

Dilluns, 6 de febrer de 2012

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

RESOLUCIÓ de 12 de gener de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DSM Resins España, SA per a l'any 2011 (codi de conveni núm. 0809481)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DSM Resins España, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 18 de juliol 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

— 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DSM Resins España, SA per a l'any 2011 (codi de conveni núm. 0809481) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball 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 de Barcelona*.

Trascripció literal del texto original firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DSM RESINS ESPAÑA, SA, PARA EL AÑO 2011**Capítulo I****Normas generales****Artículo 1****Ámbito de aplicación**

El presente Convenio afecta a todo el personal de la empresa DSM Resins España, SA, con centro de trabajo y domicilio social en Santa Margarida i els Monjos (Barcelona), calle València, 1 y encuadrada en la actividad de industrias químicas.

Artículo 2**Ámbito personal**

Queda excluido del ámbito del Convenio el personal a que se refiere el artículo 1, apartado 3, y el artículo 2 del Estatuto de los trabajadores, y el artículo 3 del vigente Convenio general de la industria química.

Artículo 3**Duración, prórroga, rescisión y revisiones**

La vigencia de este Convenio será de un año, o sea, hasta el 31 de diciembre de 2011, prorrogándose tácitamente todas y cada una de sus cláusulas de año en año, de no mediar denuncia de revisión o rescisión formulada por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de terminación del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia del Convenio por cualquiera de las partes deberá hacerse comunicándolo expresamente y por escrito a la otra parte, remitiendo copia de dicha comunicación a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 2011.

Dilluns, 6 de febrer de 2012

Artículo 3 bis Negociación del Convenio

En el supuesto de no alcanzarse acuerdo durante la negociación del Convenio, las partes se someterán a los procedimientos de mediación, conciliación y/o arbitraje del Tribunal laboral de Cataluña dando con ello cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 3.g) del artículo 85 del Estatuto del trabajador.

Artículo 4 Vinculación a la totalidad

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

Capítulo II Organización del trabajo

Artículo 5 Facultades de la Dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

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

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Artículo 6 Contenido de la organización

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La distribución del personal, de acuerdo con el proceso productivo y demás actividades de la empresa y con las limitaciones establecidas en la Ley, así como las que pudieran las partes regular convencionalmente en el presente documento.
2. La exigencia de la actividad normal.
3. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
4. Fijación tanto de los "índices de desperdicios" como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
5. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
6. La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo, respetando siempre los límites que en cuanto a movilidad funcional establece la Ley, así como los aquí pactados.
7. La adaptación de las cargas de trabajo y rendimiento a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

Dilluns, 6 de febrer de 2012

8. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

9. Se hará una revisión de responsabilidades en el trabajo y categorías cada tres años, con el objeto de procurar que cada persona responda a la responsabilidad de su trabajo y se le reconozca la categoría siempre de acuerdo con su labor.

10. Para estimular la capacidad creativa del personal, la empresa estudiará todas las proposiciones que le lleguen de éste, relacionadas con mejorar la producción en cantidad y calidad, así como sugerencias que puedan representar ahorro de energía, horas de trabajo, materiales o materias primas, etc. En caso de que la proposición se acepte y, por consiguiente, ello reporte nuevos beneficios a la empresa o un ahorro en gastos, el trabajador será premiado con una cantidad a negociar entre los interesados (trabajador y empresa).

Artículo 7

Nuevas tecnologías

Cuando en la empresa se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

Artículo 8

Acción formativa

La empresa considera prioritaria la formación de sus empleados cuyo desarrollo integral, personal y profesional permite a la empresa alcanzar mayores cotas de calidad, productividad y competitividad.

Ambas partes, empresa y empleados, asumen el compromiso de potenciar la acción formativa de los trabajadores afectados por el presente Convenio, a fin de facilitar el acceso a niveles de estudios en materias relacionadas con la actividad de la empresa, dando facilidades horarias en el trabajo, en determinados casos, cuando se efectúen estudios que hayan sido propuestos o tengan interés para la empresa.

Artículo 8 bis

Ayudas para la formación

DSM Resins España, SA, ofrece a sus empleados la posibilidad de realizar formación, para potenciar el desarrollo profesional y personal, con el fin de adecuar la cualificación de los empleados al desempeño de las funciones de los puestos de trabajo, mejorando y actualizando las capacidades y habilidades.

DSM Resins España, SA, apoyará las iniciativas de formación, que se podrán realizar a distancia o presencial fuera de la jornada laboral, a través de centros formativos públicos o privados, con el fin de que todos los empleados que deseen ampliar y profundizar sus conocimientos puedan solicitar una ayuda estudios, de acuerdo con las bases que a continuación se exponen:

1. DSM Resins España, SA asignará un presupuesto de 5.000 euros en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio para la concesión de ayudas estudio a aquellos empleados que lo soliciten, para la realización de cursos de formación.

2. Las solicitudes de ayuda estudios se podrán presentar hasta el final de 2011 y en ellas deberá constar el título, importe del curso y centro formativo, así como los motivos razonados del interés del curso en relación con su carrera profesional y el compromiso de realizarlo con aprovechamiento.

3. Una vez recopiladas todas las solicitudes un equipo de trabajo compuesto por representantes de la empresa y de los trabajadores, resolverá sobre la concesión y cuantía de la subvención que la empresa concede para la realización del curso, en función del presupuesto disponible.

4. Para la concesión de la ayuda estudios, se tendrán en cuenta el interés del curso en relación con el puesto de trabajo que se desempeñe y carrera profesional del empleado, así como las materias que por estrategia de empresa se consideren de mayor interés (calidad, seguridad y medio ambiente, nuevas tecnologías, etc.).

Dilluns, 6 de febrer de 2012

5. Tendrán prioridad sobre el resto, las iniciativas de formación académica básica.
6. También se valorará la solvencia de los centros de enseñanza para impartir la formación y su validez para la expedición de los títulos, certificados, diplomas, etc. correspondientes.
7. El pago de la ayuda estudios concedida se efectuará a través de nómina, abonándose el 50% del importe a la formalización de la matrícula, siendo condición imprescindible, el presentar copia de la matrícula con el justificante de pago correspondiente.
8. A la finalización del curso deberán entregar fotocopia del diploma correspondiente, abonándose entonces el 50% restante del importe.

Capítulo III Ingresos, contratación, ascensos y ceses

Artículo 9 Ingresos

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales sobre contratación vigentes en cada momento.

En el centro de trabajo la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

Las vacantes que se produzcan en las categorías incluidas en este Convenio (excepto los directores), se informará con detalle al Comité de Empresa de sus características y los criterios que se habrán de utilizar para juzgar a los candidatos. A igualdad de circunstancias, el personal procedente del interior de la empresa tendrá preferencia sobre el personal del exterior. En caso de igualdad de aptitudes de los empleados aspirantes al puesto, se dará preferencia al más antiguo. El Comité de Empresa será parte interesada, con voz y voto en todo lo relativo a provisión de vacantes.

A solicitud individual de los candidatos procedentes de la propia empresa que no hayan sido aceptados, se les informará sobre las razones de tal decisión de la Dirección de la empresa.

Artículo 10 Período de prueba

El período de prueba deberá estar fijado por escrito en cada contrato, por lo que sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al mismo si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio colectivo. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por la empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba, a excepción de la posibilidad de rescisión del contrato de trabajo prevista con anterioridad, para el personal que ya esté prestando servicios en la empresa.

Para la duración máxima del período de prueba se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 11 Contratación

Podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento. La empresa únicamente utilizará los servicios de empresas de trabajo temporal para la cobertura de situaciones excepcionales.

Dilluns, 6 de febrer de 2012

Artículo 12

Cobertura de vacantes

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, las empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan. De todo ello, y previamente a la amortización de las vacantes, se informará por escrito a los representantes de los trabajadores a los efectos oportunos.

Artículo 13

Ceses voluntarios

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los plazos de preaviso que se indican en el Convenio general de la industria química.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador no preaviso con la antelación debida.

Artículo 14

Trabajos de categoría superior y convocatoria de vacantes

Cuando un puesto de trabajo se esté ocupando por personal de categoría inferior por un período superior a seis meses consecutivos -salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo y excedencia, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado- dicha plaza vendrá obligada la empresa a sacarla a concurso para la promoción interna de su personal en un plazo no superior a 30 días desde cumplido aquel de seis meses.

Artículo 14 bis

Modificación substancial de las condiciones de trabajo

En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores y efectos de las modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

Mediante mutuo acuerdo podrá ampliarse el período de consultas hasta un máximo de 30 días.

Así mismo, las partes podrán en cualquier momento sustituir mediante acuerdo el período de consultas a que hace referencia el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores por la mediación, conciliación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

El acuerdo que en su caso se alcance detallará los sistemas de información hacia la representación de los trabajadores en referencia a la efectiva puesta en marcha de la medida, así como el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos.

A efectos de solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación de condiciones de trabajo en el Convenio colectivo de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores, las partes se someterán a los procedimientos de mediación, conciliación y en su caso arbitraje, del Tribunal Laboral de Cataluña.

En el supuesto de implantarse finalmente dichas modificaciones se informará previamente a los afectados de los posibles nuevos riesgos y se realizarán asimismo las adaptaciones que procedan en el Plan de prevención de riesgos laborales.

Dilluns, 6 de febrer de 2012

Capítol IV Retribucions

Artículo 15 Incremento salarial

Se pacta para el año 2011 un incremento porcentual del 1,5% sobre los importes que se percibían al 31.12.2010, de los siguientes conceptos salariales: salario base, antigüedad, plus de convenio, plus de nocturnidad, prima 5º turno y prima 4º turno a cuenta a partir del 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011.

En el caso de que la suma del IPC real del año 2011 en Cataluña sea superior al 1,5% se abonará el diferencial del IPC, en un solo pago, tan pronto se constate oficialmente esa circunstancia. El incremento de salarios que en su caso proceda, se efectuarán con efectos 1 de enero de 2011, en todos los conceptos salariales tal y como marca el Convenio colectivo de DSM Resins España, SA y servirá como base de cálculo para el incremento del año 2012.

Asimismo, y con carácter excepcional para el año 2011, se establece un bonus extraordinario de 825 euros, no consolidable, ligado a la consecución de los siguientes objetivos:

*Bonus por Prima de Producción: 275 euros.

- El porcentaje de calidad Q1 para las toneladas producidas de PCR + DPI se establece en el 99,5%.
- El porcentaje de reclamaciones (parte de la responsabilidad de la planta) se fija en un máximo del 0,5%.

*Bonus por la consecución de NO accidentes: 275 euros.

La penalización de este bonus sería de aplicación sólo para el personal propio de la empresa.

*Bonus por no derrames superiores a 50 litros o 500 kilogramos de sólido: 275 euros.

En el supuesto de no alcanzar los objetivos propuestos por la empresa, se garantizaría un bonus mínimo de 300 euros.

En consecuencia, la tabla de salarios mínimos mensuales brutos queda como a continuación se indica:

TABLA DE SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES BRUTOS POR CATEGORÍA A 1 DE ENERO DE 2011

TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Categorías	Salario base con 1,5%	Plus convenio (de carácter consolidable)	Total
Logistic Coordinator	615,18	2.603,41	3.218,60
Licenciado	787,39	2.334,84	3.122,23
Responsable de Logística	615,18	2.507,03	3.122,22
Jefe de Contabilidad	615,18	2.507,03	3.122,22
Jefe 1ª Administrativo	615,18	2.507,03	3.122,22
Jefe del Departamento Químico	590,55	2.531,66	3.122,21
Jefe de Seguridad e Higiene	590,55	2.531,66	3.122,21
Jefe de Mantenimiento e Ingeniería	590,55	2.531,66	3.122,21
Planner	541,33	2.174,08	2.715,41
Plant Engineer	590,55	2.047,00	2.637,55
Daily Shift Manager	590,55	1.978,91	2.578,45
Ingeniero de Procesos	590,55	1.941,99	2.532,54
Ingeniero de Proyectos	590,55	1.941,99	2.532,54
Jefe del Lab. Control Calidad	590,55	1.941,99	2.532,54
Analista Lab. Control Calidad	431,41	1.995,34	2.426,75
Plant Instructor	590,55	1.702,53	2.293,08
Ayudante Titulado	590,55	1.913,00	2.503,54
Encargado Almacén	431,41	2.072,13	2.503,53
Jefe 2ª Administrativo	541,33	1.871,51	2.412,84
Oficial 1ª Administrativo	492,14	1.822,89	2.315,03

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 6 de febrer de 2012

Categorías	Salario base con 1,5%	Plus convenio (de carácter consolidable)	Total
Planner Assistant	492,14	1.822,89	2.315,03
Plant Logistic Support	423,22	1.609,38	2.032,60
Oficial 2ª Administrativo	442,89	1.561,83	2.004,71
Auxiliar administrativo	400,25	1.023,28	1.423,53

EQUIPO DE PRODUCCIÓN

Categorías	Salario base con 1,5%	Plus convenio (de carácter consolidable)	Total
Adjunto director producción	431,41	2.587,35	3.018,76
Encargado de producción	431,41	2.101,10	2.532,51
Capataz	423,22	1.989,60	2.412,82
Operador Reactores Resinas Polvo	413,39	2.013,36	2.426,75
Oficial 1ª Reactores	413,39	2.013,36	2.426,75
Oficial 1ª Producción/Truck	413,39	1.809,49	2.222,88
Oficial 2ª Producción/Truck	398,61	1.418,17	1.816,78

TALLERES

Categorías	Salario base con 1,5%	Plus convenio (de carácter consolidable)	Total
Encargado Mantenimiento	431,41	2.101,10	2.532,51
Encargado Electro-instrumentación	431,41	2.101,10	2.532,51
Oficial 1ª Mecánico-electricista	413,39	1.778,66	2.192,05
Oficial 1ª Mecánico	413,39	1.778,66	2.192,05
Oficial 2ª Mecánico	398,61	1.696,42	2.095,04
Warehouse	398,61	1.047,67	1.446,28

EQUIPO PRIMERAS MATERIAS/TRUCK

Categorías	Salario base con 1,5%	Plus convenio (de carácter consolidable)	Total
Oficial 1ª	413,39	1.740,30	2.153,69
Oficial 2ª Primeras Materias	398,61	1.418,17	1.816,78
Oficial 2ª Producto Acabado	398,61	1.418,17	1.816,78

El calificativo "mínimos" que figura en la Tabla de salarios mensuales brutos por categoría no repercutirá negativamente en ningún concepto salarial que exista en la actualidad o que pueda existir en el futuro.

Artículo 15 bis

Inaplicación del incremento pactado

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados, incluida la revisión salarial que pudiera proceder en base a lo dispuesto en el artículo 15 de Convenio colectivo, no serán de necesaria y obligada aplicación en la empresa cuando se den las circunstancias a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

En todo caso y con carácter no limitativo se entenderá que concurren dichas circunstancias cuando por parte de la empresa se acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable del año anterior.

En este caso se trasladará a los representantes de los trabajadores la fijación de los aumentos de salarios previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores y cumpliendo los demás requisitos y condiciones señaladas en el artículo 82.3 del citado texto legal. Para valorar la situación económica de la empresa se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Dilluns, 6 de febrer de 2012

A efectos de desarrollar el período de consultas antes citado, la empresa deberá presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración de impuestos de sociedades, en su caso informe de auditores, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En la información a presentar, se incluirá el estudio sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa. El Plan de viabilidad, que la empresa debe presentar, incluirá explícitamente las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.

En todo caso, y sin perjuicio de lo indicado en el artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores, lo establecido en párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial, hallándose obligada la empresa afectada por el contenido del resto del Convenio colectivo.

Para poder acogerse a la cláusula de inaplicación del incremento pactado de este artículo, la empresa deberá comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlo como mínimo en el plazo de los treinta días naturales anteriores a la aplicación del Convenio y, en su caso, desde la constatación de las causas del artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

Una vez indicadas y analizadas las circunstancias anteriormente descritas y las justificaciones necesarias que le obligan a acogerse a dicha inaplicación, la empresa negociará con los representantes de los trabajadores un incremento salarial distinto al pactado en el Convenio. Podrá además pactarse, si las circunstancias de la empresa cambiasen, la revisión de los salarios durante el año en curso. No obstante, el incremento establecido en convenio sí se tendrá en cuenta en las bases de cálculo de incrementos posteriores.

La empresa y los representantes de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

En el supuesto de no conducir la mediación a un acuerdo, el Tribunal Laboral de Cataluña, establecerá necesariamente un procedimiento de arbitraje obligatorio para concretar tanto el incremento como la posible revisión salarial de aplicación a la empresa, pudiendo quedar ésta última a expensas de los resultados económicos definitivos del ejercicio al que se refiere el descuelgue.

Artículo 16 Gratificaciones reglamentarias

Las gratificaciones correspondientes a julio, Navidad y participación en beneficios serán abonadas a todo el personal por un importe de treinta días en cada una de ellas, conforme al salario real que se perciba.

La gratificación de Navidad será abonada juntamente con la nómina de diciembre y, como máximo, el día 22 de dicho mes; la de julio será satisfecha con la del mes de junio y la participación en beneficios con la nómina correspondiente al mes de marzo.

Artículo 17 Enfermedad y accidentes

Durante dieciocho meses a partir desde el día de la fecha de la baja, la empresa abonará a todo trabajador enfermo o accidentado la cantidad suplementaria a los subsidios de la Seguridad Social que sirva para completar su salario real.

Artículo 18 Absentismo

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el grave problema que supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, acuerdan:

Dilluns, 6 de febrer de 2012

1. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo.
2. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

Artículo 19 Antigüedad

La antigüedad consistirá en dos trienios al 5% cada uno, y seis quinquenios al 10%. El salario sobre el que se calcularán dichos porcentajes será el salario base.

Artículo 20 Forma de cobro salarial

El personal cobrará por meses mediante transferencia bancaria. La empresa ordenará las transferencias con la antelación necesaria para que el importe de las mismas esté abonado, en las cuentas que hayan designado los empleados, en las fechas habituales de cobro.

Artículo 21 Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias serán abonadas con los recargos legales vigentes, calculados sobre los salarios reales o, en el supuesto de así pactarse, un descanso compensatorio equivalente a 105 minutos por cada 60 minutos extraordinarios.

La prestación de horas extraordinarias será obligatoria para la realización de trabajos necesarios de fuerza mayor, averías de reparación perentoria, trabajos y suplencias urgentes.

Esta obligación afectará en especial a los trabajadores de mantenimiento que tienen a su cargo la conservación y reparación del material, maquinaria, edificios e instalaciones.

Los trabajadores referidos no podrán cesar en su trabajo dejando pendiente alguna reparación, cuya terminación posible y no realizada impida el funcionamiento normal al día o turno siguiente de alguna máquina o sección.

Artículo 22 Garantías personales

Se mantendrán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan las condiciones pactadas. Esta situación tendrá el carácter de garantía personal.

Capítulo V Jornada de trabajo, horario flexible, vacaciones y calendario laboral

Artículo 23 Jornada de trabajo

La jornada de trabajo para todo el personal será la establecida legalmente. En dicha jornada se entenderá comprendido el tiempo del bocadillo de 30 minutos.

La jornada laboral máxima anual queda fijada en 1.752 horas de trabajo efectivo.

Artículo 24 Horario flexible

A criterio de la Dirección y previo acuerdo con el trabajador, se podrá establecer en determinadas secciones o departamentos un horario flexible, adaptado a las características de cada caso.

Se establecerá una flexibilidad, conforme lo dispuesto en el apartado 3.i) del artículo 85 del Estatuto de los trabajadores.

Dilluns, 6 de febrer de 2012

En caso de discrepancia empresa y representación legal de los trabajadores se someterán al procedimiento de mediación, conciliación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 25 Vacaciones

Las vacaciones serán de 30 días naturales consecutivos para todo el personal. La fecha y forma de su disfrute se establecerá de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y los interesados.

Si dentro del período vacacional se produjese una baja por maternidad, hospitalización o accidente, las vacaciones quedarían interrumpidas, pudiendo el empleado disfrutarlas dentro del año natural, en la forma y tiempo que pactase de común acuerdo con la empresa y, para el caso de la baja por maternidad, disfrutarlas de forma continuada una vez finalizado el período de baja maternal.

Para la aplicación de este apartado será en todos los casos necesaria la aportación de justificación documental (del centro hospitalario, del médico, mediante documento de baja, etc.).

Artículo 26 Calendario laboral

Las fiestas serán las que se señalan en el Calendario Laboral Oficial editado por la Generalidad de Cataluña.

Artículo 27 Licencias

El trabajador, avisando con la posible 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 o convivencia de hecho con pareja debidamente acreditada. A tales efectos se entenderá acreditada mediante la presentación por el interesado del justificante de encontrarse inscrito en el registro de parejas de hecho del municipio al que pertenezca, y solicitado a la empresa el permiso de disfrute en el plazo de 30 días consecutivos a la fecha de inscripción en dicho registro.
2. Dos días por nacimiento de hijos/as, que podrán ser prorrogados por dos días más en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
3. Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos del trabajador, así como los de su cónyuge, que podrán ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto. Se amplía en un día más en el caso de intervención quirúrgica.
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 por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Incluyéndose las consultas médicas tanto de medicina general como de especialistas para el trabajador y (en los casos de necesidad) su cónyuge, así como renovación del DNI y pasaporte. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
7. 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 los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en una hora o en dos fracciones de media hora, a elección de aquélla, sin pérdida de salario, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
8. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o disminuido físico, psíquico o sensorial, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la reducción de su salario, entre un

Dilluns, 6 de febrer de 2012

octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. El mismo derecho corresponderá a quien precise encargarse, por el motivo que fuere, de un familiar directo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La concreción horaria y la determinación del período de reducción de jornada y permiso de lactancia, corresponderá al trabajador afectado, debiendo avisar a la empresa con quince días de antelación cuando cese la causa que motivó la reducción horaria, siendo su reincorporación a la empresa en jornada normal de inmediato.

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 concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Con respecto a las personas integrantes del quinto turno, en el supuesto de tener que solicitar alguna licencia no contemplada en este artículo, la Dirección facilitará su concesión, siempre y cuando no se perturbe el normal funcionamiento del trabajo.

Artículo 28 Excedencias

Se concederán excedencias por un plazo de 4 meses como mínimo y de 5 años como máximo.

La excedencia no será concedida para trabajar en otras industrias de la competencia y para solicitarla será necesaria una antigüedad de 1 año en la empresa. No se computará el tiempo de excedencia a los efectos de antigüedad.

La excedencia será solicitada con 30 días de anticipación a la fecha deseada para su inicio e igualmente con 30 días de antelación comunicando el reingreso en la plantilla, siempre por escrito. Dicho reingreso será inmediato cuando haya finalizado la excedencia.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Artículo 29 Prendas de trabajo

Se dotará al personal obrero, subalterno y técnico de dos prendas de trabajo al año. Asimismo, el personal que preste trabajos a la intemperie, o que por la índole de las tareas lo requiera, tendrá derecho a unas prendas adecuadas de abrigo trienal. En cualquiera de ambos supuestos, en caso de grave y justificado deterioro, se entregarán los repuestos necesarios previa entrega de las prendas deterioradas.

Asimismo, se suministrarán cada dos años unos pantalones de abrigo a las personas que la empresa considere que por razón de su trabajo les sea necesario.

A los analistas se les hará entrega cada año de un pantalón de tergal o de calidad similar.

El personal de descarga de los reactores y talleres recibirá el calzado adecuado en función al trabajo que realicen.

Al personal femenino administrativo se le entregarán dos prendas de trabajo cada dos años.

Desde enero del año 2002 la empresa se ha hecho cargo del lavado de las prendas de trabajo, incluidas las toallas facilitadas por la empresa (no así las personales).

Capítulo VI Seguridad, salud y medio ambiente

Artículo 30 Seguridad, salud y medio ambiente

La política de DSM Resins España, SA, irá dirigida, en conexión con la de la empresa matriz holandesa DSM Resins BV, hacia la protección de la seguridad y salud de los empleados y vecindad y a la adecuada protección del medio ambiente.

Dilluns, 6 de febrer de 2012

La preocupación por el hombre y su entorno ambiental será objeto de una atención esencial y ésta se extenderá desde la investigación hasta todas las restantes actividades de la empresa, en las que no tan sólo serán observadas las normativas legales, sino que se aunarán esfuerzos a los efectos de aplicar medidas constructivas encaminadas a la protección de la seguridad, salud y medio ambiente.

Considerando la seguridad en el trabajo, la protección de la salud y la conservación y protección del medio ambiente valores en sí mismos, la Dirección y todos los empleados de la empresa están obligados e involucrados en la aplicación y cumplimiento de la política y normas de seguridad.

Artículo 31

Revisión médica

Cada año se efectuará una revisión médica completa a todo el personal por un centro especializado. Todo el personal estará obligado a pasar la revisión médica, salvo causa justificada debidamente acreditada.

Artículo 32

Toxicidad

Se tomarán las medidas necesarias para eliminar al máximo la toxicidad, solicitando informe al organismo competente. Se abonará el plus de toxicidad a todo el personal que tuviere derecho.

Artículo 33

Pólizas de seguros

La empresa suscribirá en favor de los trabajadores unas pólizas de seguro colectivo de vida y de accidentes, que indemnizen las situaciones de incapacidad permanente total o absoluta y muerte, derivadas tanto de enfermedad común como de accidente, sea o no laboral, de la siguiente forma:

- Una anualidad del salario bruto del trabajador para el caso de incapacidad total o absoluta o muerte derivada de enfermedad común.
- Dos anualidades del mismo salario anterior para el caso de invalidez permanente total o absoluta o muerte derivada de accidente, sea o no laboral. Las indemnizaciones derivadas de la referida póliza lo serán sin perjuicio de cualquier otra que, por las circunstancias concurrentes, pudieran derivarse.

La empresa se hará cargo de la totalidad de las primas de dichas pólizas del seguro colectivo de vida y de accidentes que tiene establecidos para el personal y que cubren las contingencias de incapacidad permanente total, absoluta y muerte, derivadas de accidente sea o no de trabajo y enfermedad tanto común como laboral.

Otra póliza, contratada con Adeslas por la empresa, de la que ésta se hará cargo del 55% de la prima del trabajador cubrirá, con efectos del 1 de abril de 2004, las contingencias derivadas de intervención quirúrgica y atención sanitaria, incluidas las pruebas diagnósticas, de manera que cualquier empleado que se encontrara en dicha situación, pueda elegir el centro más adecuado para ser atendido de entre los cubiertos por la póliza.

Los trabajadores que lo deseen podrán asegurar sus vehículos en una póliza flotante de seguros que la empresa posee, pagando cada trabajador a la empresa la cantidad que esta deba satisfacer a la Compañía por el vehículo asegurado.

Artículo 34

Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud así como el nombramiento de los delegados de prevención se efectuará de acuerdo con la nueva Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 35

Invalidez parcial permanente

Todo productor de la empresa que haya sido declarado inválido permanente parcial será ocupado por la empresa en un puesto de trabajo en consonancia con sus aptitudes físicas.

En el caso de que un trabajador presentara enfermedad que, sin ser tributaria de mantenerse en situación de incapacidad temporal, le dificultara la realización de las funciones propias del puesto de trabajo que ocupe, previa

Dilluns, 6 de febrer de 2012

justificación médica de dicha situación, la empresa lo acoplará en un puesto de trabajo compatible con el estado de salud que presente, todo ello con el fin de evitar la agravación del estado de salud del trabajador.

Capítulo VII Régimen disciplinario

Artículo 36 Régimen de faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el Convenio general de la industria química.

Artículo 37 Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá la tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 38 Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 39 Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los treinta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 40 Graduación de faltas

A los solos efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: tres meses.
- Faltas graves: seis meses.
- Faltas muy graves: un año.

Capítulo VIII De la representación de los trabajadores

Artículo 41 Régimen aplicable

Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un crédito de diecisiete horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, debiendo justificar ante la empresa el uso de dichas horas. Los miembros

Dilluns, 6 de febrer de 2012

del Comité de Empresa podrán efectuar acumulación de horas del crédito en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que se determina en este artículo.

Las ausencias de los miembros del Comité de Empresa de sus puestos de trabajo deberán ser comunicadas a las empresas con la antelación de 24 horas, a excepción de los casos de urgencia acreditada.

Capítulo IX
Comisión Paritaria, Jubilación y Derecho supletorio

Artículo 42
Comisión Paritaria

Se establecerá una Comisión Paritaria, conforme a lo dispuesto en el apartado 3.e) del artículo 85 del Estatuto de los trabajadores.

En caso de discrepancia empresa y representación legal de los trabajadores se someterán al procedimiento de mediación, conciliación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 43
Cese forzoso por jubilación

De acuerdo con la Disposición adicional décima del Estatuto de los trabajadores, en la redacción dada a la misma por el artículo único de la Ley 14/2005, de 1 de julio, que permite el establecimiento de cláusulas en los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación vinculadas a objetivos coherentes con la política de empleo, se pacta que los trabajadores cesarán forzosamente en la empresa al cumplir la edad ordinaria de jubilación (fijada actualmente en los sesenta y cinco años), siempre que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y que cumple los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

La empresa estudiará en cada caso individual el pase a la jubilación, así como el objetivo de la mejora de la estabilidad en el empleo que lleve implícita cada extinción de la relación contractual que se produzca por esta causa. De ello se dará cuenta al Comité de Empresa.

Artículo 44
Derecho supletorio

En lo no expresamente regulado en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio general de la industria química.

Artículo 45
Cuentas anuales

Dentro del mes siguiente a la aprobación de las cuentas de la Sociedad, ésta entregará al Comité de Empresa una copia completa de la documentación a que hacen referencia los artículos 172, 203 y 218 de la Ley de sociedades anónimas.

Artículo 46
Plan de pensiones

Después de la externalización del Plan de pensiones en diciembre de 2001, y de acuerdo con el reglamento del mismo, el salario pensionable está formado por los siguientes conceptos: salario base, antigüedad y plus convenio. La empresa contribuirá mensualmente con las $\frac{3}{4}$ partes del total de la aportación, correspondiendo al trabajador aportar la $\frac{1}{4}$ parte restante. Dicho importe le será descontado de la nómina del mismo mes de la aportación.

Para el año 2011 la empresa realizará una aportación individual, excepcional, a cada trabajador de 166,67 Euros al Plan de pensiones.

Dilluns, 6 de febrer de 2012

Artículo 47

Repercusión en precios

Ambas representaciones declaran, a los efectos legales pertinentes, que las condiciones establecidas en este Convenio no suponen repercusión alguna en los precios.

Artículo 48

Ayuda social por gastos de guardería

La empresa satisfará la cantidad de 77,70 euros mensuales en concepto de ayuda social por gastos de guardería, a todos los empleados con hijos entre 0 y 3 años, previa aportación del recibo correspondiente emitido por el centro (guardería). Si antes de los 3 años el hijo del empleado entrase en la etapa denominada preescolar, matriculándose en un centro educativo, la ayuda social no sería de aplicación.

Barcelona, 12 de gener de 2012

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès