ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 19 de novembre de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Silvalac, SA, per als anys 2012-2014 (codi de conveni núm. 08003982011993)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa SILVALAC, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 de juny de 2012, 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 SILVALAC, SA, per als anys 2012-2014 (codi de conveni núm. 08003982011993) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SILVALAC, SA, PARA LOS AÑOS 2012-2014

CAPÍTULO I

ÁMBITO, VIGENCIA, DURACIÓN, REVISIÓN Y PRÓRROGA

Artículo 1. Ámbito

El presente Convenio es de ámbito de Empresa y afectará a todos los trabajadores de SILVALAC, SA, que prestan servicios en sus centros de trabajo de Santa Margarida i els Monjos (Barcelona), en los domicilios de Avinguda Cal Rubió, 42, y carrer Illes Balears, 19-23, con excepción de los comprendidos en el artículo 2 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 2. Vigencia, duración, revisión y prorroga

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 y tendrá una duración de tres años, concluyendo el día 31 de diciembre de 2014, siendo prorrogado tácitamente si alguna de las partes no lo denuncia con un mes de antelación. La denuncia se realizará por escrito, requiriendo el acuse de recibo de la otra parte.

1. Revisión salarial para el primer año de vigencia (01.01.2012-31.12.2012).

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrase al 31 de diciembre del año 2012 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2011, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación exacta que se produzca.

Tal incremento se aplicará, si procede, sobre los conceptos: salario de convenio, antigüedad, prima global por objetivos, participación en beneficios, plus de trabajo nocturno, complemento por trabajos realizados en domingos y/o festivos, plus de fuego continuo, plus cubrir puesto, plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad, premios de nupcialidad y natalidad, ayuda escolar y ayuda a minusválidos, premio no absentismo, importe hora de formación y horas extraordinarias.

Dichos atrasos se abonarán, si procede, con efectos desde el 1 de enero de 2012 y hasta el 31 de diciembre de 2012, y para llevarlos a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas vigentes a 31 de diciembre de 2011.

CVE-Núm. de registre: 062013000029

Una vez realizados los citados atrasos, las tablas y conceptos salariales que servirán de base para el incremento y revisión del año 2013 según se recoge en los apartados 2 y 3 siguientes, se verán revisados en el porcentaje resultante del párrafo primero de este apartado (IPC general real 2012) menos 1,2 %.

2. Incremento salarial para el segundo año de vigencia (01.01.2013 al 31.12.2013).

Los importes vigentes al 31.12.2012 correspondientes a los conceptos: salario de convenio, antigüedad, prima global por objetivos, participación en beneficios, plus de trabajo nocturno, plus cubrir puesto, plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad, premios de nupcialidad y natalidad, ayuda escolar y ayuda a minusválidos, premio no absentismo, importe hora de formación y horas extraordinarias, se incrementarán a partir del 1 de enero del año 2013 en el 0,5 %.

3. Revisión salarial para el segundo año de vigencia (01.01.2013-31.12.2013).

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrase al 31 de diciembre del año 2013 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2012 superior al incremento inicialmente pactado para dicho año (0,5 %), se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra.

El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará con efectos del mes del año en que el IPC acumulado mensual supere la cifra de incremento inicialmente pactado para el ejercicio 2013 (0,5%), sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2014. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos para el año 2013.

En el supuesto de que el IPC real resultase inferior en relación con el porcentaje de incremento inicialmente pactado para 2013 (0,5%), no procederá la devolución de salarios, pero sí afectará esta circunstancia a efectos del cálculo del incremento salarial correspondiente al año 2014.

Tal incremento se aplicará, si procede, sobre los conceptos: salario de convenio, antigüedad, prima global por objetivos, participación en beneficios, plus de trabajo nocturno, complemento por trabajos realizados en domingos y/o festivos, plus de fuego continuo, plus cubrir puesto, plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad, premios de nupcialidad y natalidad, ayuda escolar y ayuda a minusválidos, premio no absentismo, importe hora de formación y horas extraordinarias.

4. Incremento salarial para el tercer año de vigencia (01.01.2014- 31.12.2014).

Los importes vigentes al 31.12.2013 correspondientes a los conceptos: Salario de Convenio, Antigüedad, Prima Global por Objetivos, Participación en beneficios, plus de trabajo nocturno, complemento por trabajos realizados en domingos y/o festivos, plus de fuego continuo, plus cubrir puesto, plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad, premios de nupcialidad y natalidad, ayuda escolar y ayuda a minusválidos, premio no absentismo, importe hora de formación y horas extraordinarias, se incrementarán a partir del 1 de enero del año 2014 en el 0,5%.

5. Revisión salarial para el tercer año de vigencia (01.01.2014-31.12.2014).

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrase al 31 de diciembre del año 2014 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2013 superior al incremento inicialmente pactado para dicho año (0,5%), se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra.

El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará con efectos del mes del año en que el IPC acumulado mensual supere la cifra de incremento inicialmente pactado para el ejercicio 2014 (0,5 %), sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2015. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos para el año 2014.

En el supuesto de que el IPC real resultase inferior en relación con el porcentaje de incremento inicialmente pactado para 2014 (0,5%), no procederá la devolución de salarios, pero sí afectará esta circunstancia a efectos del cálculo del incremento salarial correspondiente al año 2015.

Tal incremento se aplicará, si procede, sobre los conceptos: salario de convenio, antigüedad, prima global por objetivos, participación en beneficios, plus de trabajo nocturno, complemento por trabajos realizados en domingos y/o festivos,

CVE-Núm. de registre: 062013000029

plus de fuego continuo, plus cubrir puesto, plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad, premios de nupcialidad y natalidad, ayuda escolar y ayuda a minusválidos, premio no absentismo, importe hora de formación y horas extraordinarias.

CAPÍTULO II

VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD. GARANTÍA PERSONAL. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN. PRELACIÓN DE NORMAS.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad

El Convenio es un todo orgánico e indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efectos de ninguna clase, en el supuesto de que no fuese suscrito en su totalidad por ambas partes o registrado en su totalidad por la Autoridad Laboral competente por considerar que lesiona gravemente intereses de terceros. En ese caso y al quedar sin eficacia, deberá reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Artículo 4. Garantía personal

Se respetarán en conjunto y cómputo anual, las condiciones mas beneficiosas reconocidas actualmente al personal que trabaje en esta empresa a la entrada en vigor del presente Convenio.

Dicha garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, grupo profesional u otras circunstancias análogas, por lo que nadie podrá alegar en su favor las condiciones mas beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a los que sean destinados o promovidos.

Artículo 5. Absorción y compensación

1. Las condiciones que se pactan en este Convenio compensan y sustituyen en su totalidad a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procede de disposición legal, convenio colectivo, imperativo jurisprudencial, resolución administrativa o pacto de cualquier clase.

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

Artículo 6. Prelación de normas

Las normas que regulan las relaciones entre la Empresa y su personal, serán las contenidas en este Convenio Colectivo. En lo no previsto, se estará a las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Estructura Salarial, Salario de Convenio. Antigüedad. Plus de Trabajo Nocturno. Plus de Fuego Continuo y Complemento por trabajos realizados en domingos y/o festivos. Prima Global por Objetivos. Gratificaciones Extraordinarias. Participación en Beneficios. Plus de Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad. Horas Extraordinarias. Complemento por Incapacidad Temporal. Absentismo. Compensación por Cambio de Sistema de Trabajo. Premios de Nupcialidad y Natalidad. Jubilaciones. Ayuda Escolar y Ayuda a Minusválidos. Seguro de Vida e Invalidez Absoluta. Fondo Social. Recibo de Salarios.

Artículo 7. Estructura salarial

La estructura salarial vendrá conformada como sigue:

1. Tabla Salarial. Anexo 1:

1.1 Salario de Convenio, cuya definición se establece en el artículo 8 de este Convenio.

CVE-Núm. de registre: 062013000029

2. Complementos Salariales Personales. Anexo 2:

Correspondientes a las condiciones personales del trabajador:

2.1 Antigüedad, según regula el artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

3. Complementos salariales. Anexo 4:

3.1 Del puesto de trabajo:

3.1.1 Plus de nocturnidad, según regula el artículo 10 del presente Convenio Colectivo.

3.1.2 Plus de fuego continuo y complemento por trabajo realizado en domingos y/o festivos, según regula el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

3.1.3 Plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad, según regula el Artículo 15 del presente Convenio colectivo.

3.2 Por cantidad o calidad de trabajo:

3.2.1 Prima Global por Objetivos, según regula el artículo 12 del presente Convenio colectivo.

4. Otros devengos.

4.1 Absentismo, según regula el artículo 18 del presente Convenio Colectivo.
4.2 Premios de Nupcialidad y Natalidad: según regula el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.
4.3 Ayuda Escolar y Ayuda a Minusválidos, según regula el artículo 22 del presente Convenio Colectivo.
4.4 Plus de Cubrir Puesto, según regula el artículo 33 apartado 7 del presente Convenio Colectivo.

5. Complemento por jornada extraordinaria de trabajo. Anexo N3.

5.1 Horas Extraordinarias, según regula el artículo 16 del presente Convenio colectivo.

6. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes:

6.1 Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, según regula el artículo 13 del presente Convenio colectivo.
6.2 Participación en beneficios, según regula el artículo 14 del presente Convenio colectivo.

Artículo 8. Salario de convenio

Es el que para cada grupo profesional existente a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, se determina en la tabla salarial que como Anexo número 1 se acompaña al final del presente texto articulado.

Artículo 9. Antigüedad

A) Los trabajadores comprendidos en este Convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por años de servicio, consistente en dos trienios y cinco quinquenios, con los valores establecidos en la tabla que figura como Anexo nº 2.

B) El personal fijo a 01.01.2007, que tenga periodos trabajados en la plantilla de Silvalac, SA, anteriores a su pase a fijo de plantilla, se le reconocerán dichos periodos, en la forma que se dice a seguido, al único y exclusivo efecto del percibo en la nómina del Complemento de Antigüedad (trienios y/o quinquenios).

El reconocimiento de este derecho tendrá carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculado a puesto de trabajo, grupo profesional u otras circunstancias análogas.

B.1.1. Para calcular los citados periodos trabajados, se tomarán como base de cálculo, los días cotizados en el Código Cuenta Cotización Seguridad Social n 08/0216030/33 de Silvalac, SA anteriores a su pase a fijo de plantilla, según el Certificado del trabajador de Vida Laboral de la Seguridad Social, y de dicha base se computará el 75% de los días.

B.1.2. Con los días así computados, cuando den lugar a nuevos trienios y/o quinquenios se percibirá en el recibo de salarios, independientemente del concepto salarial ordinario de “Antigüedad”, un nuevo concepto salarial como

CVE-Núm. de registre: 062013000029

Complemento Personal Individual por Mayor Antigüedad, llamado en el recibo: “CPI. Mayor Antigüedad” por el mayor importe que corresponda por ello.

B.2. El personal que le corresponda dicho mayor importe, tendrá dos fechas de Antigüedad: Una fecha será la “Fecha de pase a fijo de plantilla”, que surtirá los efectos generales de Antigüedad que procedan, y otra fecha será la “Fecha devengos de Antigüedad” que se derive de este artículo y que solo tendrá validez legal a los exclusivos efectos del percibo de Trienios y/o Quinquenios. El reconocimiento de este derecho tendrá carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculado a puesto de trabajo, grupo profesional u otras circunstancias análogas.

C) A partir del 01.01.2007, a todo el personal que adquiera la condición de fijo de plantilla se le contabilizarán al único y exclusivo efecto del percibo en la nómina del complemento de antigüedad (trienios y/o quinquenios), los periodos trabajados en la plantilla de Silvalac, SA anteriores a su pase a fijo de plantilla.

El reconocimiento de este derecho tendrá carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculado a puesto de trabajo, grupo profesional u otras circunstancias análogas.

C.1.1. Para calcular los citados periodos trabajados, se tomarán como base de cálculo, los días cotizados en el Código Cuenta Cotización Seguridad Social n 08/0216030/33 de Silvalac, SA anteriores a su pase a fijo de plantilla, según el Certificado del trabajador de Vida Laboral de la Seguridad Social.

C.1.2. Con los días así computados, cuando den lugar a nuevos trienios y/o quinquenios se percibirá en el recibo de salarios, independientemente del concepto salarial ordinario de “Antigüedad”, un nuevo concepto salarial como Complemento Personal Individual por Mayor Antigüedad, llamado en el recibo: “CPI Mayor Antigüedad” por el mayor importe que corresponda por ello.

C.2. El personal que le corresponda dicho mayor importe, tendrá dos fechas de Antigüedad: Una fecha será la “Fecha de pase a fijo de plantilla”, que surtirá los efectos generales de Antigüedad que procedan, y otra fecha será la “Fecha devengos de Antigüedad” que se derive de este artículo y que solo tendrá validez legal a los exclusivos efectos del percibo de Trienios y/o Quinquenios. El reconocimiento de este derecho tendrá carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculado a puesto de trabajo, grupo profesional u otras circunstancias análogas.

El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

Artículo 10. Plus de trabajo nocturno

A efectos de lo establecido en este artículo, se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 06 horas.

Para todo el personal incluido en este Convenio colectivo, se fija este Plus por noche trabajada, a razón del importe que se establece en el Anexo número 4. Si el tiempo trabajado fuese inferior a cuatro horas, se abonará este Plus en proporción a aquel, si las horas nocturnas exceden de cuatro se abonará completo.

Este plus se hará efectivo siempre que se trabaje de noche, excepto cuando las horas que se realicen se abonen como extraordinarias.

Artículo 11. Complemento por trabajos realizados en domingos y/o festivos y plus de fuego continuo

Queda establecido para los trabajadores que presten sus servicios a “Fuego Continuo” un complemento por trabajos realizados en domingos y/o festivos en jornada completa o la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado, según se detalla en el Anexo 4.

A estos efectos, se considerará domingo y/o festivo, desde las seis horas del domingo y/o festivo que se trate y hasta las seis horas del día siguiente.

Asimismo, los trabajadores adscritos a este sistema de trabajo percibirán en concepto de plus fuego continuo la cantidad detallada en el Anexo 4 por mes efectivamente trabajado (además de vacaciones), o en su caso la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

CVE-Núm. de registre: 062013000029

Artículo 12. Prima global por objetivos

Los orígenes y desarrollo del actual sistema de valoración de este concepto retributivo fueron minuciosamente detallados en los apartados 1 al 5, ambos inclusive, del artículo 12 del IV Convenio colectivo de esta empresa, circunstancia que motiva a las partes firmantes a evitar su repetición en el presente Convenio colectivo, manteniéndose por acuerdo mutuo la plena vigencia de lo establecido en el texto referenciado.

Dado que el acuerdo alcanzado es fruto de la combinación de distintos factores, uno del pasado puesto que la PGO se percibía en función de Kilogramos Fabricados, Kilogramos Expedidos y Horas trabajadas, otro del presente como es la adquisición por parte de la Empresa de nueva maquinaria y avanzada tecnología y otro de futuro como es la posibilidad de seguir introduciendo sistemas productivos tecnológicamente competitivos, los trabajadores adquieren el compromiso de mantener los niveles de rendimiento tal y como han venido desarrollándose hasta la fecha, a fin de mejorar la competitividad con mayores niveles de productividad a medida que se vayan introduciendo mejoras tecnológicas o adquiriendo nueva maquinaria por parte de la empresa.

Las citadas mejoras tecnológicas que se puedan producir o la adquisición de nueva maquinaria que pueda darse, no implicará en modo alguno modificación de lo aquí pactado.

Las percepciones que corresponden por este concepto PGO, se incluyen en el Anexo número 4 del presente Convenio colectivo.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias establecidas en verano y Navidad se continuarán haciendo efectivas a razón de 30 días cada una y por los conceptos siguientes:

- Salario de Convenio.
- Antigüedad.
- PGO.
- Otros complementos personales que pudieran tenerse acreditados en su caso.

Estas gratificaciones se abonarán los días 20 de junio y 20 de diciembre, respectivamente.

Artículo 14. Participación en beneficios

Esta gratificación se abonará a razón de las cantidades que para cada categoría profesional se establecen en el Anexo número 1, incrementadas con el 8% del valor de la antigüedad acreditada en cada caso, correspondiente a 365 días.

El importe de la citada gratificación se abonará dentro de la primera quincena del mes de marzo de cada año.

Artículo 15. Plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad

En caso de determinarse la existencia de tales, este Plus se abonará de acuerdo con la cantidad establecida en el Anexo número 4 del presente Convenio colectivo para día efectivamente trabajado en jornada ordinaria completa, o en su caso la parte proporcional al tiempo trabajado en citada jornada.

Citada cantidad se percibirá mientras no se subsanen las causas que lo motivan y desde que el trabajador haya comunicado por escrito a la empresa tal circunstancia y esta sea objetivamente constatada.

Artículo 16. Horas extraordinarias

Como norma general, las horas extraordinarias serán retribuidas con la compensación económica que se pacta por ambas partes en el presente Convenio colectivo para cada grupo profesional en su Anexo 3, sin perjuicio de que, individualmente, trabajador y empresa puedan acordar su compensación por tiempo equivalente de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y siempre que las necesidades técnicas u organizativas lo permitan.

CVE-Núm. de registre: 062013000029

Artículo 17. Complemento por incapacidad temporal

1. IT por enfermedad

La empresa indemnizará a los trabajadores incursos en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad, con un complemento a las prestaciones que procedan por dicha situación, en los siguientes casos:

a) Primera baja del año por IT de enfermedad.

Se abonará el 50% de los conceptos salario de convenio, PGO y la antigüedad acreditada en cada caso, en los tres primeros días de la primera baja del año por IT de enfermedad, procediéndose a la regularización de los importes que procedan en los casos donde haya sido aplicado el apartado c) de este artículo.

b) En el supuesto de que el trabajador afectado alcance los 21 días consecutivos en esta situación, la empresa complementará entre el 4 y el 20 día hasta alcanzar el 80% y entre el 21 día y la fecha de alta hasta alcanzar el 90% de los conceptos salario de convenio, PGO y la antigüedad acreditada en cada caso, para ambos períodos.

c) En el supuesto de que el trabajador afectado alcance los 30 días consecutivos en esta situación, la empresa complementará desde el primer día de la baja hasta alcanzar el 100% de los conceptos salario de Convenio, PGO y la antigüedad acreditada en cada caso. De este importe se deducirán las cantidades percibidas según lo indicado en los apartados a) y b) de este artículo.

d) Esta mejora afectará a todos los trabajadores mientras exista obligación legal de abonar por la empresa, prestaciones mediante la modalidad de “pago delegado” y se acredite mediante parte oficial de baja.

2. IT Por accidente laboral o enfermedad profesional.

El personal que se halle en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá con cargo a la empresa un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora de la indemnización, excluida la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias.

Esta mejora afectará a todos los trabajadores mientras exista obligación legal de abonar por la empresa, prestaciones mediante la modalidad de “pago delegado” y se acredite mediante parte oficial de baja.

3. Mejoras voluntarias en gratificaciones extraordinarias y participación en beneficios.

Siempre que el trabajador acceda a la verificación de su estado de salud derivado de enfermedad (común o profesional) o accidente (laboral o no), mediante reconocimiento médico a cargo de la empresa, conforme a lo establecido en el artículo 20.4 del Estatuto del trabajador, tendrá derecho a que se le complete y por tanto se abone en su totalidad las pagas extraordinarias cuando haya estado total o parcialmente de baja por Incapacidad Temporal en el periodo de devengo o generación de la misma. Dicha mejora afectará a todos los trabajadores mientras exista obligación legal de abonar por la empresa, prestaciones mediante la modalidad de “pago delegado” y se acredite mediante parte oficial de baja.

Los gastos que se puedan originar por los desplazamientos detallados en el párrafo anterior serán abonados bien por la mutua o bien por la empresa. Como norma general, se utilizarán los transportes públicos.

Artículo 18. Absentismo

A los efectos de la disminución al máximo del Absentismo, se establece un premio con carácter anual para la vigencia del presente Convenio colectivo.

Se entenderá que está ausente y por lo tanto computará para determinar el porcentaje de absentismo, la situación de cualquier trabajador que por las causas que se indican seguidamente, durante la jornada de trabajo no se halle en la fábrica cumpliendo con la misión de trabajo que le corresponda.

Causas que computan para absentismo:

- Enfermedad común y accidente no laboral.
- Accidente.

CVE-Núm. de registre: 062013000029

- Faltas sin justificar.
- Consultas médicas.

Si en mérito de la reducción de absentismo, éste no supera el 4% anual para todo el colectivo (año natural de enero a diciembre), se establece un premio, cuyo importe anual se detalla en el Anexo número 4, a repartir entre el personal en alta en la empresa al 31 de diciembre de cada año de vigencia del presente Convenio colectivo y que como mínimo tengan seis meses de antigüedad en la misma.

El abono de este premio se hará efectivo, si procede, dentro del primer trimestre siguiente al año natural de que se trate.

Artículo 19. Compensación por cambio de sistema de trabajo

El personal con sistema de trabajo a tres turnos, cuando con ocasión de avería y hasta que la misma se subsane, tuviera que realizar su prestación de servicios a jornada partida o turno diferente al suyo, durante un período máximo de ocho días percibirá todas las retribuciones inherentes a su trabajo habitual y a partir del noveno día pasaría a cobrar todos los complementos salariales inherentes al trabajo que realice.

En el momento de estar reparada la avería, volverá a ocupar el trabajo que realizaba.

Artículo 20. Premios de nupcialidad y natalidad

a) Premio de nupcialidad.

Se establece un premio de nupcialidad por el importe que para este concepto se establece en el Anexo número 4, que se concederá al personal que tenga una antigüedad mínima de un año en la fecha de matrimonio. Si la antigüedad fuese inferior a un año, se abonará la parte proporcional en función de los meses trabajados.

Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán la indemnización cada una de ellas.

b) Premio de natalidad.

Se concederá un premio de natalidad por el importe que para este concepto se establece en el Anexo número 4 por cada hijo nacido del personal en plantilla que tenga una antigüedad mínima de un año en la fecha en que se produzca el nacimiento.

Si la antigüedad fuese inferior a un año, se abonará la parte proporcional en función de los meses trabajados.

En el caso de progenitores que presten sus servicios en la empresa, solo podrá acogerse a este premio uno de ellos.

Artículo 21. Indemnización por jubilación

A los trabajadores de alta en la compañía y que se jubilen al cumplir la edad exigida para cualquiera de las modalidades de jubilación recogidas en el Capítulo VII del RD legislativo 1/1994, Ley General de la Seguridad Social, percibirán una indemnización por una sola vez igual al 100% de los importes que para cada grupo profesional se establecen en el Anexo número 5, multiplicándose por el número de años al servicio de la empresa. En el caso de jubilación parcial, la indemnización se percibirá fraccionada en el tiempo, en proporción al grado de jubilación que se vaya alcanzado.

Artículo 22. Ayuda escolar y ayuda a minusválidos

Se crean dos fondos para subvencionar estas ayudas, a los que la empresa aporta las cantidades que para estos conceptos se hacen constar en el Anexo número 4. Estas aportaciones tendrán carácter anual.

Para la aplicación de lo dispuesto en este artículo, se estará a lo establecido entre la Dirección y el Comité de Empresa en los Estatutos que a tal efecto se redacten.

Artículo 23. Seguro de vida e invalidez absoluta

La empresa tiene establecida una modalidad de seguro colectivo para el supuesto de que se produzcan las contingencias antes indicadas, con el objeto de garantizar un capital que se haga efectivo al asegurado o a sus derechohabientes en su caso.

CVE-Núm. de registre: 062013000029

Para tener derecho al percibo del importe que proceda, deberán cumplirse, con independencia de las condiciones generales preceptuadas en el Documento de Asociación suscrito con la compañía aseguradora, las particulares que se establecen en los Estatutos acordados entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Capital asegurado

El capital base correspondiente a todos los grupos profesionales será de 7.800 EUR a partir del 01.01.2013 hasta el 31.12.2014.

Artículo 24. Fondo social

A partir de 01.01.2008 se unificaron los conceptos de Economato, Reyes, Fondo de Asignación Social y Fondo de Actividades Culturales y Recreativas, bajo la denominación de Fondo Social, dotado con el importe de 2.215 EUR/año. Este fondo será gestionado y administrado por el Comité de Empresa de acuerdo con los Estatutos creados al efecto.

Este fondo será incrementado a partir del 01.01.2013 en el porcentaje exacto del IPC general real correspondiente al año 2012.

Artículo 25. Recibo de salario

Ambas partes acuerdan mantener el actual recibo de salarios existente en la Empresa, adjunto al final del texto del presente Convenio colectivo.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. PUESTO DE TRABAJO. MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 26. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa, con carácter exclusivo.

Artículo 27. Puesto de trabajo

Es el conjunto de funciones y actividades que deben desempeñarse en un trabajo determinado, dentro del proceso de producción de la empresa, consideradas tales funciones y actividades objetivamente, es decir, abstracción hecha de la persona que en un momento dado las realice.

Artículo 28. Movilidad funcional

Con relación a esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL. PERIODO DE PRUEBA. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. ASCENSOS.

Artículo 29. Clasificación del personal

1. Ingresos

Esta materia vendrá regulada por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

2. Contrataciones

Por la modalidad del contrato, los trabajadores se clasifican en fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos, contratados a tiempo parcial, contratados por obra o servicio determinado, en prácticas y en formación.

Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la Legislación vigente en cada momento.

CVE-Núm. de registre: 062013000029

3. Contratos para la realización de una obra o servicio determinado:

Estos contratos se celebrarán por escrito y al amparo de lo establecido en la Legislación vigente en cada momento, debiendo constar en ellos la obra o servicio determinado que los justifique.

A efectos de lo previsto en el art. 15.1 a) del Estatuto de los trabajadores, podrán cubrirse, entre otros, con contratos de esta naturaleza los distintos procesos de fabricación de la empresa, que se especifican seguidamente:

- Extrusión, Impresión, Soldadura y Corte de fundas, bolsas, láminas y sacos, Confección de sacos de Válvula, Embalaje y Expedición de cualquier producto elaborado y/o comercializado por la Empresa.

- Embalado de fabricados propios y/o ajenos comercializados por la empresa.

- Montaje, adaptación y/o instalación de productos fabricados y/o comercializados por la empresa, incluidos los trabajos de esta índole que deban realizarse fuera de las dependencias propias de la empresa.

- Prensado y recuperación de residuos plásticos.

- Reparación, modificación y/o adaptación de maquinaria, utillajes e instalaciones propias de la actividad económica de la empresa.

- Aprovisionamiento manual a silos de materia prima.

4. Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos:

Estos contratos se formalizarán por escrito y al amparo de lo establecido en la Legislación vigente en cada momento. Podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, conforme a lo establecido en el Convenio colectivo del sector.

5. Contratos para el fomento de la contratación indefinida:

Con relación a esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 30. Periodo de prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado: 6 meses.
- Resto del personal: 2 meses.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la empresa y el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

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.

Artículo 31. Clasificación profesional

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el Anexo 6, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador, y con garantía del nivel retributivo correspondiente a la categoría profesional a la fecha de entrada en vigor del presente convenio (01.01.2012). Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

CVE-Núm. de registre: 062013000029

Artículo 32. Ascensos

Los ascensos se regirán por lo previsto en el presente Convenio colectivo.

1. Los grupos profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, es decir del grupo cuatro al nueve, serán de libre designación por la empresa.

2. Automáticamente los trabajadores con contratos para la formación, una vez concluida la duración máxima que establezca la legislación vigente en cada momento, y en el supuesto de que continúen prestando servicios en la empresa, ascenderán al grupo 2.

3. El personal incluido en el Grupo 0, fijo y eventual, tendrá derecho al grupo 1 transcurrido un año y medio, como máximo, de desempeñar con suficiente eficacia y capacidad trabajos propios de dicho grupo.

4. El personal incluido en el Grupo 1, fijo y eventual, tendrá derecho al grupo 2 transcurrido un año, como máximo, de desempeñar con suficiente eficacia y capacidad trabajos propios de dicho grupo.

Se intentará acoplar a estos trabajadores en los puestos de trabajo que mejor se adapten a sus condiciones, con el fin de que su promoción profesional no se vea dificultada y alcancen el grupo profesional superior en el tiempo estipulado en los puntos tres y cuatro de este artículo.

Para el resto de grupos profesionales se establece un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Titulación adecuada y valoración académica, expediente laboral, haber desempeñado función de superior grupo y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan. En parejas condiciones de idoneidad se atribuirá el ascenso al más antiguo.

CAPÍTULO VI

JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS. VACACIONES. LICENCIAS PARA CONSULTAS MÉDICAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS.

Artículo 33. Jornada de trabajo y horarios

1. La empresa seguirá con los sistemas de trabajo a turnos y a jornada partida que viene aplicando, o establecerá los nuevos que crea necesarios, de acuerdo con lo que disponga la Legislación vigente en cada momento.

2. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el personal afectado por el mismo, cualquiera que sea su régimen horario, realizará 1.760 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo anual.

3. La referida jornada anual de trabajo efectivo se ajustará a los siguientes horarios:

a) Personal a jornada partida:

Lunes a viernes

- Mañanas: de 8.00 a 13.00 horas
- Tardes: de 5.00 a 18.00 horas

Sábados (x)

- Mañanas: de 06.30 a 14.30 horas.

(x) Solo a efectos de utilización por aplicación del Apartado 4) Distribución irregular de la jornada.

b) Personal a jornada continuada

- Primer Turno

Lunes a viernes: de 6.00 a 14.00 horas
Sábados (x): de 6.00 a 14.00 horas

CVE-Núm. de registre: 062013000029

- Segundo Turno

Lunes a viernes: de 14.00 a 22.00 horas
Sábados (x): de 14.00 a 22.00 horas

- Tercer Turno

Lunes a viernes: de 22.00 a 6.00 horas
Sábados (x): de 22.00 a 6.00 horas

El personal sujeto a esta modalidad de trabajo rotará periódicamente cada semana en turnos de mañana, noche y tarde, excepto cuando por razones organizativas y/o productivas deba alterarse tanto la rotación como la frecuencia de la misma, en cuyo caso la Empresa comunicará tal circunstancia al trabajador o trabajadores afectados con la mayor antelación posible y respetando en todo caso los descansos y jornada máxima establecidos en la Legislación vigente en cada momento.

(x). Solo a efectos de utilización por aplicación del Apartado 4) Distribución irregular de la Jornada. La utilización de los sábados de 22.00 a 6.00 horas como jornada u horario flexible se efectuará por quienes provengan de realizar idéntico horario en la semana precedente, y siempre y cuando no pudieran acogerse al horario de mañana o de tarde.

c) Personal a "fuego continuo".

Este personal seguirá con el sistema actual de trabajo: Jornada continuada a turnos rotativos de mañana, noche y tarde, incluidos Domingos y Festivos y con la alternancia rotativa siguiente: Un turno con siete días de trabajo y tres días de descanso, un turno con siete días de trabajo y dos días de descanso y un turno con siete días de trabajo y dos días de descanso, excepto cuando por razones organizativas y/o productivas deba alterarse tanto la rotación como la frecuencia del mismo, en cuyo caso la Empresa comunicará tal circunstancia al trabajador o trabajadores afectados con la mayor antelación posible y respetando en todo caso los descansos y jornada máxima establecidos en la Legislación vigente en cada momento.

No obstante, los descansos del personal sujeto a esta modalidad de trabajo se ajustarán a lo siguiente: Estos trabajadores devengarán adicionalmente conforme al calendario laboral establecido por la Empresa horas y minutos de descanso por cada tres turnos de siete días completos trabajados en jornada efectiva. Con cargo a este tiempo, se disfrutarán ocho horas correspondientes al día 25 de diciembre de cada año y ocho horas correspondientes al día 1 de enero de cada año.

La compensación del resto será convenida por acuerdo mutuo entre la Empresa y el Trabajador, entendiéndose que, en caso de optar por la acumulación a sus períodos ordinarios de descanso, se ajustarán al citado calendario laboral establecido por la Empresa al efecto.

4. Distribución irregular de la jornada

Sobre el calendario que rija en la empresa, la Dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 112 horas de la jornada anual efectiva recogida en el apartado 2 de este artículo para cada año de vigencia del Convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la empresa, pudiendo superarse el tope diario de jornada de 9 horas referido en la Ley, con respecto de los descansos mínimos previstos en la Ley, procurando respetar para el personal sujeto a la modalidad de “fuego continuo”, los descansos que le correspondan en fin de semana.

Para la aplicación de la hora flexible se tendrán en cuenta los criterios de causalización y explicación de las razones técnicas productivas u organizativas que lo justifiquen a los Representantes de los Trabajadores, así como a los directamente afectados, con 7 días de antelación a la adopción de dicha decisión.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a trabajadores que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.

CVE-Núm. de registre: 062013000029

La compensación de las horas flexibles se hará sin que se aplique recargo alguno y siguiendo la fórmula: Unidad x Unidad.

5. Puntualidad y permanencia en el trabajo:

Se acuerda expresamente que las horas de comienzo y fin de jornada que se han establecido, serán exigibles y controlables para cada trabajador en su puesto de trabajo y realizando las funciones propias de su ocupación.
Cualquier incumplimiento a lo que se expresa en este apartado, será considerado a todos los efectos como falta de puntualidad en el trabajo.

6. Descanso en Jornada Continuada:

Todo trabajador que trabaje en jornada continuada, disfrutará de un período de quince minutos de descanso por día trabajado en jornada completa, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

7. Plus cubrir puesto:

En incidencias por averías o prolongación de jornada igual o superior a cuatro horas, la manutención será como hasta la fecha por cuenta de la Empresa, abonándose la cantidad por día que se contempla en el Anexo número 4 y con derecho a una hora de descanso no retribuida.

8. Jornada intensiva de verano:

La Dirección y el personal afectado por esta jornada fijarán su duración, recuperación y horario.

Artículo 34. Vacaciones

Las vacaciones serán de veintitrés días laborables. En ningún caso las mismas serán inferiores a treinta días naturales. Si el 50% de los días de vacaciones que correspondan se disfrutan en los meses de noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo y abril, tendrán un aumento de dos días más. Las condiciones del disfrute serán a convenir entre empresa y trabajador, preferentemente durante el período del 15 de junio al 15 de septiembre y será rotativo anualmente para aquellos trabajadores que coincidan en la petición de las mismas fechas, perteneciendo a la misma sección y siendo imprescindible la presencia de alguno de ellos en su puesto de trabajo.

Las vacaciones se retribuirán por los conceptos siguientes:

- Salario de Convenio.

- PGO.

- Antigüedad.

- Para el personal adscrito a “Fuego Continuo”: Plus Fuego Continuo o la parte proporcional al tiempo trabajado en este sistema de trabajo.

- Aquellos otros complementos de índole estrictamente personal, si los hubiere.

Artículo 35. Licencias para consultas médicas

Cuando por razón de enfermedad sea precisa la asistencia del trabajador a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo acreditarse éste, mediante la exhibición del correspondiente justificante extendido por los servicios médicos de la Seguridad Social. En el supuesto de que la consulta se lleve a cabo ante médicos especialistas, será requisito indispensable la presentación previa del volante que para estos casos es extendido por el médico de cabecera, siendo posterior la exhibición con carácter general del justificante de asistencia antes mencionado, en el que deberá constar en todo caso la hora de entrada y salida del consultorio, sin cuyo requisito no se abonará el tiempo invertido.

Siempre que sea posible, estos permisos se solicitarán con una antelación de veinticuatro horas, como mínimo, por razones de organización del trabajo.

CVE-Núm. de registre: 062013000029

La retribución a asignar al trabajador para las citadas licencias se determinará teniendo en cuenta lo que para cada grupo profesional se establece en el Anexo número 1, bajo el concepto de Salario Convenio, más los complementos personales acreditados en cada caso.

Artículo 36. Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado a) del presente artículo, el trabajador deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

La retribución a asignar al trabajador para los citados permisos se determinará teniendo en cuenta lo que para cada grupo profesional se establece en el Anexo número 1, bajo el concepto de Salario Convenio, más los complementos personales acreditados en cada caso.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Faltas y Sanciones. Graduación de las Faltas. Faltas Leves. Faltas Graves. Faltas Muy Graves. Régimen de Sanciones. Sanciones máximas. Prescripción.

Artículo 37. 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 los artículos siguientes.

CVE-Núm. de registre: 062013000029

Artículo 38. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará ateniéndose a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 39. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres, en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono de servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia ó domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

11. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

12. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (Correo Electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

Artículo 40. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

CVE-Núm. de registre: 062013000029

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en el trabajo. Si implicase accidente para las personas o avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11. Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes y habiendo mediado comunicación escrita.

13. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y la salud de los trabajadores.

14. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 41. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los tribunales de justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento habitual del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.

12. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. Las derivadas de los previstos en los apartados 3, 6 y 9 del artículo anterior.

CVE-Núm. de registre: 062013000029

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

15. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra, lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

16. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

17. Cualquier conducta de acoso sexual o moral u otros comportamientos intimidatorios (físicos, verbales o no verbales) que afecte a la dignidad o libertad de la mujer o el hombre en el trabajo, con independencia de su cargo o función.

Artículo 42. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en la Ley del Estatuto de los trabajadores, en el texto refundido del Procedimiento Laboral y en los términos estipulados en este Convenio.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quién deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Artículo 43. 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 en un grado máximo.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 44. Prescripción

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

CAPÍTULO VIII

COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 45. Comité de Empresa

En cuanto a sus facultades y competencias, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Normas que lo desarrollen.

Asambleas.

Los trabajadores dispondrán para la vigencia de este Convenio de nueve horas anuales para la celebración de asambleas del personal, convocadas por representantes, dentro de las horas de trabajo, sin que en ningún caso se perturbe la actividad normal de los procesos de trabajo continuo.

CVE-Núm. de registre: 062013000029

Condiciones de celebración.

Se celebrarán en todos los casos en que sean autorizadas, en locales de la Empresa que se habiliten en cada caso, tratando de que la concurrencia sea mayoritaria. El comienzo de la asamblea será establecido por la Dirección.

Solicitud.

La petición para celebrar asambleas se formalizará en las siguientes condiciones:

1. Se solicitará en escrito firmado por la mitad más uno de los representantes del personal o por la mitad más uno de los trabajadores afectados por el problema a tratar.

2. Se presentará con una antelación mínima de dos días hábiles a la fecha de celebración, salvo que los asuntos a tratar revistan carácter urgente, en cuyo caso se elegirá el procedimiento.

3. En la solicitud se indicará el orden del día, que solo podrá referirse a asuntos laborales que afecten a los trabajadores de la Empresa.

Autorización.

La Dirección, estudiada la solicitud, autorizará o denegará la celebración de la asamblea en un plazo de veinticuatro horas desde el momento de su solicitud, con excepción de las que revistan carácter urgente.

En este último supuesto, es decir, en caso negativo, la Dirección contestará indicando los motivos por los que considera improcedente la celebración de la asamblea.

Si, a pesar de la negativa, la petición fuera ratificada por la mitad más uno de los trabajadores, se autorizará su celebración fuera de las horas de trabajo.

Autorizada la asamblea, la comisión hará una nota de información en la que indicará el orden del día, horario de comienzo y local en donde se celebrará, nota que será revisada por la Dirección antes de su difusión.

Todos los puntos recogidos anteriormente, son con carácter transitorio y su vigencia queda supeditada a la promulgación de Normas Legales, que hagan referencia a los mismos.

CAPÍTULO IX

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 46. Seguridad y salud

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en el centro de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

El Comité de Seguridad y Salud participará en los términos que determine la Legislación vigente en la planificación de las actividades preventivas, así como en la adopción de las medidas establecidas por la Empresa para su corrección.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y normativa concordante.

CVE-Núm. de registre: 062013000029

CAPÍTULO X

FORMACIÓN

Artículo 47. Formación

1. Formación promovida por la empresa.

La Dirección de la empresa procurará la formación adecuada para todo su personal de plantilla. Se establece el precio por hora que se indica en el Anexo número 4, para las horas de formación promovida por la empresa, que se realizará fuera de la jornada laboral y con carácter voluntario.

2. Formación profesional.

De acuerdo a lo establecido en el art. 23 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO XI

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 48. Comisión Paritaria

A los efectos previstos en el art. 85 e) del Estatuto de los trabajadores, se crea una Comisión Paritaria compuesta por seis miembros, tres miembros de la parte social, y tres miembros de la parte empresarial.

Esta Comisión tiene atribuida, entre otras, las siguientes funciones:

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del ET.

b) Conocimiento previo al procedimiento establecido en la Disposición adicional tercera del presente Convenio, y siempre que una de las partes lo solicite, de las propuestas de inaplicación de las condiciones previstas en el Convenio colectivo según lo establecido en el artículo 82.3 del ET, cuando se produzca desacuerdo en el periodo de consultas. El plazo máximo de resolución será de siete días a contar desde que las discrepancias fueran planteadas.

c) Salvo que de manera expresa se establezca otra cosa, las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias atribuidas serán sometidas por las partes firmantes al Tribunal Laboral de Cataluña, utilizando los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso concreto.

Salvo que se establezca otro procedimiento expreso, la Comisión Paritaria, será convocada por una de las partes para tratar los temas que son de su competencia, se reunirá en el plazo máximo de 15 días, adoptando sus acuerdos por mayoría simple.

Representación social titulares:

Fernando Blasón Colado
Salvador Coral Hernández
Salvador Eguren García

Suplentes:

Manuel Reina Jiménez
Ricard Uris Ferrer
Jacinto Vilchez Manjón

Representación económica titulares:

José M. Roncal Berruezo
Telesforo Garrido Halcón
Manuel Ruiz Ceballos

CVE-Núm. de registre: 062013000029

Suplentes:

Marcelino Gutierrez Orcajo
Pedro M. Carmona Pérez
Jordi Reig Semitiel
D. Ricard Uris

Disposición Adicional Primera. Plan de jubilación parcial,

Para la vigencia del presente Convenio Colectivo se establece un plan de jubilación parcial, detallado en el Anexo 7, dónde se recogen los compromisos adquiridos por las partes en dicha materia.

Disposición Adicional Segunda. Igualdad y no discriminación,

Los trabajadores no podrán ser discriminados por razón de edad o discapacidad ni por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Disposición Adicional Tercera. Sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos,

Ambas partes acuerdan que la solución de Conflictos Laborales que afecten a trabajadores y empresa, se someterán a la intervención del Tribunal Laboral de Cataluña.

Por ello, toda discrepancia general será planteada con carácter previo a la vía judicial al referido organismo, para que actúe en conciliación o mediación, o en arbitraje, si es aceptado y acordado por ambas partes.

En los casos de desacuerdos derivados de la propuesta de la empresa de inaplicación de las condiciones de trabajo en el periodo de consultas, y cuando en la Comisión Paritaria tampoco se alcance un acuerdo según se recoge en el artículo 82.3 del ET, las partes acudirán al citado organismo para solventar su discrepancia. Las partes podrán acudir en conciliación, mediación o arbitraje. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso concreto.

Continúa en la página siguiente

CVE-Núm. de registre: 062013000029

ANEXO 1

TABLA SALARIAL

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO CONVENIO (EUR/mes)	PART. BENEFICIOS (EUR/año)
GRUPO 9	2864,34	1626,04
GRUPO 9 DIRECTOR	2864,34	1626,04
GRUPO 8	2320,13	1626,04
GRUPO 8 SUBDIRECTOR COMERCIAL	2320,13	1626,04
GRUPO 8 DIRECTOR EXPORTACIÓN	2320,13	1626,04
GRUPO 8 JEFE DE RECURSOS HUMANOS	2320,13	1626,04
GRUPO 8 JEFE DE FABRICACION	2320,13	1626,04
GRUPO 8 JEFE DE ADMINISTRACION	2320,13	1626,04
GRUPO 8 JEFE DE ORGANIZACIÓN	2320,13	1626,04
GRUPO 8 JEFE DE CONTROL DE CALIDAD	2320,13	1626,04
GRUPO 7	2179,03	1549,87
GRUPO 7 JEFE DE 2ª ADMINISTRATIVO	2179,03	1549,87
GRUPO 7 JEFE DE VENTAS	2179,03	1549,87
GRUPO 6	1960,76	1519,39
GRUPO 6 DELEGADO DE VENTAS	1960,76	1519,39
GRUPO 6 TÉCNICO MEDIO	1960,76	1519,39
GRUPO 6 CONTRAMAESTRTE	1960,76	1519,39
GRUPO 6 JEFE DE MANTENIMIENTO	1960,76	1519,39
GRUPO 6 LICENCIADO/ING./ING.TEC.	1960,76	1519,39
GRUPO 6 TÉCNICO COMERCIAL	1960,76	1519,39
GRUPO 5	1834,2	1519,39
GRUPO 5 OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	1834,2	1519,39
GRUPO 5 ENCARGADO	1834,2	1519,39
GRUPO 4	1567,41	1465,93
GRUPO 4 OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	1567,41	1465,93
GRUPO 4 CAPATAZ	1567,41	1465,93
GRUPO 3	1487,34	1460,00
GRUPO 3 ADMINISTRATIVO	1487,34	1460,00
GRUPO 2	1423,28	1452,77
GRUPO 2 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1423,28	1452,77
GRUPO 4	51,63248	1465,93
GRUPO 4 OFICIAL DE 1ª	51,63248	1465,93
GRUPO 4 CONTROLADOR DE CALIDAD DE 1ª	51,63248	1465,93
GRUPO 4 PROFESIONAL INDUSTRIA DE 1ª A	51,63248	1465,93
GRUPO 3	48,99469	1460,00
GRUPO 3 OFICIAL DE 2ª	48,99469	1460,00
GRUPO 3 CONTROLADOR DE CALIDAD DE 2ª	48,99469	1460,00
GRUPO 3 PROFESIONAL INDUSTRIA DE 1ª	48,99469	1460,00
GRUPO 2	46,88449	1452,77
GRUPO 2 OFICIAL DE 3ª	46,88449	1452,77
GRUPO 2 CONTROLADOR DE CALIDAD DE 3ª	46,88449	1452,77
GRUPO 2 PROFESIONAL INDUSTRIA DE 2ª	46,88449	1452,77
GRUPO 1	43,49792	1431,12
GRUPO 1 AYUDANTE ESPECIALISTA	43,49792	1431,12
GRUPO 0	41,5068	1371,38
GRUPO 0 PEÓN	41,5068	1371,38
GRUPO 0 LIMPIADOR/LIMPIADORA	41,5068	1371,38

CVE-Núm. de registre: 062013000029

ANEXO 2

TABLA ANTIGÜEDAD

GRUPO PROFESIONAL	1 TRIENIO EUR/mes	1 QUINQUENIO EUR/mes
GRUPO 9	40,64	81,28
GRUPO 9 DIRECTOR	40,64	81,28
GRUPO 8	40,64	81,28
GRUPO 8 SUBDIRECTOR COMERCIAL	40,64	81,28
GRUPO 8 DIRECTOR EXPORTACIÓN	40,64	81,28
GRUPO 8 JEFE DE RECURSOS HUMANOS	40,64	81,28
GRUPO 8 JEFE DE FABRICACION	40,64	81,28
GRUPO 8 JEFE DE ADMINISTRACIÓN	40,64	81,28
GRUPO 8 JEFE DE ORGANIZACIÓN	40,64	81,28
GRUPO 8 JEFE DE CONTROL DE CALIDAD	40,64	81,28
GRUPO 7	33,92	67,84
GRUPO 7 JEFE DE 2ª ADMINISTRATIVO	33,92	67,84
GRUPO 7 JEFE DE VENTAS	33,92	67,84
GRUPO 6	31,47	62,94
GRUPO 6 DELEGADO DE VENTAS	31,47	62,94
GRUPO 6 TÉCNICO MEDIO	31,47	62,94
GRUPO 6 CONTRAMAESTRTE	31,47	62,94
GRUPO 6 JEFE DE MANTENIMIENTO	31,47	62,94
GRUPO 6 LICENCIADO/ING./ING.TEC.	31,47	62,94
GRUPO 6 TECNICO COMERCIAL	31,47	62,94
GRUPO 5	31,47	62,94
GRUPO 5 OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	31,47	62,94
GRUPO 5 ENCARGADO	31,47	62,94
GRUPO 4	24,92	49,84
GRUPO 4 OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	24,92	49,84
GRUPO 4 CAPATAZ	24,92	49,84
GRUPO 3	24,14	48,28
GRUPO 3 ADMINISTRATIVO	24,14	48,28
GRUPO 2	23,16	46,32
GRUPO 2 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	23,16	46,32

GRUPO PROFESIONAL	1 TRIENIO EUR/día	1 QUINQUENIO EUR/día
GRUPO 4	0,82073	1,64146
GRUPO 4 OFICIAL DE 1ª	0,82073	1,64146
GRUPO 4 CONTROLADOR DE CALIDAD DE 1ª	0,82073	1,64146
GRUPO 4 PROFESIONAL INDUSTRIA DE 1ª A	0,82073	1,64146
GRUPO 3	0,79524	1,59048
GRUPO 3 OFICIAL DE 2ª	0,79524	1,59048
GRUPO 3 CONTROLADOR DE CALIDAD DE 2ª	0,79524	1,59048
GRUPO 3 PROFESIONAL INDUSTRIA DE 1ª	0,79524	1,59048
GRUPO 2	0,76293	1,52586
GRUPO 2 OFICIAL DE 3ª	0,76293	1,52586
GRUPO 2 CONTROLADOR DE CALIDAD DE 3ª	0,76293	1,52586
GRUPO 2 PROFESIONAL INDUSTRIA DE 2ª	0,76293	1,52586
GRUPO 1	0,72473	1,44946
GRUPO 1 AYUDANTE ESPECIALISTA	0,72473	1,44946
GRUPO 0	0,68711	1,37422
GRUPO 0 PEÓN	0,68711	1,37422
GRUPO 0 LIMPIADOR/LIMPIADORA	0,68711	1,37422

CVE-Núm. de registre: 062013000029

ANEXO 3

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

GRUPO PROFESIONAL	NORMALES EUR/hora	FESTIVAS O NOCTURNAS EUR/hora
GRUPO 9 DIRECTOR	21,87657	26,21616
GRUPO 9	21,87657	26,21616
GRUPO 8 SUBDIRECTOR COMERCIAL	21,87657	26,21616
GRUPO 8 JEFE DE RECURSOS HUMANOS	21,87657	26,21616
GRUPO 8 JEFE DE ORGANIZACIÓN	21,87657	26,21616
GRUPO 8 JEFE DE FABRICACION	21,87657	26,21616
GRUPO 8 JEFE DE CONTROL DE CALIDAD	21,87657	26,21616
GRUPO 8 JEFE DE ADMINISTRACION	21,87657	26,21616
GRUPO 8 DIRECTOR EXPORTACION	21,87657	26,21616
GRUPO 8	21,87657	26,21616
GRUPO 7 JEFE DE VENTAS	18,37089	21,05972
GRUPO 7 JEFE DE 2ª ADMINISTRATIVO	18,37089	21,05972
GRUPO 7	18,37089	21,05972
GRUPO 6 TECNICO MEDIO	15,24809	18,33684
GRUPO 6 TECNICO COMERCIAL	15,24809	18,33684
GRUPO 6 LICENCIADO/ING./ING.TEC.	15,24809	18,33684
GRUPO 6 JEFE DE MANTENIMIENTO	15,24809	18,33684
GRUPO 6 DELEGADO DE VENTAS	15,24809	18,33684
GRUPO 6 CONTRAMAESTRTE	15,24809	18,33684
GRUPO 6	15,24809	18,33684
GRUPO 5 OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	15,24809	18,33684
GRUPO 5 ENCARGADO	15,24809	18,33684
GRUPO 5	15,24809	18,33684
GRUPO 4 PROFESIONAL INDUSTRIA DE 1ª A	13,43566	16,15856
GRUPO 4 OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	13,43566	16,15856
GRUPO 4 OFICIAL DE 1ª	13,43566	16,15856
GRUPO 4 CONTROLADOR DE CALIDAD DE 1ª	13,43566	16,15856
GRUPO 4 CAPATAZ	13,43566	16,15856
GRUPO 4	13,43566	16,15856
GRUPO 3 PROFESIONAL INDUSTRIA DE 1ª	13,43566	16,15856
GRUPO 3 OFICIAL DE 2ª	13,43566	16,15856
GRUPO 3 CONTROLADOR DE CALIDAD DE 2ª	13,43566	16,15856
GRUPO 3 ADMINISTRATIVO	13,43566	16,15856
GRUPO 3	13,43566	16,15856
GRUPO 2 PROFESIONAL INDUSTRIA DE 2ª	12,49968	14,95027
GRUPO 2 OFICIAL DE 3ª	12,49968	14,95027
GRUPO 2 CONTROLADOR DE CALIDAD DE 3ª	12,49968	14,95027
GRUPO 2 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12,49968	14,95027
GRUPO 2	12,49968	14,95027
GRUPO 1 AYUDANTE ESPECIALISTA	11,7424	14,08235
GRUPO 1	11,7424	14,08235
GRUPO 0 PEÓN	10,76387	12,8996
GRUPO 0 LIMPIADOR/LIMPIADORA	10,76387	12,8996
GRUPO 0	10,76387	12,8996

CVE-Núm. de registre: 062013000029

ANEXO 4

TABLA DE OTROS DEVENGOS

CONCEPTO	EUR
Artículo 10. Plus de trabajo nocturno importe diario	10,31949
Artículo 11. Complemento por trabajos realizados en domingos y/o festivos importe diario	45,84890
Artículo 11. Plus fuego continuo importe mensual	169,20426
Artículo 12. Prima global por objetivos (PGO) personal empleado importe diario	4,25604
Artículo 12. Prima global por objetivos (PGO) personal obrero importe diario	4,20597
Artículo 15. Plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad importe por día efectivo de trabajo	3,77798
Artículo 18. Absentismo importe anual	6.029,89
Artículo 20. Premios de nupcialidad y natalidad. Premio de nupcialidad: importe	327,86
Artículo 20. Premios de nupcialidad y natalidad. Premio de natalidad: importe	236,77
Artículo 22. Ayuda escolar y ayuda a minusválidos. Ayuda escolar: aportación anual	8.086,52
Artículo 22. Ayuda escolar y ayuda a minusválidos. Ayuda a minusválidos: aportación anual	619,95
Artículo 33.7. Plus cubrir puesto. Importe diario	14,91623
Artículo 47.1. Formación promovida por la empresa. Importe hora de formación	4,62888

ANEXO 5

NORMAS PARA LA DETERMINACIÓN DE LAS SIGUIENTES BASES DE CÁLCULO PARA LA INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN

De acuerdo con lo establecido en el Anexo 5-E del X Convenio colectivo de esta empresa, las bases establecidas en este Anexo quedan de la forma siguiente:

a) Durante los años 2011, 2012 y 2013, no sufrirán las mismas variación alguna.

b) Para los tres años siguientes (2014, 2015 y 2016) a las tablas actuales se les dará el incremento que se pacte para este concepto para el año 2014, no sufriendo citadas tablas más crecimientos durante mencionados tres años.

c) En el año 2017, las Comisiones deliberantes de este Convenio Colectivo, negociarán las bases que se hubiesen establecido de acuerdo con el contenido del apartado b) anterior, para los tres próximos años.

d) La negociación contemplada en el apartado c) anterior se efectuará a partir del año 2020 para ciclos de tres años, tal y como viene efectuándose desde el año 1984.

GRUPO PROFESIONAL	BASES DE CALCULO (EUR)
GRUPO 9 DIRECTOR	513,03
GRUPO 9	513,03
GRUPO 8 SUBDIRECTOR COMERCIAL	513,03
GRUPO 8 JEFE DE RECURSOS HUMANOS	513,03
GRUPO 8 JEFE DE ORGANIZACIÓN	513,03
GRUPO 8 JEFE DE FABRICACION	513,03
GRUPO 8 JEFE DE CONTROL DE CALIDAD	513,03
GRUPO 8 JEFE DE ADMINISTRACION	513,03
GRUPO 8 DIRECTOR EXPORTACION	513,03
GRUPO 8	513,03
GRUPO 7 JEFE DE VENTAS	429,42
GRUPO 7 JEFE DE 2ª ADMINISTRATIVO	429,42
GRUPO 7	429,42
GRUPO 6 TECNICO MEDIO	429,42
GRUPO 6 TECNICO COMERCIAL (*)	513,03
GRUPO 6 LICENCIADO/ING./ING.TEC. (*)	513,03
GRUPO 6 JEFE DE MANTENIMIENTO	429,42
GRUPO 6 DELEGADO DE VENTAS (*)	513,03
GRUPO 6 CONTRAMAESTRTE	429,42
GRUPO 6	429,42
GRUPO 5 OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	358,19
GRUPO 5 ENCARGADO	358,19

CVE-Núm. de registre: 062013000029

GRUPO PROFESIONAL	BASES DE CALCULO (EUR)
GRUPO 5	358,19
GRUPO 4 PROFESIONAL INDUSTRIA DE 1ª A	305,55
GRUPO 4 OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	305,55
GRUPO 4 OFICIAL DE 1ª	305,55
GRUPO 4 CONTROLADOR DE CALIDAD DE 1ª	305,55
GRUPO 4 CAPATAZ	305,55
GRUPO 4	305,55
GRUPO 3 PROFESIONAL INDUSTRIA DE 1ª	283,87
GRUPO 3 OFICIAL DE 2ª	283,87
GRUPO 3 CONTROLADOR DE CALIDAD DE 2ª	283,87
GRUPO 3 ADMINISTRATIVO	283,87
GRUPO 3	283,87
GRUPO 2 PROFESIONAL INDUSTRIA DE 2ª	268,4
GRUPO 2 OFICIAL DE 3ª	268,4
GRUPO 2 CONTROLADOR DE CALIDAD DE 3ª	268,4
GRUPO 2 AUXILIAR ADMINISTRATIVO (*)	291,1
GRUPO 2	268,4
GRUPO 1 AYUDANTE ESPECIALISTA	251,87
GRUPO 1	251,87
GRUPO 0 PEON	240,61
GRUPO 0 LIMPIADOR/LIMPIADORA	240,61
GRUPO 0	240,61

(*)Aquellos, que tras la adecuación de las categorías profesionales en grupos establecida en el XI Convenio colectivo, se encuadran en estas funciones, mantendrán las cantidades detalladas con el objeto de no incurrir en renuncias a derechos que por el transcurso del tiempo se tengan por adquiridos.

ANEXO 6

DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO 0.

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones siguiendo instrucciones básicas y concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y que requieren preferentemente esfuerzo o atención, y que no necesitan de formación específica.

GRUPO 1.

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones 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.

GRUPO 2.

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. También se incluyen en este grupo, quienes habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida en el grupo siguiente.

Las funciones relacionadas con la telefonía, administración, gestión y grabación de datos, así como cualquier otra que este al margen del proceso de producción, mantendrán el sistema de remuneración de módulo anual anterior a la adecuación a Grupos (31.12.2011).

GRUPO 3.

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren un periodo de práctica y un alto grado de conocimientos profesionales, perfección y aptitudes;

CVE-Núm. de registre: 062013000029

pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa de un superior. También se incluyen en este grupo, quienes habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, realiza los trabajos con la suficiente corrección y eficacia, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos exigida en el grupo siguiente.

Las funciones relacionadas con la administración, contabilidad, gestión y grabación de datos, gestión y control de almacén, así como cualquier otra que este al margen del proceso de producción, mantendrán el sistema de remuneración de módulo anual anterior a la adecuación a Grupos (31.12.2011).

GRUPO 4.

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones 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 y pudiendo estar responsabilizado de los trabajos realizados por un equipo de personas. También se incluyen en este grupo, quienes habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, lo aplica y lo practica con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que supongan especial empeño y delicadeza.

Las funciones relacionadas con la administración, contabilidad, gestión y grabación de datos, gestión y control de almacén, y de capataz, mantendrán el sistema de remuneración de módulo anual anterior a la adecuación a Grupos (31.12.2011).

GRUPO 5.

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones de integración, coordinación y supervisión de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores.

GRUPO 6.

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones de integración, coordinación y supervisión de varias tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores. También se incluyen además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun pudiendo no implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

GRUPO 7.

Definición: Se incluyen en este grupo quienes realicen funciones que consistan 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.

GRUPO 8.

Definición: Se incluyen en este grupo quienes requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades, que ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, desempeñando puestos directivos en divisiones, áreas y departamentos, pudiendo dar cuenta de su gestión a una o algunas de las personas incluidas en el grupo siguiente.

GRUPO 9.

Definición: Se incluyen en este grupo quienes planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados.

CVE-Núm. de registre: 062013000029

ADECUACIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES EXISTENTES A 31.12.2011 A LOS GRUPOS PROFESIONALES ESTABLECIDOS EN EL XI CONVENIO COLECTIVO.

GRUPOS	CATEGORÍAS PROFESIONALES Sistema de remuneración diaria Personal Obrero	CATEGORÍAS PROFESIONALES Sistema de remuneración mensual Personal Empleado
0	Peón Limpiador/Limpiadora Guarda	-
1	Ayudante Especialista	-
2	Prof. Industria 2ª Controlador Calidad 3ª Oficial 3ª	Auxiliar Administrativo
3	Prof. Industria 1ª Controlador Calidad 2ª Oficial 2ª	Administrativo
4	Prof. Industria 1ª A Controlador Calidad 1ª Oficial 1ª	Capataz Oficial Administrativo 2ª
5	-	Encargado Oficial Administrativo 1ª
6	-	Contramaestre Técnico Medio Jefe de Mantenimiento Delegado de Ventas Licenciado Ingeniero Técnico Comercial Ingeniero Técnico
7	-	Jefe 2 Administrativo Jefe de Ventas
8	-	Subdirector Comercial Director de Exportación Jefe de RRHH Jefe de Fabricación Jefe de Administración Jefe de Control de Calidad Jefe de Organización
9	-	Director

Retribución de los Trabajadores en Prácticas:

Según el Art. 11 del Estatuto ET: La retribución de los trabajadores en prácticas no podrá ser inferior al 60% durante el primer año o al 75% durante el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado para un trabajador que desempeña el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Principios Generales de la adecuación:

Ambas partes acuerdan y determinan que en ningún caso la adecuación de las antiguas Categorías Profesionales a Grupos puede significar una pérdida o incremento del nivel retributivo en cómputo anual, por lo que cualquier adaptación o conversión de los salarios y complementos debe de respetar el citado compromiso. Así mismo, cualquier discrepancia en la adecuación de nuevas funciones en el sistema de grupos profesionales, deberá de observar las definiciones y el espíritu recogido en el Anexo 6 del X Convenio colectivo de SILVALAC, S.A.

ANEXO 7

PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL DE LA SOCIEDAD SILVALAC, SA

Primero. Vigencia.

Vigencia del Convenio colectivo. Del 01.01.2012 al 31.12.2014.

CVE-Núm. de registre: 062013000029

Segundo. Requisitos de acceso.

Podrán solicitar el acceso a la Jubilación Parcial, aquellos trabajadores de SILVALAC, SA, que en la vigencia de presente Convenio colectivo cumplan los siguientes requisitos:

Edad: Tener cumplido la edad mínima exigida en el artículo 166.2. a) de la Ley General de Seguridad Social.

Requisitos legales: Todos los demás que se recogen en el art. 166 de la LGSS y demás normativa concordante. Aquellas Jubilaciones Parciales que se soliciten entre el 01.01.2013 hasta el 31.12.2014 tendrán que cumplir, además, con los requisitos se que exigen en la Ley 27/2011 de 1 de agosto que modifica determinados apartados del artículo 166 LGSS a partir del 01.01.2013.

Tercero. Solicitud de acceso a la jubilación parcial.

La solicitud será voluntaria por el trabajador y deberá de dirigirse al Dpto. de RRHH, con un preaviso de 2 meses anteriores a la fecha de acceso a la jubilación parcial. Una vez realizado el preaviso, la Empresa verificará el cumplimiento de los requisitos. Antes de que la jubilación parcial se haga efectiva se determinará el calendario de cumplimiento del 15 % de su jornada efectiva. Por consiguiente, la jubilación parcial será equivalente al 85% de la jornada ordinaria. Por último, el Dpto. de RRHH confeccionará cuantos documentos sean precisos para hacer efectiva la jubilación parcial y por ello podrá requerirle al trabajador cuantos documentos les fuera necesario para tal fin.

Cuarto. Contrato de trabajo del trabajador relevado.

El contrato de tiempo parcial será de duración determinada y se extinguirá, como máximo, en el momento de que el empleado cumpla la edad ordinaria de jubilación.

Quinto. Contrato de trabajo del trabajador relevista.

Como indica el artículo 166.2 c) de la LGSS, y siendo requisito necesario detallado en el apartado Tercero el que la jubilación parcial sea equivalente al 85 % de la jornada ordinaria, el trabajador relevista será contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

Sexto. Modificación del contenido del plan por cambios legislativos.

El presente Acuerdo se adopta sobre la base del contenido de las disposiciones normativas mencionadas en el apartado Segundo que regulan la modalidad de jubilación parcial a 01 de enero de 2012, fecha de inicio de la vigencia del presente Convenio colectivo.

En el supuesto de que se produjesen modificaciones normativas que incidieran de manera sustancial en el contenido del presente Convenio colectivo, ambas partes estarían obligadas a retomar las negociaciones con la intención de poder dar solución y respuesta a las nuevas modificaciones legales aprobadas.

Barcelona, 19 de novembre de 2012
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062013000029