

Dilluns, 21 de març de 2011

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 16 de febrer de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Dallant, SA per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0801221)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Dallant, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 de gener de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Dallant, SA per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0801221) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DALLANT, SA PARA LOS AÑOS 2010-2012**Capítulo 1****Ámbito y vigencia****Artículo 1****Ámbito de aplicación**

En su aspecto territorial, funcional y personal, el Convenio afectará a todos los trabajadores de la empresa Dallant, SA en su centro de trabajo situado en Sant Feliu de Llobregat (Barcelona).

Artículo 2**Duración, vigencia y denuncia**

1. Entrada en vigor. Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor al día siguiente de su firma.
2. Duración. La duración del Convenio se determina en 3 años, a contar desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012.
3. Prórroga. El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales, si no fuera denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 2 meses, antes del término de su vigencia. En caso de denuncia por cualquiera de las partes, en la forma prevista en el presente artículo, todos y cada uno de los pactos de este Convenio seguirán en vigor, en tanto en cuanto las partes no hayan formalizado un acuerdo sobre la revisión del mismo.

Capítulo 2**Clasificación profesional****Artículo 3****Clasificación Profesional**

Todo el personal de la empresa estará acogido a lo establecido a este respecto en el Estatuto de los Trabajadores. El sistema de clasificación profesional por Grupos Profesionales es de conformidad a lo establecido en el Convenio general de industrias químicas y al Protocolo de Grupos Profesionales (ver anexo).

Dilluns, 21 de març de 2011

Artículo 4

Plantilla

4.1 Los trabajadores a los que afecte el presente convenio, en función de la labor que han de desarrollar, y según sea su aptitud profesional, serán clasificados en grupos profesionales, integrados a su vez, en las correspondientes divisiones orgánicas que existen en la empresa.

4.2 Ingresos. El ingreso de trabajadores se ajustará a las normas generales de colocación. Para el nuevo ingreso, será requisito indispensable estar inscrito en la oficina de empleo y efectuar una revisión médica.

4.3 Período de prueba. Según lo regulado en el artículo 12 del CGIQ.

Únicamente a aquellos trabajadores que firmen un contrato indefinido sin haber estado ligados previamente a Dallant (contrato temporal, ETT, subcontrata, etc.) se les aplicarán los siguientes períodos de prueba:

Grupos profesionales 8 y 7, doce meses.

Grupos profesionales 6, diez meses.

Grupos profesionales 5, siete meses.

Grupo profesional 4 y 3, cinco meses.

Grupo profesional 2, tres meses

Grupo profesional 1, dos meses.

Capítulo III

Política salarial

Artículo 5

Remuneraciones. Aumento salarial

5.1 Para el año 2010-2012, se pacta expresamente que el incremento salarial porcentual se ajustará a lo dispuesto en el Acuerdo de revisión salarial de Dallant 2010-2012:

Año 2010:

IPC real a 31 de diciembre de 2010 más gratificación de desarrollo de negocio (0,8% de MSB de 2009 repartida linealmente y no consolidable; abono con la firma del acuerdo). El incremento según IPC real tendrá un límite del 4%. A cuenta 1,5% a la firma del acuerdo.

Año 2011:

IPC real a 31 de diciembre de 2011 (el incremento según IPC real tendrá un límite del 4%), más la gratificación de desarrollo de negocio (0,8% de MSB de 2010 repartida linealmente y no consolidable; abono en septiembre. Si hubiese beneficios en el ejercicio 2010 se consolidaría un 0,2% de esta gratificación extraordinaria). A cuenta 1% en el mes de febrero así como la regulación de los posibles atrasos a IPC real, si fuese necesario.

Año 2012:

IPC real a 31 de diciembre de 2012 (el incremento según IPC real tendrá un límite del 4%), más la gratificación de desarrollo de negocio (0,8% de MSB de 2011 repartida linealmente y no consolidable; abono en septiembre. Si hubiese beneficios en el ejercicio 2011 se consolidaría un 0,2% de esta gratificación extraordinaria). A cuenta 1% en el mes de febrero así como la regulación de los posibles atrasos a IPC real, si fuese necesario.

El aumento se realizará en la forma prevista en el artículo 5.2 del vigente Convenio colectivo de Dallant, SA, o sea deduciendo en un 50% los incrementos que por nuevas antigüedades se produzcan durante el año. Para el cálculo de la masa salarial bruta no se tendrá en cuenta la correspondiente al Grupo 0 (Alta dirección).

5.2 La fórmula de cálculo del aumento salarial se realizará según el siguiente procedimiento: de la masa salarial se calcula el aumento salarial y se descuenta el 50% de las nuevas antigüedades. Se calcula el porcentaje que representa sobre salario aplicándose el resultado exclusivamente sobre salario. Se excluye para dicho cálculo el grupo 0.

Artículo 6

Estructura salarial

La estructura salarial de todo el personal afectado por este Convenio, que incluye el total de remuneraciones percibidas por el mismo, está integrado por todos los conceptos que, en su importe bruto, se definen y se concretan en los siguientes artículos.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 21 de març de 2011

La naturaleza del salario definido en el presente artículo, se regulará de conformidad a lo establecido en las normas laborales vigentes en el momento y según lo dispuesto en el art. 29 del CGIQ. El personal empleado lo devengará en proporción a las jornadas trabajadas cada mes.

Artículo 7

Tabla salario base convenio

GP: grupo profesional; N: niveles; A: área; SMG: salario mínimo garantizado; PC: plus convenio; SM: salario mensual; SA: salario anual.

Listado de salarios a 31.12.2010

Grupo profesional 01

N	A	SMG	PC	SM	SA
GP01P0	P	1.320,36	-	1.320,36	19.805,36
GP01A0	A	1.320,36	-	1.320,36	19.805,36
GP01T0	T	1.320,36	-	1.320,36	19.805,36
GP01P1	S	1.320,36	-	1.320,36	19.805,36

Grupo profesional 02

N	A	SMG	PC	SM	SA
GP02A0	A	1.672,60	-	1.672,60	25.088,95
GP02T0	T	1.672,60	-	1.672,60	25.088,95
GP02P0	P	1.672,60	-	1.672,60	25.088,95

Grupo profesional 03

N	A	SMG	PC	SM	SA
GP03P0	P	2.030,11	-	-	30.451,64
GP03T0	T	2.030,11	179,78	2.209,89	33.148,28
GP03A0	A	2.030,11	89,89	2.120,00	31.799,96

Grupo Profesional 04

N	A	SMG	PC	SM	SA
GP04A0	A	2.453,00	-	-	36.794,95
GP04P0	P	2.453,00	-	-	36.794,95
GP04A1	A	2.453,00	28,93	2.481,93	37.228,94
GP04A2	C	2.453,00	47,52	2.500,52	37.507,81
GP04T0	T	2.453,00	27,89	2.480,89	37.213,33

Grupo profesional 05

N	A	SMG	PC	SM	SA
GP05T0	T	2.584,83	166,35	2.751,17	41.267,57
GP05A1	A	2.584,83	436,01	3.020,84	45.312,53
GP05A0	A	2.584,83	-	2.584,83	38.772,39
GP05P0	P	2.584,83	166,35	2.751,17	41.267,57
GP05P1	P	2.584,83	436,01	3.020,84	45.312,53
GP05A2	C	2.584,83	482,50	3.067,33	46.009,95

Grupo profesional 06

N	A	SMG	PC	SM	SA
GP06A0	A	3.356,79	-	3.356,79	50.351,86
GP06P0	P	3.356,79	-	3.356,79	50.351,86
GP06A0	C	3.356,79	-	3.356,79	50.351,86
GP06T0	T	3.356,79	-	3.356,79	50.351,86

Dilluns, 21 de març de 2011

Grupo profesional 07

N	A	SMG	PC	SM	SA
GP07A0	C	3.595,13	-	3.595,13	53.926,99
GP07T0	T	3.595,13	-	3.595,13	53.926,99
GP07A0	A	3.595,13	-	3.595,13	53.926,99
GP07T1	T	3.595,13	-	3.595,13	53.926,99

Grupo profesional 08

N	A	SMG	PC	SM	SA
GP08A0	A	3.745,95	-	3.745,95	56.189,18
GP08T0	T	3.745,95	-	3.745,95	56.189,18
GP08A0	C	3.745,95	-	3.745,95	56.189,18

Artículo 8

Complemento salarial por antigüedad

Este complemento personal se percibirá sobre las bases de cálculo, que se recogen en el anexo a este Convenio. Sobre dichas bases, se seguirá aplicando el actual sistema de dos trienios al 5% y, a partir de este momento, un incremento del 10% por quinquenio hasta un tope del 60%. Los indicados trienios y quinquenios se computan, a contar desde la fecha de ingreso (sin contar los períodos de aprendizaje) y a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se cumpla la fecha.

Para el personal de nuevo ingreso en la empresa, posterior a 1 de enero de 1.987 se establece una base única de antigüedad, para todos los grupos profesionales, de 331,85 euros para el cálculo de los porcentajes correspondientes a trienios y quinquenios.

Artículo 9

Gratificaciones extraordinarias

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias a percibir en los meses de abril, junio y diciembre. El importe de cada una de las gratificaciones, será el equivalente a treinta días de: Salario Mínimo Garantizado, Plus Convenio, Complemento Personal y antigüedad y se harán efectivas antes del 30 de junio, 20 de diciembre y 20 de abril de cada año respectivamente.

Capítulo 4

Percepciones no salariales

Artículo 10

Pluses

Se estará a lo dispuesto en el Convenio general de industria química.

Artículo 10.1

Complementos retributivos visitas a clientes, proveedores o participadas (a excepción de los miembros del Dep. comercial)

Los viajes, que impliquen pernoctación, de un período máximo de 7 días tendrán una compensación de 100 Euros por noche.

Los viajes de un período máximo de 2 días y cuando alguno de éstos coincida en fin de semana se tendrá que imputar también un día libre a disposición del trabajador.

Artículo 11

Dietas

Cualquier tipo de dieta tendrá que ser autorizada explícitamente por la Dirección. Así como justificado por parte del trabajador/a.

Dilluns, 21 de març de 2011

Artículo 12 Ayuda económica

Se establece esta percepción salarial, que se hará efectiva en las circunstancias y por los importes siguientes:

-Por el cónyuge que no desarrolle ninguna actividad laboral: 6,01 euros mensuales.

-Por los hijos menores de 18 años y que tampoco desarrollen actividad laboral alguna y vivan a cargo de sus padres: 12,02 euros mensuales por cada hijo.

-En caso de hijos con deficiencias psíquicas, la prestación será por tiempo ilimitado y por importe de 24,04 euros mensuales por cada hijo. Será requisito imprescindible la acreditación de tal circunstancia.

Artículo 13 Dote por natalidad y nupcialidad

Todo el personal de la empresa, con más de un año de antigüedad, percibirá, con ocasión del nacimiento de cada hijo/a la cantidad de 30,05 euros en un devengo único. Igual cantidad percibirá en caso de matrimonio y análogos (reconocido como tal por la legislación española) y en las mismas condiciones de antigüedad en la empresa.

Artículo 14 Enfermedad y accidente

La empresa complementará a su cargo, hasta alcanzar el 100 % del devengo, las prestaciones económicas que por incapacidad transitoria o por accidentes de trabajo, concedan, en los mismos plazos y condiciones del seguro.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste, para justificar su falta de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento del médico señalado por la empresa. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos, determinará la suspensión de los derechos económicos que a cargo de la empresa pudieran existir por dichas situaciones.

Artículo 15 Préstamos

La empresa podrá conceder préstamos con carácter graciable, cuando medien fundamentos de tipo familiar, estudios, enfermedad, etc. La cuantía de los mismos queda a libre voluntad de la empresa, que tendrá en cuenta para su posible concesión circunstancias como categoría de peticionario, antigüedad, fidelidad a la empresa, comportamiento, así como otras circunstancias que pudieran valorarse en orden a su concesión. La Dirección de la empresa fijará las condiciones en que el trabajador deberá de reintegrar el préstamo concedido, así como exigir a éste la justificación del destino dado al préstamo concedido. La falsedad constatada en este apartado tendrá como efecto inmediato la inmediata reposición a la empresa del préstamo inicialmente concedido, así como la consideración como falta muy grave y sancionable con arreglo a la misma. Ningún trabajador podrá solicitar un préstamo encontrándose vigente otro anteriormente concedido.

Artículo 16 Lote de Navidad

La empresa entregará a los trabajadores en plantilla un lote de calidad y cantidad similar al de ejercicios anteriores. La asignación y reparto de los mismos se seguirá realizando de la misma forma que en ejercicios anteriores, o sea, por un lote por unidad familiar. Los estudiantes en prácticas recibirán un detalle de Navidad.

Capítulo 5 Jornada laboral

Artículo 17 Jornada laboral

Se establecen 1.672 horas y 30 minutos de presencia, que en razón del descanso diario, quedan en 1.561 horas. Dicha jornada se entiende una vez descontado el periodo de vacaciones y los festivos semanales e intersemanales.

Artículo 18 Horas extraordinarias

Se estará a lo establecido para este apartado en el Convenio general de industria química en su artículo 43.

Dilluns, 21 de març de 2011

Concepto	Importe
Hora extra diurna GP01-GP02	18 EUR
Hora extra nocturna GP01-GP02	36 EUR
Hora extra festiva GP01-GP02	36 EUR

El resto de grupos profesionales el importe de las horas extraordinarias será igual al importe de la hora ordinaria, a excepción de las horas nocturnas o festivas que tendrán un valor del doble del importe de la hora ordinaria.

Anualmente estos importes se incrementaran con el IPC negociado. Las horas extras se notificaran en la nómina.

Artículo 19 Vacaciones

Se conviene un período anual de vacaciones de treinta días naturales. Si durante el periodo vacacional previamente fijado de un/a trabajador/a, éste coincidiera con el tiempo de permiso por maternidad/paternidad, se interrumpirá el periodo vacacional aplazándose el disfrute del mismo según la legislación vigente. (Según lo dispuesto en el artículo 47 del XV CGIQ).

Artículo 20 Calendario laboral

Tal como previene el artículo 34.4 del Estatuto de los trabajadores, la empresa, previa intervención y negociación con los representantes de los trabajadores, presentará a la autoridad laboral, para su visado, el calendario laboral, adecuando la jornada convenida en este capítulo a las jornadas de trabajo, festivos y vacaciones.

Se conviene expresamente que la cantidad, 63,82 Euros, que específicamente se fijen para los retenes de fiestas y puentes establecidos en dicho calendario se incrementen en el porcentaje establecido por IPC para dicho ejercicio. Igualmente los días libres que por aplicación del calendario laboral pudieran corresponder a los trabajadores se articularán según la bolsa individual de tiempo disponible según el artículo 45 bis del CGIQ.

Capítulo 6 Régimen laboral

Artículo 21 Permisos remunerados

El trabajador, avisando con la suficiente antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio y análogos reconocidos por la legislación vigente.
2. Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad, cesárea, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
3. Tres días en caso de grave enfermedad o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que podrá ampliarse a cinco cuando medie necesidad de desplazarse fuera de la provincia al efecto. Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día en caso de traslado de la vivienda habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. En este último caso dicha circunstancia deberá ser previamente aprobada por la empresa.
7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente.

Dilluns, 21 de març de 2011

En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de su concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

En todos los casos de permisos retribuidos, por las causas reguladas en este artículo, deberán los trabajadores, aportar, previamente ante el Jefe de Sección, los documentos legales y oportunos que acrediten la existencia de las circunstancias alegadas para la solicitud del permiso, y si en algún caso no se pudiese obtener la justificación requerida con la anticipación debida, imprescindiblemente, deberá aportar aquella documentación en el plazo máximo de 48 horas desde su reincorporación al trabajo.

8. Asistencia a consultorio médico: según art. 56 del CGIQ, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.

9. Fallecimiento familiar de tercer grado: el profesional podrá solicitar uno o varios días como permiso retribuido de carácter recuperable.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, se puede disfrutarse en este último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

Artículo 22

Permisos sin sueldo

Según lo dispuesto en el artículo 52 y 52 bis del CGIQ.

Artículo 23

Jubilación

Se estará a lo dispuesto en el Art. 13.11 del CGIQ.

Artículo 24

Excedencia

Se estará a lo dispuesto en los artículos 53 al 55 del vigente Convenio general de industrias químicas.

Cualquier otro tipo de solicitud de excedencia solicitada por un trabajador y que no se adapte a las especialmente especificadas en el Convenio sectorial de aplicación serán estudiadas por la empresa, siendo potestad de la misma proceder en cada caso concreto a su concesión o denegación.

Capítulo 7

Régimen disciplinario

Artículo 25

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo VIII (artículos 57 a 65) del vigente Convenio general de industrias químicas

Capítulo 8

Seguridad, salud y medio ambiente

Artículo 26

Se estará a lo dispuesto en los Capítulos IX y X del vigente Convenio general de industrias químicas. Así como la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo 9

Derechos sindicales

Artículo 27

Se estará a lo dispuesto en el Título II del Real decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los trabajadores, en relación con el Capítulo XII del Convenio general de industrias químicas.

Dilluns, 21 de març de 2011

Capítulo 10 Garantías

Artículo 28 Comisión Paritaria

Ambas partes acuerdan establecer una comisión mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Esta Comisión Mixta estará integrada por dos miembros del Comité de Empresa y otros dos vocales en representación de la Empresa.

Artículo 29 Garantía "ad personam"

Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones, tales que, examinadas en su conjunto, resultaren superiores a las que les correspondiese percibir con la aplicación del presente Convenio, se le respetaran dichas condiciones, con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente afecten.

Artículo 30 Vinculación a la totalidad

A efectos de la aplicación práctica del Convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo indivisible, y se consideraran globalmente, por lo que se renegociará en su totalidad, en el supuesto de que resultara modificada alguna de sus cláusulas, aunque fuese parcialmente, por resolución o sentencia de la Autoridad o Jurisdicción social.

Artículo 31 Régimen asistencial

La empresa proveerá a todos los empleados de pan, leche, agua, café, microondas y cubiertos para ser usados en los comedores durante el tiempo destinado a la diaria alimentación.

Capítulo 11

Artículo 32 Formación

Según lo dispuesto en el capítulo XIII del CGIQ art. 80 al 84.

Disposición adicional 1ª

Las partes firmantes del presente Convenio pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación, Mediación y arbitraje al Tribunal Laboral de Cataluña para la resolución de los conflictos laborales de índole individual o colectivo que pudieran suscitarse, así como de los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 64 y 154 de la TRLPL.

Disposición final

Será de derecho supletorio al presente Convenio, el general de industrias químicas.

ANEXO 1 Grados de consanguinidad y afinidad

(Consultar documento original)

Nota: De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en el segundo grado de afinidad se entiende incluido al cónyuge del hermano del trabajador.

ANEXO 2 Protocolo para la evaluación de los profesionales

Justificación:

El presente procedimiento tiene como objetivo sistematizar el proceso de evaluación respecto de la relación entre profesionales y grupos profesionales o categorías. Dicho protocolo incluye los grupos profesionales entre el 1 y el 5. La organización del trabajo así como la articulación de las estructuras departamentales son potestad de la empresa. La

Dilluns, 21 de març de 2011

asignación de estos grupos profesionales a los diferentes puestos de trabajo de la compañía es potestad de la Dirección de la compañía. Así como lo dispuesto en la UNE-EN ISO 9001:2000 en el proceso de Recursos Humanos, requisitos del personal.

Dicho proceso se desarrollará en diferentes fases incorporando a diversos responsables en su proceso de decisión.

Metodología:

FASE 0:

La Dirección de la Compañía, cuando así lo considere oportuno en orden a la creación, promoción o para cubrir un puesto de trabajo determinado, será la encargada de convocar el Comité de Evaluación para evaluar a los profesionales y trabajadores con el fin de cubrir una plaza determinada. Este protocolo impulsará la promoción interna, sin detrimento, de intentar conseguir los mejores profesionales y el mejor talento, aunque éstos sean profesionales ajenos a la compañía.

La convocatoria de estas plazas y su asignación al grupo profesional correspondiente se harán de acuerdo con la estructura organizativa definida en el organigrama de Dallant, SA.

Siempre y en todo caso será la dirección de la compañía la que de acuerdo con sus necesidades y en relación con la estructura organizativa y salarial impulse la creación y promoción de los puestos de trabajo que estime oportunos.

En ningún caso la asunción esporádica, no habitual de determinadas tareas de un grupo superior supondrá el acceso a esa nueva categoría profesional si la estructura organizativa de la empresa no lo admite por decisión de la misma.

En el caso de que un profesional realice tareas correspondientes a un grupo superior al que pertenece, no supondrá igualar salarialmente su retribución a este grupo superior de forma indefinida.

FASE 1:

El Departamento de Recursos Humanos mantendrá una relación de los profesionales con grupos profesionales entre el 1 y el 5. Dicha relación constará los diferentes campos:

- Categoría.
- Salario categoría bruto-convenio.
- Requisitos formación grupo actual.
- Requisitos experiencia grupo actual.
- Requisitos formación grupo superior.
- Requisitos experiencia grupo superior.

Los requisitos de experiencia imputaran los años laborales en puestos análogos al actual así como la experiencia previa en la compañía mediante Empresas de Trabajo Temporal.

Dicha relación será evaluada de forma trimestral de forma pro-activa por parte del Departamento de Recursos Humanos. Dicho departamento realizará una serie de acciones previas a la convocatoria del Comité de Evaluación.

Acciones:

1. Actualizar el estado evaluativo de todos los profesionales entre el grupo 1 y el 5.
 2. Verificar que cumpla los requisitos de formación.
 3. Verificar que cumpla el 90% de los requisitos de experiencia.
 4. Aportar la documentación necesaria para así poder dar apoyo a la cumplimentación del cuestionario de evaluación y a los miembros del este Comité, si fuera o fuese necesario.
- Requisitos: se refiere a la verificación del cumplimiento o no de los requisitos establecidos en las tablas desarrolladas en la relación grupo profesional-categoría.
- Cumplimentar el cuestionario cualitativo por los responsables de la evaluación en el caso de que sea un proceso de concurso-oposición abierto.

Dilluns, 21 de març de 2011

Posteriormente se preparara toda la documentación justificativa de la evaluación, convocando y facilitando al Comité de Evaluación toda la información necesaria.

FASE 2:

El Departamento de Recursos Humanos informará de la relación de profesionales a evaluar en cada momento facilitando un listado completo al Comité de Evaluación.

Este Comité de Evaluación dispondrá de la información necesaria y requerida para poder realizar la evaluación conforme al proceso aquí descrito.

El Comité de Evaluación tiene delegadas las competencias por parte de la Dirección de la compañía en cuanto a:

- Verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos para la asimilación definitiva al grupo profesional o el ascenso a otro grupo.
- Autorización definitiva de las modificaciones de grupos profesionales (entre el grupo 1 y 5) en el personal evaluado.
- Proposición de posibles miembros del personal susceptibles de ser evaluados
- Verificación de la estructura departamental u organigrama de acuerdo con las directrices de la empresa.

El Comité de Evaluación estará compuesto por: el responsable inmediato superior del profesional a evaluar; el responsable jerárquico de segundo nivel del profesional a evaluar; un representante de la empresa y un representante del Comité de Empresa. Opcionalmente, el Comité de Evaluación podrá requerir información de otros evaluadores para completar el proceso de evaluación.

Este comité resolverá cada uno de los casos planteados por votación.

El Comité de Empresa escogerá un miembro de este para cada una de las áreas de trabajo de la compañía: producción, administración y área técnica.

Así mismo este comité dispondrá de un secretario al efecto de facilitar la información y documentación, registro de actas y otras tareas análogas. Este rol será desarrollado por el Responsable de Gestión de RRHH.

La Dirección de la compañía según lo indicado anteriormente en la fase 0 articulará las plazas de nueva creación.

Itinerario profesional:

A los profesionales que no se diagnostique un aumento de grupo pasaran a incorporar un Itinerario Profesional. Éste itinerario tendrá que incorporar las acciones necesarias para que los profesionales que no han conseguido los requisitos de acceso al grupo profesional superior lo puedan conseguir. Todo esto conforme a las estructuras profesionales vigente en ese momento.

La realización de forma esporádica de tareas por parte de los profesionales que corresponden a la actividad de un grupo profesional superior supondrá durante el tiempo que realice las mismas la equiparación salarial mientras dure la ejecución de dichas tareas. Cesados en el desempeño de las mismas, desaparecerá asimismo esa equiparación salarial retornándose en ese momento a la situación anterior a la que se originó con la encomienda de dichas tareas.

Se exceptiona de lo dicho en el párrafo anterior a aquellas personas que tengan designado un determinado itinerario profesional según las normas de este protocolo.

Concurso-oposición:

Se realizará un Concurso-oposición (ver ficha de evaluación en el anexo) en caso de vacantes en el grupo superior u otro grupo, según artículo 19-II del convenio de químicas. Las plazas (ver ficha de solicitud de cambio de puesto de trabajo) que se generen de forma estructural - - no substituciones temporales, tendrán que ser de libre acceso y promoción interna para los profesionales de la compañía. Ésta acción se realizará un mes antes de la resolución de la plaza. La difusión de las plazas se realizará mediante correo electrónico y en los tablones de anuncios. Al mismo tiempo el profesional tendrá que afirmar por escrito que está disponible para concursar por dicha plaza (con un tiempo de respuesta de 10 días hábiles). En el caso que hubiera varios profesionales concursantes para una misma plaza creada

Dilluns, 21 de març de 2011

por concurso oposición el comité de evaluación valorará a los candidatos/as en dicho proceso de acuerdo con la siguiente calificación ponderada:

- 30% de puntuación, el responsable del departamento donde se convoca la plaza;
- 30% de puntuación, el responsable jerárquico del profesional que concursa;
- 20% de puntuación, un superior jerárquico de segundo nivel;
- 20% de puntuación, un miembro del comité de empresa (ver tabla de análisis cualitativo).

Excepciones en la ponderación, cuando haya varios profesionales de una misma sección a un concurso oposición y plaza pertenezca a la sección de los participantes las ponderaciones serán las siguientes: 40% + 20% + 20% + 20% (responsable de la sección, segundo jerárquico, tercer jerárquico, miembro del comité de empresa).

Comisión Mixta:

Aproximadamente de forma semestral –o cuando lo requiera el Comité de Evaluación- se reunirá la comisión mixta para valorar que dicho protocolo se está aplicando de acuerdo con el proceso detallado. El secretario del Comité de Evaluación será el convocante de la comisión mixta. La convocatoria se realizará en un período de 7 días.

La comisión mixta tendrá una configuración paritaria entre comité de empresa y dirección de empresa. Estará formada por dos personas de cada parte. El objetivo de ésta será verificar que todo el proceso que se ha desarrollado en el Comité de Evaluación cumple los requisitos formales del proceso del presente protocolo.

Si esta comisión mixta dictaminara que no ha sido así, el Comité de Evaluación repetiría dicho proceso según las recomendaciones de esta comisión. En el caso de disenso por segunda vez consecutiva una o ambas partes solicitaran poder participar en un proceso de conciliación, mediación o arbitraje en el Tribunal Laboral de Cataluña.

FASE 3:

La comisión mixta realizará dictamen respecto de la verificación del proceso. El Secretario del Comité de Evaluación comunicará al Director de RRHH el resultado de la evaluación así como si procede un cambio o no de categoría o grupo profesional.

En el caso de los profesionales que integren o pertenezcan al Grupo 5 y que formen parte de la estructura jerárquica, además de ser convalidados en su puesto de acuerdo con el sistema plasmado en este protocolo, deberán ser ratificados por el Comité Ejecutivo.

A los profesionales evaluados (en el caso de que se realizara la evaluación meses después al cumplimiento de los requisitos se realizará el aumento salarial con efecto retroactivo a la fecha de cumplimiento de los mismos) que les falte algún o algunos años para cumplir los requisitos para conseguir el grupo profesional definido en la estructura, dispondrán de un itinerario profesional en el cual se les prorrateará el diferencial entre el salario objetivo y salario actual dividido por el tiempo del recorrido hasta conseguir los requisitos. En el caso de los profesionales que estén dos o más grupos por debajo de su ubicación de la estructura departamental, el aumento se realizará con un prorrateo por el diferencial entre el salario objetivo del próximo grupo y el salario actual dividido por los años pendientes de itinerario.

Este acuerdo no contradirá, en ningún aspecto, lo estipulado en el Convenio general de la industria química vigente.

Así mismo ambas partes se comprometen a someter al Tribunal laboral de Cataluña cualquier controversia en la interpretación o aplicación del protocolo. Asumiendo que la resolución será vinculante para ambas partes.

ANEXO 3

Tablas de grupos profesionales

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales

Grupo profesional 1. Criterios generales.- Operaciones que se ejecuten según instrucciones correctas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

Dilluns, 21 de març de 2011

Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:
Actividades manuales en acondicionado y /o envasado.

Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

Operaciones de limpieza, aún utilizando maquinaria a tal efecto.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia, etc.

Ejemplos Dallant:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Producción:

Actividades manuales de etiquetaje y/o envasado.

Operaciones de carga y descarga manual o con ayuda de elementos mecánicos simples como el traspaleo manual.

Operaciones de limpieza básica.

Administración:

Operaciones elementales de máquinas sencillas como la cinta adhesiva, encuadernación.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar correspondencia, mailing, fotocopiar, etc.

Técnicos:

Operaciones elementales de máquinas sencillas así como la analítica con instrumentos básicos (brix, etc.).

Requisitos mínimos formación:

EGB o ESO.

Requisitos mínimos de experiencia:

- Administración: No se precisa.
- Producción: No se precisa.
- Técnicos: No se precisa.

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales

Grupo profesional 2. Criterios generales: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos tales como lectores, escáneres, etc.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Actividades auxiliares, elementales o de ayuda en proceso de elaboración de productos. Actividades operatorias en acondicionado y /o envasado con regulación y puesta a punto en procesos elementales.

Tareas auxiliares en cocina y comedor. Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.

Actividades elementales de laboratorio que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar, limpieza y lavado de medios analíticos y ayuda a las tareas de análisis, bajo control directo. Funciones de portería-conserjería que no exijan calificación especial o conocimientos de idiomas.

Dilluns, 21 de març de 2011

Trabajos de reprografía. Trabajos elementales y /o de ayuda en tareas de administración. Labores de embalaje y etiquetados de expediciones, etc.

Ejemplos Dallant:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Producción:

Actividades auxiliares, elementales o de soporte en el proceso de elaboración de productos siempre que se tenga como referente a un profesional del GP04. Estas operaciones consisten en la pesada de materias primas, la adición de estas a los procesos de fabricación así como las operaciones de limpieza de la maquinaria que se utilice en dicho proceso productivo.

Tareas de soporte y auxiliar a un GP04 en tareas de mantenimiento preventivo o correctivo vario.

Labores de embalaje y etiquetados de expediciones o almacén.

Manipulación básica de Depuradora según instrucciones precisas.

Administración:

Funciones de recepción o conserjería que no exija una calificación especial o conocimientos idiomáticos. Trabajos elementales de archivo y soporte en tareas administrativas semi-manuales.

Técnicos:

Soporte en las tareas de análisis físico-químico y microbiológico básico. Sin que ello conlleve la firma o la verificación de las analíticas realizadas. Siempre tendrán que tener un supervisión y control directivo de un profesional de nivel superior (mínimo GP04).

Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación del material de análisis y de las muestras a analizar, así como las tareas de limpieza y lavado de medios analíticos.

Requisitos mínimos de formación: EGB o ESO.

Requisitos mínimos de experiencia:

- EGB o ESO: 2 años.
- CFGM o bachillerato: no se precisa.

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales

Grupo profesional 3. Criterios generales: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de maquinaria de envasado y/o acondicionado, cuyo manejo sea complejo, esto es, que precise de acciones manuales múltiples, dosificaciones varias u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones establecidas.

Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa. Conductores de vehículos con permiso de Clase B. Telefonista-recepcionista sin dominio de idiomas extranjeros. Funciones de pago y cobro a domicilio. Tareas de grabación de datos mediante soporte informático. Tareas de lectura, anotación, vigilancia y

Dilluns, 21 de març de 2011

regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

Trabajos de redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.

Actividades de almacén que, además de tareas de carga, descarga, apilamiento y distribución, con ayuda o no de elementos mecánicos, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta al responsable del almacén, pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes. Tareas de transporte y palatización, realizados con elementos mecánicos.

Labores de calçado de planos. Realización de operaciones de análisis sencillos, cuyos resultados sean de fácil comprobación, bajo instrucciones específicas y control directo: toma y preparación de muestras para análisis, con preparación del material necesario: seguimiento con instrucciones precisas de procesos analíticos realizados en laboratorios o plantas piloto. Realización de operaciones rutinarias de tratamiento agrícola bajo instrucciones específicas y control directo. Toma y preparación de muestras para conteo. Comprende el cuidado y limpieza del material del laboratorio. Etc.

Ejemplos Dallant:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Producción:

Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de maquinaria de envasado y/o acondicionado, cuyo manejo sea complejo, esto es, que precise de acciones manuales múltiples, dosificaciones varias u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones establecidas. Incluyen procesos productivos simples de las diferentes secciones incluyendo las tareas de verificación documental de la hoja de ruta, ejecución de los protocolos de higiene y limpieza-se especificaran las responsabilidades en la estructura departamental de cada sección-. Siempre bajo la supervisión directa y sistemática de otro profesional con un grupo profesional superior.

Tareas de mantenimiento en general, con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio. Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación. Dichas tareas son registradas autónomamente por el profesional. Actividades de almacén que, además de tareas de carga, descarga, apilamiento y distribución, con ayuda o no de elementos mecánicos, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta al responsable del almacén, pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes. Tanto el ámbito de la logística interna como externa. Tareas de transporte y palatización, realizados con elementos electro-mecánicos en todas las áreas de la compañía.

Administración:

Tareas de registro, contabilidad, facturación o similares que requieran un algún grado de iniciativa y sistematización de los procesos dentro del diagrama de procesos de la Compañía. Conductores de vehículos con permiso de Clase B. Telefonista-recepcionista sin dominio de idiomas extranjeros. Trabajos de redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas tanto en todas las áreas de la compañía.

Técnicos:

Realización de operaciones de análisis sencillos, cuyos resultados sean de fácil comprobación, bajo instrucciones específicas y control directo: toma y preparación de muestras para análisis, con preparación del material necesario: seguimiento con instrucciones precisas de procesos analíticos realizados en laboratorios o plantas piloto. Realización de operaciones rutinarias de tratamiento agrícola bajo instrucciones específicas y control directo. Toma y preparación de muestras para conteo. Comprende el cuidado y limpieza del material del laboratorio. Etc. Dichas tareas tendrán que ser supervisadas y verificadas por un profesional de un grupo superior tanto desde un punto de vista organizativo como documental.

Requisitos mínimos formación:

ESO o CFGM.

Dilluns, 21 de març de 2011

Requisitos mínimos de experiencia:

- Estudios medios: Mínimo 3 años.
- Diplomado: Mínimo 2 años.
- Licenciado: Mínimo 1 años.

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales

Grupo profesional 4. Criterios generales. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Las actividades que, utilizando la unidad de ordenador necesaria, consistan en operar las unidades periféricas, contestando por consola del equipo los mensajes del sistema operativo y de los programas y seleccionando las salidas, dando prioridad a los trabajos de acuerdo con las planificaciones y el control establecidos.

Tareas de corresponsalía, taquimecanografía y teléfono sin dominio de un idioma extranjero. Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundados por puestos de los grupos inferiores, consistan en: Establecen en base a documentos contables, una parte de la contabilidad. Redacción de correspondencia comercial. Cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa. Tramitación administrativa de importaciones y exportaciones con posible utilización de un idioma extranjero aunque sin dominio del mismo. Confección y seguimiento de planning y previsiones de trabajo. Cálculo de salarios y valoración de costes de personal. Actividades que consistan en la realización de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio y /o campo, realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras, efectuar cálculos y extensión de certificados, boletines de análisis o similares, secundadas o no por puestos de grupos profesionales inferiores. Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad. Actividades de almacén que, al ser desempeñadas en una organización de dimensiones reducidas, implican además de los previstos en el grupo profesional 3, la plena responsabilidad del proceso del almacenaje con registro en libros y máquinas al efecto. Tareas de delineación. Conducción o conducción con reparto, con Permiso de conducción de clase C, D o E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías. Actividades de control y regulación de procesos industriales que generen transformación de producto, en cualquier fase del proceso productivo, sean de producción o de servicios generales de fabricación, cuando exijan iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con ayuda o no de otros puestos de trabajo o indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

Vendedores/as sin especialización. Actividades de oficios industriales, con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio industrial y para propugnar su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

Actividades de producción y/o mantenimiento que, reuniendo los requisitos del grupo 3, supongan además la asunción de la ejecución autónoma y/o responsabilidad.

Ejemplos Dallant:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Administración:

Actividades de gestión administrativa de soporte a producción. Dichas actividades son tareas homogéneas en su mayoría. Dicho profesional desarrolla estas tareas de forma autónoma sin la necesidad de la supervisión directa de superior. La utilización de herramientas telemáticas es la plataforma de trabajo habitual así como el software que para ella se necesita.

Actividades de gestión de ventas realizando soporte al equipo comercial y atención a los clientes. Dichas actividades son tareas homogéneas en su mayoría. Dicho profesional desarrolla estas tareas de forma autónoma sin la necesidad

Dilluns, 21 de març de 2011

de la supervisi3n directa de superior. La utilitzaci3n de eines telemàtiques es la plataforma de treball habitual així com el software que per ella se necessita.

Activitats de gesti3n econ3mica financiera reportant al responsable de administraci3n. Diques activitats poden ser: comptabilitat analítica y financiera, gesti3n de filiales, tesorería y altres tasques anàlogues.

Activitats de administraci3n de recursos humans com la gesti3n de les n3minas, retribucions, contractes, altes y baixes. Diques activitats son tasques homogènees en su majoría. Dicho professional desenvolupa estas tasques de forma aut3noma sin la necessitat de la supervisi3n directa de superior. La utilitzaci3n de eines telemàtiques es la plataforma de treball habitual així com el software que per ella se necessita.

Producci3n:

Activitats de elaboraci3n de productes que necessiten una experiència y formaci3n necessària per poder desenvolupar diques activitats com total autonomia. Diques activitats se configuren de forma homogènea en una sèrie de processos productius propis de su àmbit de treball. Dicho professional se encarga de mantenir en bon estat els actius de su GHT. Harán uso de les eines telemàtiques de forma diària. Velaran per el bon estat de neteja de les eines que necessiten per su procés. Podrán tenir professionals del grup inferior per ajudarle en les tasques pròpies de la secci3n així mismo el responsable integral del equip serà el jefe de secci3n.

Tècnics:

Activitats de elaboraci3n de una tipologia de nous productes així com totes les analítiques mostrejo o suport en les proves pilots necessari per el bon desenvolupament de estos processos. Serán activitats homogènees per tipologia. Dichos professionals gestionaran diques activitats de forma aut3noma. Les eines telemàtiques y la instrumentaci3n analítica serán utilitzades per éstos com freqüència.

Activitats de control de qualitat en sus diferents àmbits de treball. Estas activitats tendrán una configuraci3n homogènea per tipus de activitat. Realitzaran estas tasques de forma aut3noma y podrán tenir persones per ajudarlo. Utilitzen instrumental analític avançat.

Requisits mínims formaci3n (els professionals com antigüedad en la companyia anterior a la signatura del protocol se les convalidarà els requisits mínims de formaci3n com: EGB O ESO + 150 h. De complementos de formaci3n):

Bachillerato o CFGM.

Requisits experiència:

- Bachillerato o CFGM: 5.
- Diplomado: 4.
- Licenciado: 2.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios generales

Grupo profesional 5. Criterios generales. Se incluyen en este grupo la realizaci3n de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecuci3n de varias tasques homogèneas com la responsabilidad de ordenar el treball de un conjunto de colaboradores.

Incluye ademàs la realizaci3n de tasques que, aun sin implicar ordenaci3n de treball, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Ejemplos; En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Tasques que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.).

Tasques de traducci3n, corresponsalía, taquimecan3grafa y teléfono com dominio de un idioma extranjero.

Programador /a de informática.

Dilluns, 21 de març de 2011

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de la empresa.

Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

Ejemplos Dallant:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Producción:

Actividades de gestión de ciertas actividades productivas de una sección. Dar apoyo a los procesos productivos de una sección. Así como gestionar tareas heterogéneas reportando al jefe de sección. Dicho profesional puede encargarse de tareas de supervisión de las tareas de limpieza, mantenimiento preventivo, prevención de riesgos o medioambientales.

Actividades de coordinación de todas las actividades productivas de una sección así como la dirección del equipo que la configura. Es el responsable de la sección y referente en la estructura organizativa de la compañía. Coordinará todas las tareas derivadas del sistema.

Administración:

Actividades de gestión administrativa que se configure en la realización de una serie de tareas heterogéneas de trabajo. Dichos profesionales pueden tener personal a cargo. Coordinando las tareas encomendadas para este fin.

Técnicos:

Actividades que comporten el diseño de productos. Realizando todas las actividades del ciclo del proyecto para su realización. Dichas tareas se coordinaran cuando fuera necesario con el resto de departamentos de la compañía.

Actividades que comporten el análisis físico-químico de productos. Estos profesionales se responsabilizan de una unidad departamental dentro de su departamento responsabilizándose del buen funcionamiento de esta. Estas tareas heterogéneas también necesitaran la coordinación del equipo de trabajo.

Requisitos mínimos formación:

Bachillerato o CFGS.

Requisitos mínimos de experiencia:

Bachillerato o CFGS: 8 años.

Diplomado: 6 años.

Licenciado: 4 años.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios generales

Grupo profesional 6. Criterios generales. Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Ejemplos:

Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control de procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Analistas de aplicaciones de informática.

Dilluns, 21 de març de 2011

Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios de administración.

Responsabilidad de la ejecución de tareas de una unidad de producción, mantenimiento o servicios.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa cuya administración no precise, por su dimensión de subdivisiones orgánicas.

Inspector/a o supervisor/a de la red de ventas.

Ejemplos Dallant:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Producción:

Se derivan aquellas tareas que consisten en la dirección global de la producción en cuanto a: procesos, productos y recursos. Articula las políticas y acciones necesarias en materia de calidad para incorporarlas al área de producción.

Se derivan aquellas tareas de infraestructuras que consisten en la dirección global del departamento en cuanto a: gestión de proveedores, servicios externos, gestión de recursos humanos e inversiones. Participa en el comité de inversiones.

Administración:

Actividades de heterogéneas en el ámbito de finanzas, contabilidad, tesorería y otras análogas. Tareas de coordinación de un equipo de trabajo diverso reportando los resultados a sus inmediatos superiores.

Actividades que conlleven la responsabilidad de gestionar un ámbito sectorial o territorial desde una perspectiva comercial. Llevando a cabo las tareas de gestión de cuentas de los clientes, seguimientos de los proyectos y el reporte a la dirección comercial.

Actividades que conlleven la responsabilidad en la gestión del sistema de calidad en todos los ámbitos de trabajo que le son propios.

Técnicos:

Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control de procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Requisitos mínimos de formación:

Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio (a nivel de diplomatura o ingeniería técnica).

Requisitos mínimos de experiencia:

Un periodo de experiencia profesional sólida en el sector.

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios generales

Grupo profesional. Criterios generales. Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Ejemplos:

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios de empresas de tipo medio.

Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso de empresas de tipo medio.

Dilluns, 21 de març de 2011

Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos, heterogéneos.

Responsabilidad de la explotación de un ordenador o sobre el conjunto de servicios de proceso de datos en unidades de dimensiones medias.

Análisis de sistemas de informática.

Funciones de dirección, coordinación y control de la actividad comercial, así como del personal, de una zona o demarcación comercial o geográfica, con responsabilidad del cumplimiento de los objetivos.

Ejemplos Dallant:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Producción:

No hay cat.

Administración:

Actividades que comporten la dirección de sistemas informáticos, redes y comunicaciones en general. La planificación, ejecución y evaluación de dichas actividades. Éstas son heterogéneas y comportan la dirección de un equipo de personas.

Actividades que comporten la dirección administrativa de la compañía en tareas heterogéneas y que conlleven la dirección de un equipo de trabajo diverso. Dichas actividades serán planificadas y evaluadas. Así como reportadas a los responsables jerárquicos de ésta.

Auditoría interna –contable- de la compañía.

Actividades que comporten las tareas análogas de marketing en el sector de aromas para la alimentación. Así como el análisis de mercado y la focalización de la fuerza de ventas hacia los clientes.

Técnicos:

Actividades que comporten la planificación, diseño y evaluación de nuevos productos. Estos profesionales ubican sus tareas en los departamentos de diseño de la compañía coordinando de forma integral todas las tareas desarrolladas en estos así como la gestión del equipo humano de cada departamento.

Actividades que comporten la planificación, ejecución y evaluación del control de calidad de la compañía. Supervisando todas las unidades departamentales de control de calidad. Tiene las competencias de gestionar el equipo humano de este departamento.

Requisitos formación:

Equivalente a titulación universitaria de grado superior (a nivel de licenciado o ingeniero).

Requisitos experiencia:

Un periodo de experiencia profesional sólida en el sector.

GRUPO PROFESIONAL 8

Criterios generales

Grupo profesional. Criterios generales. Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 0.

Ejemplos:

Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.

Dilluns, 21 de març de 2011

Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.

La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.

Ejemplos Dallant:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Producción:

No hay cat.

Administración:

La dirección de la política de compras de la compañía así como la gestión del departamento de compras en todas las tareas afines a este cometido.

La dirección de la política de recursos humanos de la compañía así como la gestión del departamento de recursos humanos en todas las tareas afines a este cometido.

La dirección de la política comercial de la compañía. La gestión de los recursos comerciales de ésta así como la gestión y supervisión del equipo humano.

Técnicos:

La dirección técnica de la compañía en todas las áreas propias de esta: infraestructuras, técnica y producción. Así como la supervisión de todos los departamentos que configuran dicha área.

La dirección de la investigación y legislación de la compañía en todas las áreas que le son propias. Así como la dirección del departamento de investigación.

Requisitos formación:

Equiparable a titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos, de postgrado o doctorado.

Requisitos mínimos de experiencia:

Dilatada experiencia profesional.

Cuestionario cualitativo.

ANEXO 4

Cuestionario cualitativo

	V-1 (30%)	V-2 (30%)	V-3 (20%)	V-4 (20%)	Media	Valoración
Nivel de independencia						
Nivel de iniciativa						
Nivel de dificultad						
Nivel de habilidades especiales						
Nivel de resp. en la gestión y resultados						
Nivel de capacidad de interrelación						
Nivel de priorización de tareas						
Nivel de naturaleza del equipo						
Total						

Evaladores:

Los evaluadores siempre serán 2 personas de la estructura jerárquica. En primer lugar, evaluará el inmediato superior y en segundo lugar el responsable del inmediato superior. Si fuese necesario también evaluaría el tercero en la escala jerárquica.

Dilluns, 21 de març de 2011

Las evaluaciones serán ponderadas, es decir, con el objetivo de objetivar al máximo las puntuaciones se pondera las puntuaciones. Así el primer evaluador (30%), el segundo evaluador (30%), el tercer evaluador (20%) y el cuarto evaluador (20%).

Tabla de resultados:

3 puntos: Grupo 1.
4 puntos: Grupo 2.
5 puntos: Grupo 3.
6 puntos: Grupo 4.
7 puntos: Grupo 5.

ANEXO 5

Solicitud de cambio de puesto de trabajo

(Este documento será de acceso exclusivo a la Dirección de la Compañía con el objetivo de poder gestionar mejor los recursos humanos de ésta y no producir situaciones incómodas en los diferentes departamentos donde trabajan los profesionales demandantes de estos cambios).

Objeto 15: esta solicitud tiene como objeto poder acomodar mejor las necesidades productivas de la compañía con la necesidad de desarrollo personal. Así mismo se enmarca dentro de la relación de acciones en desarrollo de personas que se realizan con el objetivo de potenciar los activos humanos de esta organización.

Esta solicitud tiene únicamente carácter informativo destinado a la Dirección de la Compañía.

Nombre y apellidos:

Sección:

Motivo del cambio:

Expectativas de desarrollo en el nuevo puesto de trabajo:

Área de destino:

- Técnica.
- Producción.
- Comercial.
- Administración.
- Infraestructuras.

Sección de destino:

Existen necesidades formativas para adaptación al nuevo puesto de trabajo:

Observaciones:

Barcelona, 16 de febrer de 2011

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé