefe del Centro o persona en quien éste delegue, estará compuesto por cuatro miembros; 2 serán elegidos por los representantes del personal de entre ellos, y los otros dos por la Dirección, uno de los cuales será el Jefe del Servicio o Sección al que corresponda la plaza objeto de la convocatoria.

#### **Artículo 20. - Pruebas.**

Las pruebas para la selección del personal, podrán consistir en:

- Exámenes teóricos.
- Exámenes prácticos o teórico-prácticos.
- Pruebas psicotécnicas.
- Entrevista Personal.

Todas las pruebas serán orientadas a la selección de los candidatos en orden a conseguir una adaptación adecuada al perfil obtenido por la valoración en los diversos factores que constituyen la formación, los esfuerzos y las responsabilidades exigidas para el desempeño del puesto de trabajo.

En igualdad de puntuación en las pruebas de aptitud, se dará prioridad para ocupar la vacante convocada al candidato con más antigüedad en la Empresa, dentro del nivel profesional.

#### **Artículo 21. - Realización de las Pruebas.**

Las pruebas se realizarán por escrito en su aspecto teórico y versarán sobre el programa previamente confeccionado y al que deberán ceñirse.

Deberán proporcionarse la información sobre el alcance de los temas y su profundidad. La prueba práctica se realizará en el lugar que el Tribunal designe, siendo relacionada con la especialidad convocada.

La igualdad de oportunidades será la misma para todos los posibles candidatos.

#### **Artículo 22. - Determinación de las pruebas.**

Será facultad del Tribunal la determinación de las pruebas, de acuerdo con el temario del programa de materias establecido. Esta determinación la realizará el Tribunal el mismo día del examen y con la antelación mínima necesaria.

La calificación de las pruebas será realizada en conjunto por el Tribunal Calificador, que establecerá un Acta en la que figuren los resultados obtenidos por cada candidato y el orden de preferencia en que pueden ser considerados idóneos o si la vacante debe ser declarada desierta.

**Artículo 23. - Formación, Adaptación y Consolidación.**

Superada la prueba de aptitud, para consolidar el grupo profesional o nivel profesional de encuadramiento correspondiente al nuevo puesto de trabajo, se requerirá un período de formación y adaptación necesario para prepararse para el ascenso.

De acuerdo con lo dispuesto en las disposiciones vigentes, estos períodos de adaptación y formación, no tendrán la consideración de trabajos de superior grupo profesional, aun cuando al titular se le abonará la retribución correspondiente al grupo profesional del puesto que trata de consolidar.

En el caso de tratarse de un puesto de nueva creación, se realizará una calificación estimativa del mismo y sobre ella se basarán todos los presupuestos. La calificación definitiva tendrá lugar cuando el Jefe del Servicio afectado considere que el puesto se justifica como definitivo en la organización y la Dirección así lo ratifique. Esta decisión se notificará a los Representantes del Personal.

Los períodos de formación y adaptación para prepararse para el ascenso, deberán ser superados por el candidato elegido, cuestión que evaluará el Jefe del Servicio afectado, quien señalará la aptitud o no del titular antes de que finalicen dichos períodos, informando previamente al Tribunal Calificador de las razones que justifican la decisión.

Estos períodos mínimos se fijarán en la convocatoria en cada caso, y para cada puesto.

En el caso de que no se supere por el interesado el período de consolidación fijado o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto, el trabajador podrá elegir entre ser destinado a su puesto de origen o a otro de calificación equivalente, que la Dirección pueda proponer, previa información a los representantes del personal.

Con el fin de que aquel que haya sustituido, en su caso, al que promoció conozca su situación, se le hará saber que en tanto no consolide su nuevo puesto el antiguo titular, la sustitución se hará con carácter interino.

En el caso de que el trabajador destinado a un nuevo puesto no consolidara este, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección, pasará a iniciar el período de consolidación en el puesto, y así los siguientes que hubieran superado las pruebas de selección.

**Artículo 24.- Formación para la mejora de la competencia profesional.**

La Dirección de la Empresa y la Representación de los trabajadores consideran la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de todos los trabajadores de la empresa.

Los principios básicos de aplicación en dicha materia serán los siguientes:

1) La formación en sí misma no es un fin, sino un medio de desarrollo profesional para permitir una mejor adaptación al puesto de trabajo, un mejor aprovechamiento de los recursos y una herramienta para aumentar la competitividad de la empresa.

2) La formación no se concibe como una acción aislada, sino como un proceso permanente a lo largo de la vida profesional. Así, los trabajadores, tienen derecho a la formación en los términos previstos en la legislación vigente y podrán beneficiarse de ella a lo largo de su vida activa.

3) La formación es un derecho individual y colectivo por lo que debe estar basada en una efectiva y real igualdad de oportunidades.



La formación podrá ser de tres tipos:

- Formación para el nuevo ingreso, entendida como el proceso de adaptación de los nuevos trabajadores a las funciones a desarrollar.

- Formación para el perfeccionamiento profesional, entendida como el proceso de aprendizaje de nuevas habilidades o conocimientos que posibilite una mejor actuación.

- Formación para el reciclaje y en materias transversales entendida como la formación necesaria para el mantenimiento de las competencias profesionales y el afianzamiento de la formación en las materias de seguridad, calidad y medio ambiente.

Las acciones de formación serán programadas prioritariamente dentro del tiempo de trabajo, no obstante, y debido a la coincidencia de diferentes modalidades horarias en la planta, se prevé que, en el caso de no poder desarrollarse la acción formativa dentro del tiempo de trabajo, el trabajador/a perciba un complemento de formación fuera de la jornada.

La asistencia a las acciones formativas convocadas dentro de la jornada de trabajo tendrá carácter obligatorio, mientras que fuera de la misma dicha asistencia será de carácter voluntario.

Los gastos ocasionados con motivo de la formación convocada por la empresa (profesorado, material, desplazamientos etc.), serán a cargo de la misma.

Reconociendo las partes la importancia de la formación en materia de seguridad, ambas representaciones se comprometen a dar prioridad a la misma dentro o fuera de la jornada.

#### **Artículo 25. - Trabajos de calificación superior.**

En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda a tres meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a un puesto de calificación superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña. Si la necesidad fuera superior a tres meses, la plaza deberá, necesariamente, salir a concurso, salvo en los casos previstos en el párrafo tercero de este artículo.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar el grupo profesional del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

El plazo de tres meses establecido en párrafo primero, no será aplicable a los casos de sustitución por Incapacidad Temporal, permisos y excedencias forzosas y vacaciones. En estos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que se otorgue derecho a la consolidación en el puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica que corresponda.

En los casos no comprendidos en el párrafo anterior, cuando la persona destinada a puesto de grupo profesional superior lo desempeñase sin interrupción más de tres meses, consolidará el puesto desempeñado.

#### **Artículo 26.- Trabajos de calificación inferior.**

La Empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que tenga reconocida.

El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que, por su calificación y función anterior, le correspondan.



Desaparecida la necesidad que determina la realización de estas misiones de calificación inferior, el trabajador volverá a su puesto de origen.

#### **CAPÍTULO IV - CONDICIONES DE TRABAJO**

##### **Sección 1.ª - Jornada - horarios**

###### **Artículo 27. - Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1.744 horas anuales de trabajo efectivo durante los dos años de vigencia del mismo.

Las horas de trabajo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo, provistos de las prendas de seguridad, sin que las líneas de producción queden desatendidas para efectuar los cambios de turno, los cuales se realizarán en el puesto de trabajo.

No serán computados como de trabajo efectivo los periodos de vacaciones.

###### **Artículo 28.- Modalidades de horarios.**

Respetando el cómputo anual de horas de trabajo, la Dirección con los Representantes de los Trabajadores establecerán los calendarios en los que se recoja la distribución del número total de horas anuales, respetando como días de descanso el 24 y 31 de diciembre a partir de las 14:00 horas y el 25 de diciembre y 1 de enero completos; los días 26 de diciembre y 2 de enero comenzará la jornada laboral a las 6:00 horas, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

a) Personal que no trabaja a Turnos: La jornada de trabajo será de 8 horas diarias de lunes a viernes.

Jornada partida: Para esta modalidad de jornada, se establece un descanso de una hora para comer, que no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Jornada continuada: durante el período en que se establezca esta modalidad de jornada, se fijará un descanso de 15 minutos, que se disfrutará en las dos horas y media centrales, tendrá la consideración de trabajo efectivo y no dará lugar a compensación económica alguna.

La Dirección determinará aquellos servicios o actividades en lo que no pueda realizarse jornada continuada.

b) Personal que trabaja a turnos: Prestará servicio en turnos de ocho horas diarias, con arreglo a la distribución del calendario de turnos que se establezca, en función de las necesidades de la Planta, tomando como base el calendario laboral aprobado anualmente.

- Se fija un descanso de quince minutos que computará como de trabajo efectivo y cuyo disfrute se realizará de forma escalonada en las dos y media horas centrales.

- El personal que trabaje en cualquiera de las modalidades de turno estará obligado a trabajar los días que le correspondan por su calendario.

###### **c) Modalidades de Trabajo a Turnos**

###### **Turno Total**

Personal que realiza su trabajo a tres turnos alternativos (mañana, tarde y noche) incluyendo domingos y festivos, con descanso compensatorio.



Turno Parcial

Personal que realiza su trabajo a tres turnos alternativos (mañana, tarde y noche) descansando domingos y festivos.

Personal que realiza su trabajo a dos turnos alternativos (mañana y tarde) descansando domingos y festivos.

#### Sección 2.<sup>a</sup> - Vacaciones

##### **Artículo 29. - Duración.**

El período de vacaciones anuales para todo el personal afectado por el Convenio será de treinta días naturales, que para el personal a turnos será el que se fije en los calendarios establecidos.

No podrán acumularse períodos de vacaciones de un año para otro.

El personal que ingrese en el curso del año, disfrutará antes de que éste termine la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre el de su ingreso y el 31 de diciembre, sobre treinta días naturales, computándose la fracción de mes como un mes completo.

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones se abonará la parte proporcional de los no disfrutados, calculada por doceavas partes y computándose la fracción de un mes por mes completo.

De igual modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

##### **Artículo 30.- Retribución de vacaciones.**

Ambas Representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajador durante el período de disfrute de vacaciones estará integrada por los siguientes conceptos:

- Salario Convenio
- Complemento Personal de Origen
- P.G.P. correspondiente al período de vacaciones
- Plus Personal o aumento voluntario, si el trabajador lo tuviere concedido.
- Complemento de Unificación.
- Complementos de puesto de trabajo (turnicidad, nocturno, domingos y festivos).

Para calcular los complementos de puesto de trabajo, se multiplicará cada día de vacaciones por el promedio por día trabajado de lo realmente percibido por estos conceptos (turno, nocturno, domingos y festivos) desde la nómina de enero a la del mes anterior al del cálculo. Si las vacaciones se abonaran en la nómina de enero, se tomará el promedio por día trabajado, del año anterior.

### CAPÍTULO V - REMUNERACIONES Y SU ESTRUCTURA

#### Sección 1.<sup>a</sup> - Disposiciones generales

##### **Artículo 31. - Abono.**

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios mensualmente, que habrán sido devengados por hora trabajada. Todos los salarios se entienden brutos.

El pago de los mismos se efectuará el último día laborable del mes, mediante talón u otra modalidad de pago a través de Entidades de Crédito. Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección



de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes, como consecuencia de cambios de puesto, turnos, etc. A estos efectos, aquellos conceptos que afecten a prestaciones de seguridad Social (maternidad, paternidad, Incapacidad temporal) se computarán por meses naturales, incorporando en la nómina del mes, las variaciones que por estos conceptos pudieran producirse entre el día 16 y el último día de mes, recalculando la nómina. Las diferencias de líquido que pudieran existir con lo abonado en el banco, se ajustarán en el mes siguiente.

#### Sección 2.ª - Estructura de la remuneración

##### **Artículo 32. Conceptos.**

La remuneración estará integrada por los siguientes conceptos:

##### 1.º) Salario Convenio

Los importes para cada categoría son los que figuran en la Tabla (Anexo n.º I).

##### 2.º) Complemento Personal de Origen

Este complemento, que incluye el concepto de antigüedad que cada trabajador venía percibiendo en 1997 y que no será absorbible, variando cada año, en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

##### 3.º) Complemento de Unificación

Teniendo este complemento carácter personal, variando cada año, en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

Este complemento será reducido en el caso de promoción en una cuantía equivalente al 30% de la diferencia entre los sueldos Convenio 14 meses de las categorías de origen y promoción, aplicándose esta reducción en el momento de la promoción.

##### 4.º) Plus de Asistencia

Ambas representaciones son conscientes de la necesidad de reducir, en la medida de lo posible, las ausencias al trabajo. Se establece un plus a razón de 2,81 euros por día de asistencia al trabajo, que se abonará mensualmente incluyéndose en el boletín de nómina con este concepto.

##### **Artículo 33. - Complemento de Puestos de trabajo.**

Para compensar las molestias ocasionadas al personal por el hecho de trabajar a turno, de noche y en domingo o festivo, se establece un Complemento para estos tres conceptos de acuerdo con las siguientes condiciones:

##### 1.º Complemento de trabajo nocturno

Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, cuando corresponda efectuarlo por rotación natural de turno.

Se fija el Complemento por noche trabajada en la cantidad de 16,07 euros para el año 2020.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará el complemento por hora realmente trabajada; si fuera superior a cuatro horas, se abonará el complemento correspondiente como si hubiera trabajado ocho horas. Para cumplir esta norma, se dividirá por ocho el importe total a percibir por noche trabajada.

**2.º Complemento de trabajo a turno**

Se establece un complemento para compensar el trabajo a turno en los casos y en las cuantías que se indican a continuación:

a) Personal que realiza su trabajo a turno alternativo de 8 horas, percibirá por cada día efectivamente trabajado en estas condiciones, en el año 2020, la cantidad de 3,60 euros/día.

b) Remuneración por el trabajo festivo:

El personal que trabaje los domingos o festivos con descanso compensatorio, percibirá como complemento la cantidad de 66,54 euros, en el año 2020.

**Artículo 34.- Factores de Indemnización.**

El factor de indemnización que se venía percibiendo para compensar las molestias por las condiciones de trabajo ambientales, quedó incrementado a partir del 1.º de enero de 1983, a petición de la Representación de los Trabajadores y de acuerdo ambas partes, al sueldo Convenio y Gratificaciones que figuran en la “Tabla Salarial” (Anexo I).

**Artículo 35.- Plus asistencia anual.**

Conscientes de la necesidad de reducir, en la medida de lo posible las ausencias al trabajo, se establece un plus de asistencia anual por importe de 75 euros/año a todo el personal afectado por este Convenio que preste servicio desde el 1 de enero al 31 de diciembre y que durante el transcurso del año no tenga ninguna ausencia al trabajo por ningún motivo, prestando servicio todos los días de su calendario laboral en el año, abonándose 30 euros en caso de tener una única ausencia.

No computará como ausencia la no prestación de servicios por motivos sindicales debidamente justificada.

Este plus de asistencia anual no tendrá revisiones ni actualizaciones económicas durante ningún año de vigencia del Convenio, siendo un plus no consolidable.

**Artículo 36.- Prima Global de Productividad.**

Se mantiene la Prima Global de Productividad que no tiene carácter de incentivo individual, ni está en relación con el esfuerzo de cada uno de los perceptores, por lo que no le son de aplicación las condiciones específicas de esta clase de percepciones o primas de incentivo, tareas o destajos.

La Prima Global de Productividad se calcula en función de las toneladas fabricadas y cadencias de feldespato molido y seco y arena seca del mes anterior, con relación a las previstas en el presupuesto anual, según la siguiente fórmula:

$$\begin{array}{l}
 \text{Tns. A.S. Real Tns. FS - Real Tns. FM - Real} \quad \text{Cad. A.S. Real Cad.FS - Real Cad. FM - Real} \\
 \text{Tns. A.S. Prev Tns. FS - Pev Tns. FM - Pev.} \quad \text{Cad. A.S. Prev. Cad. FS - Pev. Cad. FM - Pevis} \\
 \text{-----} \quad + \quad \text{-----} \\
 \qquad \qquad \qquad 3 \qquad \qquad \qquad \qquad \qquad \qquad \qquad \qquad \qquad 3 \\
 \text{K = } \text{-----}
 \end{array}$$



De acuerdo con los valores K, se establece la siguiente fórmula de valor/punto/mes: 17,23 K

Cuando el valor K sea menor de 0,89 por causas imputables a los trabajadores, el valor punto mes será de 3,91 euros; si fuera por causas no imputables a los trabajadores, el valor punto/mes será de 15,19 euros.

Cuando el valor K sea superior a 1,30, el valor punto será de 22,37 euros.

Se redondeará por exceso cuando la tercera cifra decimal de K sea superior a cero.

Para su percepción se establece la siguiente escala de puntos por Grupo Profesional y niveles profesionales:

- Grupo Profesional VII - Nivel I y Grupo Profesional VI - Nivel I: 2,40 puntos/mes.
- Grupo Profesional VI - Nivel II, Grupo Profesional III - Nivel I, Grupo Profesional V - Nivel I y Grupo Profesional II – Nivel I: 2,10/ mes.
- Grupo Profesional V - Nivel II, Grupo Profesional II – Niveles II y III: 1,90/ mes.
- Grupo Profesional I – Niveles I y II, Grupo Profesional IV – Nivel I: 1,55/mes.

Los valores punto/mes se reducirán a valor hora para el pago.

La prima se devengará por hora normal realmente trabajada.

#### **Artículo 37. - Horas extraordinarias.**

Los valores de las horas extraordinarias, son los que figuran a continuación:

- Grupo Profesional VII - Nivel I y Grupo Profesional VI - Nivel I: 23,25 euros/hora.
- Grupo Profesional VI - Nivel II, Grupo Profesional III - Nivel I: 21,35 euros/hora.
- Grupo Profesional V - Nivel I y Grupo Profesional II – Nivel I: 16,44 euros/hora.
- Grupo Profesional II – Nivel II y Grupo Profesional V – Nivel II: 16,15 euros/hora.
- Grupo Profesional II – Nivel III: 15,71 euros/hora.
- Grupo Profesional I – Nivel I: 15,35 euros/hora.
- Grupo Profesional I – Nivel II y Grupo Profesional IV – Nivel I: 15,03 euros/hora.

No se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas por la legislación vigente, las necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate, y de mantenimiento, etc. El personal que realice estas horas percibirá los complementos de nocturnidad, festivos y domingos que corresponda cuando trabaje la jornada completa.

#### **Artículo 38. - Horas de formación fuera de la jornada.**

Los valores de las horas de formación convocada por la empresa fuera de la jornada laboral, son los que figuran a continuación:

- Grupo Profesional VII - Nivel I y Grupo Profesional VI - Nivel I: 19,86 euros/hora.
- Grupo Profesional VI - Nivel II, Grupo Profesional III - Nivel I: 18,23 euros/hora.
- Grupo Profesional V - Nivel I y Grupo Profesional II – Nivel I: 14,08 euros/ hora.
- Grupo Profesional II – Nivel II y Grupo Profesional V – Nivel II: 13,82 euros/hora.
- Grupo Profesional II – Nivel III: 13,45 euros/hora.
- Grupo Profesional I – Nivel I: 13,11 euros/hora.
- Grupo Profesional I – Nivel II y Grupo Profesional IV – Nivel I: 12,86 euros/hora

**Artículo 39. - Complemento de vencimiento periódico superior al mes.**

Se percibirán las siguientes Gratificaciones Reglamentarias.

- Gratificación de Junio y Gratificación de Navidad.

Las percepciones por este concepto, serán para cada categoría de una cuantía igual a la cantidad que figura en la tabla de salarios (Anexo n.º 1), incrementadas con el Complemento Personal de Origen mensual que a cada trabajador le corresponda y con el promedio realmente percibido por el concepto de Primal Global de Productividad durante los seis meses anteriores a la fecha de la Gratificación que corresponda.

Independientemente de la fecha de su pago, la Gratificación de junio se devenga desde 1 de enero al 30 de junio, y la Gratificación de Navidad se devenga desde 1 de julio al 31 de diciembre.

En ambas gratificaciones el devengo de las mismas será en proporción al tiempo efectivamente trabajado en jornada normal, computándose como tal el correspondiente a enfermedad y accidente.

La Gratificación de Junio se cobrará antes del 15 de julio y la de Navidad no más tarde del día 22 de diciembre.

**Sección 3.ª - Otros conceptos****Artículo 40. - Plus de distancia.**

El personal afectado por este Convenio percibirá la cantidad de 2,10 euros por día realmente trabajado en 2020. Este importe variará en cada año el mismo porcentaje que las tablas salariales.

**CAPÍTULO VI - DISPOSICIONES VARIAS****Artículo 41. - Salud Laboral.**

Ambas representaciones reconocen la importancia de la Salud Laboral en el trabajo, por lo que la Empresa y Trabajadores colaborarán en este campo para cumplir las obligaciones que le son propias, de conformidad con lo establecido en las leyes y reglamentos sobre esta materia, vigentes en cada momento y las establecidas en el centro.

**Artículo 42. - Delegados de personal.**

Los Delegados de Personal son los representantes de los trabajadores ante la Empresa, teniendo las garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 43. - Representación colectiva.**

Los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la Empresa se regirán por las disposiciones legales vigentes.

**Artículo 44. - Derecho Supletorio.**

Para evitar vacíos normativos ambas partes acuerdan como derecho supletorio remitirse a lo dispuesto en el Convenio Nacional de Vidrio y Cerámica para aquellas cuestiones no reguladas en este Convenio, ni en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de carácter general.

**Artículo 45. - Información.**

Ambas Representaciones reconocen la importancia de la información, hecho que se refleja a través del articulado del presente Convenio.



Los Delegados de Personal, recibirán la siguiente información:

- Mensualmente, información sobre evolución general de la Empresa, situación de la producción y ventas y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

- Información con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre reestructuración de plantilla, cierre total o parcial, definitivo o temporal, etc.

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

- Los Delegados de Personal podrán utilizar los tablones de anuncios para la difusión de temas relacionados con la Empresa, bajo su responsabilidad.

- No obstante, cuanto antecede, se estará a lo dispuesto en el Artículo 64.º del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 46. - Permisos y Licencias.**

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) Por matrimonio, 15 días naturales.

b) Por alumbramiento de esposa, dos días naturales o cuatro si se precisa realizar desplazamiento.

c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Por matrimonio de hijos o hermanos tanto propios como del cónyuge dos días, el día de la celebración y el anterior o posterior a elección del trabajador.

e) Por traslado del domicilio habitual un día natural.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Cuando conste en una disposición legal, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

g) Por asistencia médica del trabajador, por el tiempo necesario para acudir a consulta de medicina general, especialista o laboratorio clínico con volante médico y debidamente justificado.

#### **Artículo 47. - Incrementos salariales y actualizaciones.**

Incrementos salariales:

Año 2020: 0% de incremento

Año 2021: Incremento salarial 0,75%



Subida condicionada adicional:

a) RE 2021 => RE 2020 en un porcentaje igual o superior al 5% pero inferior al 10%, se llevará a cabo un incremento salarial retroactivo a 1 de enero de 2021 en un 0,25%, adicional al incremento fijo.

b) RE 2021 => RE 2020 en un porcentaje igual o superior al 10%, se llevará a cabo un incremento salarial retroactivo a 1 de enero de 2021 en un 0,75%, adicional al incremento fijo.

El incremento que se produjera en el año 2021, se aplicará a los conceptos regulados en los siguientes artículos:

<b>Artículos</b>	<b>Concepto</b>
32.1.º	Salario Convenio
32.2.º	Complemento Personal Origen
32.3.º	Complemento Unificación
32.4.º	Plus Asistencia
33.1.º	Complemento noche
33.2.º.a	Complemento trabajo turno
33.2.º.b	Complemento trabajo festivo
36	P.G.P.
37	Horas Extraordinarias
40	Plus Distancia
49	Complemento IT
51	Nupcialidad
51	Natalidad
52	Becas
53	Ayuda Personas con Discapacidad

#### **Artículo 48. - Remuneración variable.**

Se establece como incentivo una retribución variable durante la vigencia del presente convenio, pudiendo alcanzar hasta un máximo del 2,5% del Salario Convenio 14 meses.

Esta remuneración variable está basada en una fórmula elaborada de tal forma que, la consecución de los objetivos de, seguridad y calidad, del Resultado de Explotación, de la Ley del Faldespato producido en Vía Húmeda, del rendimiento de flotación, además del orden y limpieza, repercute en el conjunto de los trabajadores, de acuerdo con los siguientes criterios:

Del 2,5% máximo del Salario Convenio 14 meses establecido como objetivo anual, hasta el 20% se obtendrá al alcanzar los objetivos de seguridad, hasta el 20% en función de los parámetros de calidad y hasta el 60% distribuido en un máximo del 15% para cada uno del resto de los parámetros del variable (Rendimiento de Flotación, consecución de la Ley del Faldespato producido en Vía Húmeda, consecución del resultado de explotación y de los resultados obtenidos en las auditorias de orden y limpieza).

- Retribución variable relacionada con la Seguridad:

La seguridad y salud es un pilar fundamental de nuestra política y condición absoluta del desarrollo a largo plazo, siendo necesario el compromiso y la responsabilidad de todos hacia un objetivo único aceptable de cero accidentes de trabajo y cero enfermedades profesionales, por lo que se establece



como objetivo para la consecución de este parámetro, el no tener accidentes y/o enfermedades profesionales con baja durante el año y un máximo de un IF2=20.

La consecución de este objetivo (20% de la variable) se abonará en la nómina de los meses de enero de 2020 y 2021 respectivamente, de una sola vez y conforme a los resultados del ejercicio anterior, para el personal de alta en ese momento y en proporción al tiempo trabajado durante el año anterior.

- Retribución variable relacionada con la Calidad:

Es prioritario dirigir nuestra dedicación y esfuerzo a la obtención de una calidad adecuada a los objetivos de la Organización y a las necesidades y expectativas de nuestros clientes, basándonos en la mejora continua, por lo que se establece como objetivo para la consecución de este parámetro, la mejora de la satisfacción de nuestros clientes, medido en función al número de reclamaciones.

Se establece un baremo a partir del cual se empezará a retribuir por consecución parcial, en función del número de reclamaciones trimestrales definidas en la tabla adjunta,

N.º Reclamaciones trimestrales	>18	17-13	<13
Porcentaje anual sobre Salario Convenio 14 pagas	0%	10%	20%

\*Los porcentajes hacen referencia al valor anual

La consecución del objetivo de calidad se medirá trimestralmente. Por tanto, para obtener el porcentaje de cumplimiento de Calidad, se deberán sumar las reclamaciones de cada mes que conforman cada trimestre.

En el caso de que el resultado obtenido para cada trimestre se encuentre comprendido en la horquilla que da derecho a la percepción de la presente remuneración variable, se calculará el importe a abonar aplicando el porcentaje obtenido según la tabla anterior sobre el Salario Convenio 14 meses, abonándose un cuarto de la cantidad así obtenida en el mes siguiente al del resultado en cuestión (abril-julio-octubre-enero).

- Retribución variable relacionada con el Resultado de Explotación:

Para calcular este componente de la remuneración variable se partirá de los siguientes conceptos, reflejados en el Cuadro de Mando de la Sociedad INCUSA:

R.E.R / R.E.P. = Coeficiente C, siendo

R.E.R. = Resultado de Explotación Real de la Sociedad.

R.E.P. = Resultado de Explotación Previsto en el Presupuesto de la Sociedad.

De tal manera que el 15% correspondiente a este parámetro se distribuirá según la siguiente tabla:

Coeficiente C	<0.95	0.95 a 1.0	1.01 a 1.05	+ 1.05
Porcentaje sobre Salario Convenio 14 pagas	0%	5%	10%	15%

El porcentaje que resulte de aplicar la fórmula anterior se abonará en la nómina de los meses de enero de 2020 y 2021 respectivamente, de una sola vez y conforme a los resultados del ejercicio anterior, para el personal de alta en ese momento y en proporción al tiempo trabajado durante el año anterior.



- Retribución variable relacionada con la Ley del Feldespato producido en vía húmeda:

Se establece un baremo a partir del cual se empezará a retribuir por consecución parcial, en función de la horquilla establecida, siendo el objetivo máximo de la Ley el 16.8%.

De tal manera que el 15% anual correspondiente a este parámetro se distribuirá según la siguiente tabla:

% AI203	<16.5	16.5-16.59	16.6-16.79	>16.8
Porcentaje sobre Salario Convenio 14 pagas	0%	5%	10%	15%

La consecución del objetivo de la Ley del Feldespato producido en Vía Húmeda se medirá diariamente y se confirmará por el demuestre, computándose la consecución del objetivo por la media obtenida mensualmente. De esta de manera, podrá ser conocido el grado de cumplimiento por el colectivo de la plantilla de forma continuada.

Por tanto, el porcentaje de cumplimiento de la Ley será la media obtenida durante los meses completos que conformen cada trimestre.

En el caso de que la media obtenida para cada trimestre se encuentre comprendida en la horquilla que da derecho a la percepción de la presente remuneración variable, se calculará el importe a abonar aplicando el porcentaje obtenido según la tabla anterior sobre el Salario Convenio 14 meses, abonándose un cuarto de la cantidad así obtenida en el mes siguiente al del resultado en cuestión (abril-julio-octubre-enero).

- Retribución variable relacionada con el rendimiento de Flotación:

Se establece un baremo a partir del cual se empezará a retribuir por consecución parcial, en función de la horquilla establecida en la tabla adjunta.

De tal manera que el 15% anual correspondiente a este parámetro se distribuirá según la siguiente tabla:

Rendimiento AI203	<70%	70%-75%	76%-85%	>85%
Porcentaje sobre Salario Convenio 14 pagas	0%	5%	10%	15%

La consecución del objetivo del rendimiento de Flotación se medirá diariamente y se confirmará con las leyes obtenidas en el FKH y arena silíceo de las líneas de flotación, computándose la consecución del objetivo por la media obtenida mensualmente. De esta de manera, podrá ser conocido el grado de cumplimiento por el colectivo de la plantilla de forma continuada.

Por tanto, el porcentaje de cumplimiento del rendimiento será la media obtenida durante los meses completos que conformen cada trimestre.

En el caso de que la media obtenida para cada trimestre se encuentre comprendida en la horquilla que da derecho a la percepción de la presente remuneración variable, se calculará el importe a abonar aplicando el porcentaje obtenido según la tabla anterior sobre el Salario Convenio 14 meses, abonándose un cuarto de la cantidad así obtenida en el mes siguiente al del resultado en cuestión (abril-julio-octubre-enero).

- Retribución variable relacionada con el orden y la limpieza:

Se establece un baremo a partir del cual se empezará a retribuir por consecución parcial, en función de la horquilla establecida en la tabla adjunta.



De tal manera que el 15% anual correspondiente a este parámetro se distribuirá según la siguiente tabla:

Orden y limpieza	<0.50 pts	0.75 pts	1.00 pts
% sobre salario CC	5%	10%	15%

La consecución del objetivo de orden y limpieza se medirá trimestralmente mediante sistema de auditoría interna, según el plan de orden y limpieza "5S" por áreas (Vía húmeda, Vía Seca, Laboratorio, Almacén y Taller) y será realizada por miembros de Comité de Seguridad y Salud de Incusa y un empleado de Incusa al que no le sea de aplicación el Convenio Colectivo. Para la realización de la auditoría trimestral se utilizarán los formatos "Check List Auditoría 5S" existentes para tal fin.

En el caso de que la puntuación obtenida para cada trimestre se encuentre comprendida en la horquilla que da derecho a la percepción de la presente remuneración variable, se calculará el importe a abonar aplicando el porcentaje obtenido según la tabla anterior sobre el Salario Convenio 14 meses, abonándose un cuarto de la cantidad así obtenida en el mes siguiente al del resultado en cuestión (abril-julio-octubre-enero).

#### CAPÍTULO VII - PREVISIÓN Y VENTAJAS SOCIALES

La Comisión Negociadora acuerda las normas que han de regir sobre la previsión y ventajas sociales de Industrias del Cuarzo, S.A. y que figuran a continuación.

##### **Artículo 49. - Incapacidad Temporal.**

Cuando un trabajador sea dado de baja, por el médico de la Seguridad Social, como consecuencia de enfermedad o accidente, se concederá un complemento en tanto continúen vigentes las actuales prestaciones económicas de la Seguridad Social, de acuerdo con las siguientes normas:

1.- Enfermedad común o accidente no laboral

a).- Desde el primer día de la baja, se establece:

Un complemento de un importe tal que, sumado a la prestación legal que se perciba por la situación de incapacidad temporal, garantice que el trabajador enfermo perciba el 100% de los siguientes conceptos salariales:

- Salario Convenio
- Complemento Personal de Origen
- Complemento de Unificación

Un complemento especial, con arreglo a las siguientes cuantías y normas:

- Hasta el 1% de absentismo .....6,89 euros/día
- del 1% al 2% " .....5,25 euros/día
- del 2% al 3% " .....3,80 euros/día
- del 3% al 3,5% " .....2,55 euros/día
- del 3,5% al 4% " .....1,92 euros/día
- Más del 4% " .....0 euros/día

Los índices de absentismo serán los derivados de enfermedad común y Accidente no laboral, referenciados a los cuatro trimestres anteriores a la fecha del devengo, es decir, para el primer trimestre



del año 2020 se tomará el índice del 2019, para el segundo trimestre se tomará el 1.º abril de 2019 al de 31 de marzo de 2020 y así sucesivamente.

## 2.- Accidente Laboral

En caso de que la baja por I.T. sea debida a accidente laboral, el Complemento de Empresa se abonará igualmente desde el primer día de la baja, para garantizar la percepción del 100% de los conceptos salariales citados en el apartado 1.a)

### **Artículo 50.**

Agotado el plazo máximo de I.T. y hasta tanto el trabajador no sea dado de alta, o hasta la fecha en que se le reconozca, por el órgano competente, cualquier grado de invalidez, la empresa abonará un complemento que, sumado a la prestación económica que concede la Seguridad Social, garantice al trabajador, durante este período, la percepción del 90% de su Base de Cotización.

### **Artículo 51. - Premios de Nupcialidad y Natalidad.**

#### a) Premio de Nupcialidad

Se concederá un premio de Nupcialidad por un importe de 249,84 euros brutos, que se regirá por la siguiente norma: tener al menos un año de antigüedad en la empresa a la fecha del matrimonio.

#### b) Premio de Natalidad

Se concederá un premio de Natalidad de 196,05 euros brutos por cada hijo nacido, siempre que se tenga como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

### **Artículo 52. - Becas.**

El personal incluido en el Convenio podrá solicitar Becas para ayuda a estudios de sus hijos en la forma que a continuación se determina:

#### 1) Disposiciones Generales:

Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se soliciten.

Una comisión creada al efecto se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de Becas que sean presentadas.

La Comisión estará presidida por el Jefe de la Planta o persona en quien éste delegue, un Empleado y dos Delegados de Personal.

Las Becas se abonarán al personal con la nómina del mes de diciembre de cada año.

#### 2) Estudios para los que pueden solicitarse Becas:

##### 2.1. - Niveles educativos



Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes grupos:

<b>De 3 a 16 años</b>		
<b>Nivel Educativo</b>	<b>Edad</b>	<b>Grupo de Estudios</b>
Educación Infantil	3 a 5 años	A
Educación Obligatoria	6 a 13 años	B
Educación Obligatoria	14 a 16 años	C

<b>A partir de 17 años</b>		
<b>Logse</b>	<b>Vigente</b>	<b>Grupo de Estudios</b>
1.º Bachillerato 1.º Ciclo FP Grado Medio	1.º Bachillerato 1.º Ciclo FP Grado Medio	C
2.º Bachillerato		
2.º Ciclo FP Grado Medio	2.º Bachillerato 2.º Ciclo FP Grado Medio	D
1.º Ciclo FP Grado Superior 1.º Ciclo Universidad 2.º Ciclo Universidad 3.º Ciclo Universidad	FP Grado Superior Grado Universitario Master Oficial Doctorado	E

2.2.- Becas para otros estudios. Los estudios de Secretariado son asimilados al "Grupo C" de estudios y siempre que se cursen en centros oficiales reconocidos y en un período no superior a dos años.

La Beca asignable será la que corresponda a la modalidad de enseñanza inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados, que deberá acreditarse con una certificación del Centro donde curse sus estudios.

### 3) Condiciones para solicitar Becas

3.1. - La antigüedad mínima en la Empresa que debe tener el solicitante será de un año al 31 de diciembre del año de la petición.

La Comisión establecida considera los casos excepcionales que, no cumpliendo esta condición, serán presentados en razón de circunstancias muy particulares.

3.2. - Podrán solicitar becas de empresa los trabajadores que hayan obtenido Becas de otras instituciones.

3.3. - Los agentes podrán solicitar becas, tanto para sus propios hijos como para los niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

3.4. - Las Becas para ayuda de estudios de hijos del personal se concederán solamente para un curso completo. No tendrán, por tanto, opción a Becas quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.

3.5. - A las viudas de productores fallecidos en activo se les reconocerá el derecho a solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este texto.

3.6. - La edad máxima de los beneficiarios para los que se solicite becas será de 25 años al 31 de diciembre del año de la solicitud.

**4) Presentación de solicitudes**

4.1. - En el mes de septiembre de cada año y por medio de una circular que se publicará en los Tablones de anuncios, se abrirá el plazo de solicitudes de becas para aquellos hijos que cumplan 17 años o más dentro del año, plazo que finalizará el 31 de octubre. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado.

4.2. - El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifiquen. La Comisión supervisará la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará nula y sin efecto toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.

4.3. - Junto con el impreso de solicitud, el interesado deberá presentar los siguientes documentos:

- Justificante de las calificaciones obtenidas.
- Justificante de la matrícula de los estudios a realizar.

4.4. - Para los hijos cuyas edades estén comprendidas entre 3 y 16 años (calculados al 31 de diciembre del año que se trate) no será necesario la presentación de solicitud de beca.

El importe de la beca-base se abonará de acuerdo con la siguiente escala:

<b>Edad</b>	<b>Grupo de Estudios</b>
De 3 a 5 años	A
De 6 a 13 años	B
De 14 a 16 años	C

**5) Importe de las Becas**

La cuantía de las Becas que se conceda, estará en función del nivel de estudios a realizar.

5.1. - La beca de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el apartado 2.º de este artículo será la siguiente:

<b>Nivel de Estudios</b>	<b>Importe Beca Euros Brutos</b>
A	74,80
B	82,45
C	142,91
D	215,55
E	332,38

**5.2. - Veracidad de los datos declarados**

La inexactitud de los datos declarados, será sancionada con la pérdida de la beca de la Empresa en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

**Artículo 53. - Ayuda a Personas con Discapacidad.****A.- Personas con discapacidad psíquica**

Se mantiene una modalidad por parte de la Empresa para aquellas personas que tengan hijos o familiares a su cargo aquejados de deficiencias psíquicas y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a centros escolares ordinarios.

Estas lesiones serán evaluadas por los organismos establecidos en por la legislación vigente de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y disposiciones complementarias.

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

1.º - Personas con discapacidad para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la prestación económica otorgada por la Seguridad Social.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de 3 años en adelante 675,46 euros/año.

2.º - Personas con discapacidad menos gravemente afectadas y, por consiguiente, no perciben la prestación económica otorgada por la Seguridad Social, pero sí necesitan de educación en Centros especializados.

Cuantía de la ayuda de 3 años en adelante 885,98 euros/año.

3.º - Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores, la asistencia a un centro de educación Especial.

4.º - Se reducirá la ayuda en un 50% si el minusválido para quien se hubiera solicitado asistiera a un centro de educación especial de carácter completamente gratuito.

5.º - Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de Rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la prestación económica otorgada por la Seguridad Social.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de 3 años en adelante 1.161,52 euros/año.

6.º - Se abonará mensualmente la parte correspondiente al total anual de la ayuda.

**B. - Personas con discapacidad física**

1.º - Si asisten a Colegios de enseñanza normal, se atenderán a las normas vigentes establecidas para los casos normales.

2.º.- Si asisten a Colegios de enseñanza especializada, se regirán por lo establecido en el párrafo siguiente:

En aquellos supuestos en que la cantidad percibida como ayuda de la Empresa expresadas en los puntos 1.º al 6.º del apartado A y 2.º del apartado B, unido a la prestación que reciba de la Seguridad Social, no llegara al 80% de los gastos reales del deficiente en los aspectos sanitarios, de educación o rehabilitación, se establecerá un complemento que cubra los gastos hasta dicho 80%.

La Dirección con los Representantes del Personal estudiarán y decidirán los casos en que hubiera necesidad de otorgar el complemento citado en el párrafo anterior.

**Artículo 54. - Seguro de Vida e Invalidez.**

1) Condiciones Generales: El Seguro de Vida que la Empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los trabajadores que cumplan las condiciones más adelante citadas, en las siguientes eventualidades:

- a) En caso de fallecimiento.
- b) En caso de Invalidez Permanente absoluta.

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el asegurado en caso de fallecimiento de este o al propio asegurado en caso de invalidez permanente absoluta, ajustándose a lo dispuesto en la Ley 50/80, (BOE 17/10/80).

2) Personal asegurado: Se beneficiarán de las garantías establecidas:

a) Todos los trabajadores en alta en la Empresa y los que, agotado el plazo máximo de duración de la I.T., se encuentren en espera de ser calificados como incapacitados permanentes, hasta que termine la anualidad en que los asegurados cumplan 65 años de edad.

b) El personal que se haya jubilado anticipadamente hasta que termine la anualidad en que el asegurado cumplan 65 años.

3) Personal excluido de las garantías: Las garantías del Seguro Colectivo no alcanzarán al personal que se encuentre en situación de excedencia.

4) Duración de las garantías:

4.1. Las garantías comenzarán desde el mismo día de la incorporación en la Empresa.

4.2. Las garantías cesarán:

El mismo día del cese para los asegurados que causen baja en la Empresa, salvo en los casos previstos en los apartados a) y b) del punto 2 de este artículo.

En caso de que el asegurado haya percibido el capital estipulado para la situación de invalidez permanente absoluta, cesarán las garantías para el caso de fallecimiento.

5) Capitales asegurados:

El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base por el coeficiente familiar.

El capital base será de 9608,375 euros para todo el personal afectado por el Convenio.

6) Coeficiente familiar:

Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes, que se aplicarán sobre el capital base, excepto el personal en período de prueba y personal con contrato temporal.

- Para asegurados solteros y viudos sin hijos: 0,90
- Para asegurados casados: 1,20
- Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de 18 años o mayores incapacitados: 1,20
- Por cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado, se incrementará el capital base en 20%

En caso de invalidez permanente absoluta, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento desde la misma fecha en que se haya abonado el capital asegurado.

**Artículo 55. - Préstamo de Vivienda.**

La Dirección de la Empresa podrá conceder, teniendo en cuenta las circunstancias particulares de cada caso y siempre que lo permita la situación económica de la misma, préstamos para la adquisición o construcción de vivienda de uso propio, en la cuantía y condiciones que se determinen.

**Disposiciones Adicionales****Disposición adicional primera - Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres**

Las partes firmantes del Convenio Colectivo de Industrias del Cuarzo S.A., se obligan a promover el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como velar por la adecuada aplicación de la regulación contenida en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y demás normativa vigente en la materia.

Los derechos establecidos en el presente Convenio, afectan por igual a la mujer y al hombre de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo, remuneración o cualquier otra condición laboral regulada en el mismo, entre trabajadores de uno y otro sexo.

Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades, y adoptarán políticas activas de diversidad. En este sentido, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

- Los procedimientos de selección y promoción profesional respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate. En este sentido, si la empresa decidiese en un futuro la utilización de contratos formativos, se compromete a la aplicación de este mismo principio, con el objeto de lograr una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante esa modalidad de contratación.

- En materia de formación, se garantizará el principio de igualdad de oportunidades de acceso a las acciones formativas realizadas por la empresa.

- Creación de una Comisión para la Igualdad, dependiente de la Comisión Paritaria de vigilancia del Convenio Colectivo que se regula en la Sección 4.ª del mismo y que, con un funcionamiento interno y composición análoga, velará en el ámbito del presente Convenio Colectivo, por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la igualdad y para evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La Comisión podrá ser consultada y emitir informe acerca de las cuestiones que pudieran plantearse por todos los trabajadores acogidos a este Convenio Colectivo, cuando estimen que se haya podido o pueda producir una situación discriminatoria.

**Disposición adicional segunda - Lenguaje no sexista**

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etcétera, es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, sean derechos que correspondan a la mujer.

**Anexo I-A**

Incusa

Tablas salariales 2020 - Personal empleado

Grupo profesional	Nivel	Salario Conv. MES	Salario Convenio (12 MESES)	Grat. Reglamen (2 MESES)	PGP 14 meses 16,06 €/ Punto	TOTAL
VII	I	2762,11	33145,32	5524,22	578,86	39248,39
VI	I	2625,22	31502,70	5250,45	578,86	37332,00
	II	2345,48	28145,75	4690,96	506,52	33343,22
V	I	2071,41	24856,92	4142,82	506,52	29506,25
	II	1611,02	19332,26	3222,04	458,28	23012,57
IV	I	1519,77	18237,26	3039,54	373,84	21650,65

**Anexo I-B**

Incusa

Tablas salariales 2020 - Personal operario

Grupo profesional	Nivel	Salario Conv. MES	Salario Convenio (12 MESES)	Grat. Reglamen (2 MESES)	PGP 14 meses 16,06 €/ Punto	TOTAL
III	I	2071,45	24857,45	4142,91	506,52	29506,88
II	I	1637,83	19653,98	3275,66	506,52	23436,16
	II	1611,02	19332,26	3222,04	458,28	23012,57
	III	1578,09	18937,09	3156,18	458,28	22551,55
I	I	1540,57	18486,89	3081,15	373,84	21941,87
	II	1519,77	18237,27	3039,55	373,84	21650,65

**Anexo II**

Artículos	Concepto	Valor
32.1	Salario Convenio	inc. 0%
32.2	Complemento personal origen	inc. 0%
32.3	Complemento unificación	inc. 0%
32.4	Plus asistencia	2,81
33.1	Complemento noche	16,07
33.2 a	Complemento trabajo turno	3,60
33.2 b	Complemento trabajo festivo	66,54
36	Valor punto	17,23
36	Valor punto	15,19
36	Valor punto	22,37



<b>Artículos</b>	<b>Concepto</b>	<b>Valor</b>
	<b>Horas extraordinarias</b>	
37	Grupo VII - Nivel I y Grupo VI - Nivel I	23,25
37	Grupo VI - Nivel II, Grupo III - Nivel I	21,35
37	Grupo V Nivel I, Grupo II - Nivel I	16,44
37	Grupo V Nivel II, Grupo II - Nivel II	16,15
37	Grupo II - Nivel III	15,71
37	Grupo I - Nivel I	15,35
37	Grupo I - Nivel II y Grupo IV - Nivel I	15,03
40	Plus distancia	2,10
	<b>Complemento IT</b>	
49	Hasta 1%	6,89
49	del 1% al 2%	5,25
49	del 2% al 3%	3,80
49	del 3% al 3,5%	2,55
49	del 3,5% al 4%	1,92
49	más del 4%	
51	Nupcialidad	249,84
51	Natalidad	196,05
	<b>Becas</b>	
52	A	74,80
52	B	82,45
52	C	142,91
52	D	215,55
52	E	332,38
	<b>Ayudas personas con discapacidad</b>	
53	Psíquicos 1. <sup>a</sup>	675,46
53	Psíquicos 2. <sup>a</sup>	885,98
53	Psíquicos 3. <sup>a</sup>	1161,52