



MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES

Reunidos, por una parte, el Comité de Empresa de SMR S.A.U., encabezado por su Presidenta Inmaculada Concepción Lera Juste, María Pilar Villuendas Pardo, Eva María Díez Tizne, Javier Remiro, María Luisa Cebada Barranco, María Dolores Rotellar Sobrevela, Angel Ripa Lana, Blas Forniés Cebada, José Manuel Torrano Martínez y Rosario Cristina Álvarez Modrego, siendo asesorados por Daniel Rodríguez Franco del MIT y Carmen Martínez García de CCOO y de otra parte el Director Gerente Stephan Gonzalez, el Director de RR HH Emilio Llanas y Elisa Vinuesa RRHH Generalista,

ACUERDAN: Firmar un nuevo Pacto de Empresa con las cláusulas que a continuación se indican y que han sido suscritas por las siguientes personas:
Presidenta: Inmaculada Concepción Lera Juste, María Pilar Villuendas Pardo, Eva María Díez Tizne, Javier Remiro, María Luisa Cebada Barranco, María del Rocio Bustos Gil y María Dolores Rotellar Sobrevela por parte del MIT. Luís Sergio Castilla y Rosario Cristina Álvarez Modrego por parte de CCOO y de otra parte el Director Gerente Stephan Gonzalez, el Director de RR HH Emilio Llanas de la empresa

PACTO DE EMPRESA SMR

El texto que a continuación se relaciona constituye el Pacto de Empresa que regirá las relaciones laborales en la empresa con carácter principal, siendo de aplicación subsidiaria, y en lo que en él no se regule, el Convenio General de la Industria Química vigente en cada momento, Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales que fueren de aplicación.

Vigencia: El presente Pacto tendrá una vigencia de tres años, extendiéndose desde el 1 de Abril de 2015 hasta el 31 de Marzo de 2018.

Ámbito personal: El presente Pacto se aplicará en todos sus términos a todos los trabajadores de la Empresa, excepto al equipo Directivo de la misma.

Empleo y contratación La empresa adquiere el compromiso de efectuar durante la vigencia del presente Pacto un total de 75 contrataciones de carácter indefinido a tiempo completo, las cuales se realizarán en las siguientes fechas y con el siguiente escalado:

- Antes del 31 de julio de 2015 efectuará 25 contrataciones.
- Antes del 30 de octubre de 2015 efectuará 25 contrataciones.
- Antes del 28 de febrero de 2016 efectuará 25 contrataciones.

Se creará una Comisión paritaria de seguimiento compuesta, al menos, por tres integrantes de la parte social que velará por el cumplimiento de lo acordado en este punto.

Durante la vigencia del presente pacto, la empresa, como mínimo, mantendrá el número actual de puestos de trabajo junto con el número de contrataciones indefinidas enumeradas en el punto tercero de este acuerdo.

La empresa adquiere el compromiso de reducir gradualmente durante la vigencia del presente pacto el número de trabajadores contratados a través de ETTs, hasta alcanzar un máximo del 20% sobre el total de la plantilla.

La empresa se compromete a la no externalización perjudicando la contratación. En caso de disminuir la producción se reducirán las subcontratas y se realizarán esas tareas por el personal de SMR

Contrato de relevo: La Empresa, con la finalidad de favorecer la progresiva renovación de la plantilla, facilitará la suscripción de un contrato de relevo de acuerdo con la normativa vigente y cuando el trabajador alcance la edad que legalmente fije la normativa vigente, suscribiendo a tal efecto un contrato a tiempo parcial con el trabajador relevado con la jornada mínima de acuerdo a la normativa aplicable y contratando a un trabajador relevista a tiempo completo y de forma indefinida.

Salud Laboral: La obligación de entregar ropa de trabajo contenida en el Convenio General de la Industria Química, se extiende a los trabajadores temporales desde el momento de su ingreso en la empresa. La entrega de las prendas de trabajo se realizará anualmente, incluyendo para las secciones necesarias ropa de abrigo. Correspondiendo al trabajador su limpieza y cuidado

Reposición de EPIS, así como estudio de circunstancias médicas sensibles en cuanto al calzado.

Contratación de un prevencionista.

La empresa dispondrá en planta de un remanente de EPIS. El Comité de Seguridad y Salud determinará en cada caso el número de EPIS necesario para garantizar la disponibilidad del material de seguridad.

Los trabajadores de plantilla pasarán reconocimiento médico como mínimo una vez al año.

Salario: Ambas partes acuerdan los siguientes incrementos salariales, dentro de los que se incluyen los pactados en el Convenio General de la Industria Química (CGIQ en adelante), que serán de aplicación a todos los trabajadores que en la actualidad perciban salario anual no superior a 30.000euros brutos:

- 01/04/2015 a 31/03/2016: 2% sobre todos los conceptos salariales del CGIQ, así como un incremento de 40 euros lineales en el Plus Convenio o en el plus ad personam

- 01/04/2016 a 31/03/2017: 2% sobre todos los conceptos salariales del CGIQ; así como un incremento de 20 euros lineales en el Plus Convenio o Plus ad personam.
- 01/04/2017 a 31/03/2018: 1,70% sobre todos los conceptos salariales del CGIQ, así como una paga lineal de carácter no consolidable de 250 euros brutos, la cual se abonará en el mes de abril de 2017 a todos los trabajadores que se encuentren a dicha a dicha fecha de alta en la empresa

A todos los trabajadores con salarios superiores en la actualidad a 30.000 euros brutos anuales les será de aplicación el sistema IPMD (GESTION INTEGRAL DEL DESEMPEÑO Y EL DESARROLLO), el cual será de aplicación del 1 abril a 31 de marzo de cada año según ejercicio fiscal del Grupo SMR, y será explicado de forma colectiva e individual a cada uno de los afectados tanto su funcionamiento como su desarrollo.

Los atrasos generados desde el día 1 de abril de 2015, se abonarán junto con la nómina del mes de agosto de 2015.

Nocturnidad, Horas Extraordinarias:

El valor de la nocturnidad se establece en 12 euros por noche para el primer año de pacto, incrementándose los dos años siguientes del pacto con el aumento establecido en el CGIQ.

Se acuerdan los siguientes incrementos sobre el precio de la hora extraordinaria:

- Hora Extraordinaria Normal: Se incrementará en 1,20 euros por hora.
- Hora Extraordinaria Festiva: Se incrementará en 2 euros por hora más del valor de la hora extraordinaria normal, teniendo la consideración de periodo festivo desde las 22:00 horas del sábado a las 22:00 horas del domingo, y festivos.

Plus Convenio, Grupos Profesionales y Técnicos y Administrativos:

Mantener el Contrato de Entrada, para los contratos nuevos que se realicen con carácter indefinido, con las siguientes condiciones:

1º Año	Grupo I, Salario Mínimo garantizado del CGIQ correspondiente al grupo 1
2º Año	Grupo II, Salario Mínimo garantizado del CGIQ correspondiente al grupo 2, más 33% Plus Convenio
3º Año	Grupo II, Salario Mínimo garantizado del CGIQ correspondiente al grupo 2, más 66% Plus Convenio
4º Año	Grupo II, Salario Mínimo garantizado del CGIQ correspondiente al grupo 2, 100% Plus Convenio

Esta medida no afectará ni a la turnicidad ni a la nocturnidad del CGIQ.

Condiciones de aplicación:

El Salario Mínimo Garantizado "Grupo de Entrada" es de aplicación para todos los departamentos y para el personal que con motivo de su reciente incorporación a la empresa necesite especial supervisión para la realización de las tareas que debe desarrollar en su puesto de trabajo. En cualquier caso pasará a percibir el salario mínimo garantizado correspondiente a su departamento al cumplir un año de antigüedad en la empresa.

Para la aplicación de los nuevos salarios no podrá la empresa efectuar compensación ni absorción con ningún otro concepto salarial que el trabajador viniera percibiendo.

En caso de ascenso o promoción interna, para alcanzar el Salario Base correspondiente al nuevo Grupo Profesional, no podrá absorberse ninguna cantidad del Plus Convenio que el trabajador viniera percibiendo.

No obstante, en caso de que el Plus Convenio que el trabajador viniera percibiendo fuera superior al que corresponde al nuevo Grupo y para mantener la homogeneidad del plus Convenio dentro del mismo Grupo Profesional, el exceso se trasladará a un Complemento ad personam sujeto a los incrementos y revisiones estipulados en el Convenio general de la Industria Química.

Este complemento personal no será compensable ni absorbible y se abonará en las 14 pagas.

Respecto al tema de los Grupos Profesionales, se creará una Comisión Paritaria para el estudio de las categorías profesionales en la empresa.

Plus de Transporte Extra salarial: Durante todos los años de vigencia del pacto se abonará este plus de transporte y se incrementará según suba el precio del billete y serán las siguientes cuantías por trabajador, en función del lugar de residencia:

Residencia en Zaragoza	Residencia fuera de Épila
Precio billete autobús	0,10 € x Km con el máximo del precio del billete

Este Plus dejará de ser abonado si la empresa proporciona a los trabajadores afectados, un sistema de desplazamiento desde sus localidades de residencia a Épila, que no suponga al trabajador ningún gasto por tal concepto.

Este Plus tiene por finalidad compensar la necesidad de desplazamiento y por lo tanto, se abonará por día efectivamente trabajado, independientemente de la jornada diaria a realizar.

Formación: La Empresa vinculará la formación al desarrollo profesional de las personas que trabajan en la Empresa, para ello los Representantes Legales de los trabajadores deberán revisar sus contenidos.

Métodos y Tiempos: Se crea una Comisión paritaria de métodos y tiempos con el objeto de valorar aquellos puestos de trabajo que el Comité de Empresa

proponga a dicha Comisión. En el caso, de no alcanzar acuerdo en el seno de dicha Comisión ambas partes se someterán a un arbitraje de métodos y tiempos en el SAMA para resolver de manera efectiva las discrepancias surgidas.

Jornada de trabajo: La jornada efectiva de trabajo para todos los años de vigencia del presente Pacto será de 1736 horas.

Entre el 1 de junio y el 30 de septiembre ambos inclusive, se mantiene la pausa de 10 minutos que tendrá carácter de tiempo efectivo de trabajo. Esta pausa responde a la necesidad de mitigar el efecto negativo que las altas temperaturas tienen en las condiciones de trabajo. El establecimiento de esta pausa no supondrá ninguna disminución del número de piezas fabricadas, ni de la producción actual.

En el turno central, se estudiará ampliar el número de viernes con salida anticipada a las 14 horas, asegurando el servicio a nuestros Clientes durante toda la jornada laboral.

Lactancia: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

La mujer por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada de media hora con la misma finalidad. O acumular el derecho a una hora de ausencia del trabajo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

Maternidad y/o paternidad: Cuando el hecho de desarrollar el trabajo en el puesto habitual implique riesgos para la salud de la embarazada o del feto, o, en su caso, riesgo para la lactancia y no sea posible adoptar medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, la empresa asignará a la trabajadora a otro puesto diferente compatible con su estado, dentro de un grupo profesional o categoría equivalente, en su defecto a uno de grupo o categoría inferior, sin merma en las retribuciones, hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto de trabajo anterior.

Si esto no fuera posible técnica ni objetivamente, o no pueda serlo por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo por el tiempo necesario para la protección de su seguridad y salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. En este supuesto la empresa complementará hasta el 100 % del salario la prestación por subsidio por riesgo durante el embarazo.

Local Comité de Empresa: La empresa pondrá a disposición del Comité, y para su uso exclusivo, un local adecuado para realizar sus tareas, equipado con ordenador (con acceso a Internet y cuenta de correo electrónico) y teléfono.

Crédito horario sindical: Las horas sindicales podrán acumularse según lo estipulado en el Convenio General de la Industria Química.

Caja de aguinaldo: En la última semana de diciembre la empresa entregará a cada trabajador una caja de aguinaldo por un valor mínimo de 50 euros.

Día de la Familia: Se celebrará un día de familia en julio de cada año

Medidas de carácter social para trabajadores inmigrantes: Ambas partes tomarán las medidas oportunas para favorecer la integración de los trabajadores inmigrantes.

Mejora y mantenimiento en instalaciones:

Mantener y mejorar la sala de comedor.

Mantener armarios en las diferentes secciones para dejar los enseres personales.

Mantener y estudiar la ubicación idónea de ventiladores en las distintas Secciones para mitigar los efectos del calor en verano.

Mantener la gestión de las máquinas expendedoras existentes en la empresa, incluida la cafetera, corresponderá al Comité de Empresa. Para proceder a ampliar el número de máquinas expendedoras actualmente existentes en la empresa, será necesaria la previa autorización de la Dirección de la misma.

Mantener y estudiar la ubicación de nuevas plazas de aparcamiento para toda clase de vehículos.

Mantener el área creada de fumadores.

Otros:

Cálculo de IT según CGIQ

Creación y entrega a los trabajadores un kit para su uso en el puesto de trabajo.

Cofinanciación de la cena de Navidad.