ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 23 de novembre de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Terminales Químicos, SA, per als anys 2011 i 2012

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Terminales Químicos, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 25 de setembre 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 Terminales Químicos, SA, per als anys 2011 i 2012 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.

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

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA TERMINALES QUÍMICOS, SA (TERQUIMSA), CENTRO DE TRABAJO DE BARCELONA, PARA LOS AÑOS 2011-2012

Artículo 1. Objeto y ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la empresa TERQUIMSA y su personal en el centro de trabajo situado en Barcelona.

Para cuestiones no pactadas en este Convenio, ambas partes acuerdan someterse al Convenio general de la industria química y el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 2. Ámbito personal.

Afecta este Convenio a todo el personal y centro de trabajo de Barcelona con las excepciones del personal técnico y de dirección.

Artículo 3. Vigencia.

El presente Convenio tendrá una vigencia de 2 años que se extenderá con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012, con excepción de aquellas cláusulas, artículos o materias respecto de las que se estipula una vigencia específica.

Artículo 4. Prórroga.

El Convenio quedará prorrogado tácitamente de no ser objeto de denuncia para su revisión con la antelación suficiente, prevista en el artículo siguiente, a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas. En caso de denuncia y en tanto no se alcance nuevo acuerdo permanecerán en vigor todos sus contenidos.

Artículo 5. Revisión.

La denuncia para la revisión del presente Convenio deberá formularse, por la representación que la proponga, con 2 meses de antelación a la fecha de finalización de la vigencia de este Convenio o a la de cualquiera de sus prórrogas.

CVE-Núm. de registre: 062013000060

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones recogidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, y en cómputo anual absorben y compensan las que regían anteriormente cualquiera que sea su naturaleza y origen así como las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o en alguno de los conceptos retributivos.

Artículo 7. Ascensos.

Salvo los puestos de confianza y personal fuera de Convenio los ascensos se ajustarán a las normas que sobre promoción se regulan en el presente Convenio en los artículos 23 y 25.

Artículo 8. Permisos.

8.1 Permisos retribuidos.

El trabajador/a, 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.

Dos días por nacimiento de hijos/as, uno de los cuales deberá coincidir con un día hábil a efectos de registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

b) Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o enfermedad grave diagnosticada por facultativo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse hasta 4 días cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador/a en la fecha de la celebración de la ceremonia.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la 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 de un 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los trabajadores. En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho la empresa.

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

g) 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.

h) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes, matriculación y/o inscripción, cuando el trabajador/a curse con regularidad estudios para la obtención de un titulo académico ó profesional y que la fecha y hora del examen coincida con su jornada de trabajo, se incluye el examen de la obtención del carné de conducir.

i) En los casos de nacimiento de hijos prematuros ó que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre ó el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

j) Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral. A estos efectos, al disfrute de la licencia le serán de aplicación los criterios establecidos para estos supuestos en el Artículo 48 del XVI Convenio Colectivo de la Industria Química.

CVE-Núm. de registre: 062013000060

k) En los casos de elecciones generales, autonómicas ó municipales se estará a lo establecido en la legislación vigente.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado c se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.

b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que esta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización del apartado c de este artículo.

c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originen sean una misma o distintas.

En los supuestos de licencias contemplados en el presente Artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad ó afinidad, pudiendo disfrutarse en este último caso, a elección del trabajador/a, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

Se entiende que un plazo razonable de preaviso es de una semana, pudiendo reducirse a 48 horas cuando no sea posible una antelación mayor.

Cuando no se cumpla dicho preaviso de 48 horas, la empresa considerará la ausencia como no justificada, salvo en los casos que se pueda justificar la urgencia de la situación.

El preaviso, cuando no se pueda hacer llegar mediante el formato de papel (urgencia de la situación, encontrarse en periodo de descanso), se debe hacer llegar por correo electrónico o por llamada telefónica al superior inmediato o al superior de este en caso necesario.

Posteriormente a la ausencia, el trabajador/a deberá aportar los justificantes de la situación (justificante de asistencia médica, justificante de asistencia a examen, etc.).

8.2 Permiso no retribuido por motivos personales

Podrá solicitar este permiso el personal que cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa siempre que lo solicite con una antelación mínimo de quince días.

Este permiso será como mínimo de quince días y como máximo de tres meses.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades de servicio y a su aprobación.

Tendrán que transcurrir un mínimo de 12 meses entre la finalización de un permiso no retribuido por motivos personales y la solicitud de otro permiso no retribuido por motivos personales.

Artículo 9. Jornada de trabajo.

1. Duración y cómputo de jornada: La jornada de trabajo, en cómputo anual será de 1.752 horas de trabajo efectivo, comenzando y finalizando la misma, con ropa de trabajo, en el centro donde el trabajador esté asignado. Los operarios/as que tengan contacto con productos muy tóxicos o cancerígenos, según Ley, y con previa especificación de las operaciones que son susceptibles de tener contacto (toma de muestras, medición manual y desconexión de mangueras de buques-tanque) tendrán 10 minutos para aseo personal, computándose como tiempo efectivo de trabajo.

2. Tiempo no trabajado: En los casos de retrasos y faltas de asistencia al trabajo no justificadas, así como ausencias o abandonos no autorizados del centro de trabajo, se deducirán los salarios correspondientes al tiempo no trabajado, y ello con independencia de la consideración de falta que las citadas ausencias pudieran tener.

CVE-Núm. de registre: 062013000060

3. Tiempo de bocadillo: De conformidad con lo establecido en el art. 34.4 del ET el personal adscrito al régimen de trabajo de jornada diaria continuada superior a 6 horas, tendrá derecho a un período de descansos de 15 minutos, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

4. Relevo en puestos de trabajo: Los trabajadores/as deberán relevarse en el puesto de trabajo en orden a garantizar la continuidad en el proceso productivo, requiriendo la coincidencia de forma efectiva en el puesto de trabajo entre el personal saliente y entrante, al objeto de que, sin paralización de la actividad, se puedan transmitir las incidencias, observaciones e instrucciones necesarias.

Plus de Relevo en régimen de turnos. Los operarios/as que en régimen de turno desarrollen sus funciones en atraques, apartadero de vagones y sala de control y tengan que relevarse en el puesto de trabajo percibirán, en concepto de plus de relevo, las cantidades siguientes:

- El importe de media hora extraordinaria si el tiempo de solape es de hasta 15 minutos respecto de la hora de relevo.

- El importe de una hora extraordinaria si el relevo se produce entre los 15 y 30 minutos siguientes al momento en el que el relevo debería producirse.

- Si el tiempo de solape es superior a 30 minutos además de la cantidad referida en el apartado anterior, se le abonará el importe de la comida, cena o desayuno, según corresponda.

5. Horario de trabajo: El horario normal de trabajo será de lunes a viernes, excepto festivos, de 08 a 17 horas con un descanso de una hora para comida, en periodo de 13 a 15 horas. El turno rotativo se compone de turnos de noche, tarde y mañana los 365 días del año, de acuerdo con calendario anual.

El departamento de tráfico además del horario normal, de 08 a 17 horas, hace horario de 10,00 a 19,00 horas con una hora para comida y horario de 06,45 a 14,45 todos ellos de lunes a viernes excepto festivos.

6. Horario flexible: El personal adscrito al régimen de turno flexible realizará su jornada en dicho turno y horario conforme a la nueva organización del mismo regulada en el acuerdo de fecha 25 de septiembre de 2012 que es el actualmente vigente y que se adjunta en el anexo 3, o acuerdo posterior.

El plus de horario flexible queda establecido en 568 EUR/mes para el año 2011 y 680 EUR/mes para el año 2012. La aplicación de estos precios tendrá carácter retroactivo con efectos 1 de enero de 2011

7. Cambio de Horario: En los supuestos en los que a el personal adscrito a un horario de trabajo determinado por la empresa se le modifique adscribiéndole a otro distinto no previsto en el cuadro horario del centro de trabajo, percibirá una compensación económica de 9,47 EUR en 2011 y de 9,70 en 2012 por cada día trabajado y por un importe máximo de un mes.

Los trabajadores/as que en virtud del cambio de horario decidido por la empresa se integren en el régimen de turno rotativo, percibirán como compensación económica la cantidad de 21,06 EUR en 2011 y de 21,56 EUR en 2012 por cada día trabajado de modificación de horario; si permaneciese en esta situación más de 30 días, dejará, a partir de ese momento, de percibir la cantidad anterior y, en su lugar, se le abonará el plus de turno mensual.

8. Exceso de jornada: Los excesos de jornada que se devenguen en función del calendario anual y la jornada no ajustada, se compensarán mediante días de descanso, cuyo disfrute podrán fijarse en el calendario de vacaciones, ajustándose a las necesidades organizativas de la empresa, y en todo caso con un mes mínimo de antelación.

Dos de estos días tendrán la consideración de días de asuntos propios, pudiendo ser designada la fecha de disfrute por el trabajador/a con una antelación mínima 7 días con carácter general, pudiendo reducirse a 48 horas cuando no sea posible una antelación mayor. El resto de los días podrán venir fijados en el calendario de vacaciones.

Artículo 10. Calendario laboral.

La Dirección de la empresa procederá a establecer el Calendario Laboral acordado con el Delegado/a de Personal, en el que se incluyan las Fiestas Locales y Nacionales, y deberá estar expuesto en el Centro de Trabajo.

CVE-Núm. de registre: 062013000060

Artículo 11. Descansos.

En materia de descansos se estará a lo previsto en el Estatuto de los trabajadores, normas complementarias y Convenio General de la Industria Química.

Artículo 12. Vacaciones

Ambas partes, dentro de los tres primeros meses del año, confeccionarán el correspondiente calendario del disfrute de las vacaciones del personal de plantilla.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 22 días laborables de vacaciones retribuidas a razón del Salario Base correspondiente, Plus Convenio, Antigüedad y Plus de Turno en su caso.

Si las vacaciones se toman de enero a mayo o de octubre a diciembre, por necesidades de la empresa (el trabajador/a solicita vacaciones en periodo estival y la empresa por razones operativas se ve obligada a proponerle su disfrute fuera de ese periodo) se compensará al trabajador/a afectado con la cantidad descrita en el Anexo nº 2 de este Convenio. En periodo de junio a Septiembre sólo tomará vacaciones un operario/a al mes.

Si durante el período de disfrute de las vacaciones el trabajador/a estuviese en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad profesional, maternidad, accidente de trabajo, salvo que el mismo se haya producido por incumplimiento de los procedimientos operativos y/o mal uso de los EPIS (equipos de protección individual), la fecha de disfrute se desplazará a otro período que se acuerde con la empresa.

En caso de coincidencia de IT, diferente a lo anterior, con el período vacacional asignado, se tendrá derecho a su recuperación en los casos en que así lo establezca la normativa estatal vigente en cada momento.

Para el personal sometido al régimen de turno rotativo se definirán anualmente los periodos de descanso computables como vacaciones, intentando ajustarlos a los periodos de descanso largo del turno dentro del periodo estival (meses de junio a septiembre).

Artículo 13. Horas extras.

Cuando se tengan que realizar horas extraordinarias la empresa dispondrá del personal que en ese momento esté en Planta, en cada operación se quedará el personal necesario para realizar el trabajo, respetando las normas de seguridad y calidad.

En el supuesto de que por necesidades del servicio se tenga que realizar horas extraordinarias, la Dirección de la empresa procurará repartirlas equitativamente entre todos los trabajadores.

El importe de las horas extraordinarias será el establecido en el Anexo nº 2 de este Convenio.

Artículo 14. Cursos de formación.

Todo el personal de TERQUIMSA asistirá preceptivamente a los cursos de formación convocados por la empresa en materia de sistemas operativos, nuevas tecnologías y prevención de riesgos laborales; la citada asistencia no será obligatoria para aquellos trabajadores y trabajadoras que se encuentren disfrutando el período de vacaciones en el momento de llevarse a cabo la acción formativa.

En los casos de formación obligatoria, la asistencia fuera de la jornada de trabajo se compensará por la empresa abonando al trabajador/a la cantidad de 15,79 EUR en 2011 y 16,17 EUR en 2012 por cada hora que excede de la jornada de trabajo.

Artículo 15. Formación y promoción profesional.

El personal que curse con regularidad estudios para la obtención de título académico profesional, tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para la concurrencia a exámenes, debiendo justificar ante la Dirección tanto la asistencia como el aprovechamiento en los mencionados estudios.

CVE-Núm. de registre: 062013000060

Artículo 16. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Adicionalmente a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar establecidas en las disposiciones legales, o en acuerdos de empresa, podrán establecerse aquellas otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, que provengan del acuerdo entre trabajador/a y dirección de la empresa, cuya finalidad sea la de atender necesidades de quienes tengan a su cargo hijos menores, familiares discapacitados y/o personas mayores a su cargo.

A tal fin, el procedimiento para solicitar este tipo de medidas será hacer llegar la petición razonada al departamento de recursos humanos de Terquimsa.

Se estudiará la petición conjuntamente con los responsables del departamento implicado teniendo en cuenta, por este orden, la necesaria cobertura del servicio y la gravedad de la situación personal, y se dará respuesta al empleado/a en el plazo de 15 días naturales.

Artículo 17. Salarios.

Los salarios establecidos lo han sido atendiendo a que el trabajo se realiza de acuerdo con el art. 9 y en régimen de turno, ininterrumpidamente las 24 horas del día, domingos incluidos y, por tanto, es nocturno por su propia naturaleza.

El salario se compone de:

- Salario Base.
- Plus Convenio.
- Antigüedad.
- Complemento personal, cuando corresponda.

Los salarios brutos para los años 2011 y 2012 son los que aparecen en el Anexo 1.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones de junio, denominada paga de verano, y la de Navidad, se abonarán con la mensualidad de junio y noviembre, respectivamente. El importe de cada una de ellas será de 30 días del Salario Base, 30 días de Plus Convenio más la antigüedad correspondiente.

Artículo 19. Paga de seguridad y calidad.

La Prima de Seguridad y Calidad que actualmente percibe el personal se consolidará como gratificación fija en el 50% en febrero, y el otro 50% en septiembre se abonará en los casos en que el nivel de absentismo individual derivado de accidentes de trabajo debido al incumplimiento de los procedimientos operativos o/y por mal uso de los equipos de protección personal sea inferior al 5% anual.

Artículo 20. Plus de turno.

Los trabajadores/as adscritos a un régimen de trabajo a 3 turnos rotativos, percibirán en concepto de plus de turno la cantidad recogida en el Anexo nº 2 del presente Convenio. El plus de turno se verá incrementado en un 5% en el año 2012, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2012.

Artículo 21. Dietas y llamadas.

Al personal que por necesidades de la empresa tenga que realizar horas extras correlativas en su jornada de trabajo, se le abonará la dieta correspondiente fijada para el tiempo de vigencia del presente Convenio en el Anexo 2.

A los trabajadores/as que tengan que realizar horas extras no correlativas en su jornada de trabajo, se les abonarán las cantidades correspondientes recogidas en el Anexo nº 2, en concepto de llamada, abonando la llamada a los Operarios/as que realicen horas extras los Festivos.

Artículo 22. Plus de asistencia.

El personal, por cada día de asistencia al trabajo y permanencia en el mismo durante toda la jornada, recibirá un complemento con el valor de 2 EUR/día durante los años 2011 y 2012.

CVE-Núm. de registre: 062013000060

Este complemento se abonará asimismo, en los casos de no asistencia al trabajo debidos a accidente de trabajo, salvo que este se haya producido por incumplimiento por el trabajador/a de los procedimientos operativos y/o mal uso de los equipos de protección personal, y en los casos de enfermedad profesional y permisos retribuidos.

Desde la firma del convenio, este plus se abonará en todos los casos.

A partir del 1 de enero de 2013, el plus de asistencia se integrará en el salario base.

Artículo 23. Promoción económica por ascensos.

Para todos los Grupos Profesionales el Salario Base por la promoción entre los diferentes subniveles salariales de los 3 Niveles de la ordenación funcional, regulada en el Art. 25 de este Convenio, será el siguiente:

- Nivel Salarial de Entrada:

- Subnivel A. Se aplicará al personal de nuevo ingreso en los valores de 21.178,47 EUR/año (valor año 2.012 con IPC)

- Subnivel B. Se aplicará al personal que haya permanecido un año en el Subnivel A, siendo su valor para el año 2.012 de 22.188,55 EUR/año.

- Subnivel C. Se aplicará al personal que haya permanecido un año en el Subnivel B, siendo su valor para el año 2.012 de 23.416,88 EUR/año.

- Subnivel D. Se aplicará al personal que haya permanecido un año en el Subnivel C, siendo su valor para el año 2.012 de 24.538,93 EUR/año.

- Nivel Básico:

- Subnivel A. Se aplicará al personal que haya permanecido un año en el Subnivel D del Nivel de Entrada, siendo su valor para el año 2.012 de 25.667,65 EUR/año.

- Subnivel B. Se aplicará al personal que haya permanecido dos años en el Subnivel A, siendo su valor para el año 2.012 de 26.902,40 EUR/año.

- Subniveles C y D. Se aplicará al personal que conforme a lo previsto en el Art. 24.4 de este Convenio acceda a estos Subniveles, siendo sus valores para el año 2.012 de 27.725,06Eur/año y 29.497,08Eur/año respectivamente.

- Nivel de Desarrollo:

- Subniveles A, B y C. Se aplicará al personal que conforme a lo previsto en el Art. 24.4 de este Convenio acceda a estos Subniveles, siendo sus valores para el año 2012 de 30.855,36 EUR/año, 32.350,66 EUR/año y 33.920,24 EUR/año respectivamente.

Artículo 24. Revisión salarial.

Año 2011: Los salarios del año 2011 se incrementan conforme al IPC real a 31 de diciembre de 2010 cuyo valor fue del 3%, que se aplicará a todos los conceptos salariales y pluses que no tengan pactado otro incremento distinto.

Año 2012: Los salarios del año 2012 se incrementan conforme al IPC real a 31 de diciembre de 2011 cuyo valor fue del 2,4%, que se aplica a todos los conceptos salariales y pluses que no tengan pactado otro incremento distinto.

Artículo 25. Ordenación funcional y personal.

1. Clasificación Funcional:

Los trabajadores/as, en atención a las funciones que desarrollen, serán clasificados en Grupos Profesionales.

CVE-Núm. de registre: 062013000060

2. Definición e Identificación de los Grupos Profesionales.

Se entiende por Grupo Profesional la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido y funciones generales de la prestación; o lo que es lo mismo, la agrupación de las tareas o funciones de igual perfil profesional o similar contenido.

Se entiende por “aptitudes profesionales”, la capacidad y/o disposición del trabajador para el desempeño de las funciones o tareas propias de una profesión u oficio así como las posibilidades de alcanzar un determinado nivel de competencia profesional o de ejercer determinadas funciones, aunque necesite para ello recibir una formación.

Se entiende por “titulaciones”, a los efectos del art. 22 del Estatuto de los trabajadores, aquellos títulos expedidos que habilitan legalmente para el ejercicio de una profesión.

El “contenido general de la prestación” se refiere al conjunto de actividades objetivas que integran la función o la especialidad. En consecuencia, el grupo profesional se formará al integrar en el mismo las funciones de contenido similar; no es necesaria una total igualdad de la capacidad o aptitud para las funciones o para las actividades, pero que sí sean similares o equivalentes.

Por último, serán factores que influyan en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional, los niveles de conocimiento, iniciativa y autonomía, complejidad y responsabilidad sobre la gestión y sus resultados.

Se establecen los siguientes Grupos Profesionales:

- Grupo Profesional 3: Administrativos/as.

Comprende a los trabajadores/as que poseyendo la formación suficiente, tienen atribuida la realización de trabajos administrativos o de gestión u otros análogos, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en la Unidades Administrativas de la empresa o en otras Áreas de la misma, aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas bajo supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas, pudiendo ejercer, a su vez, supervisión sobre la ejecución de trabajo de otras personas.

Se integrarán en esta categoría los trabajadores/as que con titulación de BUP, Técnico Medio de Formación Profesional en Administración o conocimientos equivalentes, a juicio de la Dirección, realicen las funciones anteriormente indicadas.

- Grupo Profesional 4: Operadores/as de Tráfico y de Sala de Control.

Comprende a los trabajadores/as que con Titulación de Técnico Medio de Formación Profesional o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, realicen funciones dentro de las especialidades propias de la empresa, desarrollando la totalidad de los cometidos propios de control de las instalaciones dedicadas al movimiento de producto, mediante la actuación y manejo de los sistemas convencionales o automáticos a través de ordenador, instalados al efecto tales como sinópticos, paneles de control, pantallas, etc., cumplimentando los documentos precisos para constancia e información de la marcha de las operaciones, pudiendo ejercer, en su caso, supervisión sobre trabajos de otras personas.

Dentro de este Grupo Profesional se integrarán los/las actuales Administrativos/as de Tráfico.

- Grupo Profesional 5: Operario/a.

Comprende al personal que con la titulación de Técnico Medio de Formación Profesional o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, realiza funciones en las especialidades propias de la empresa o en oficios clásicos a partir de una suficiente corrección y eficiencia, pudiendo ejercer, en niveles de desarrollo, supervisión sobre el trabajo de estas personas.

Dentro de este Grupo Profesional se incluyen los Operarios/as de Planta, los Operarios/as de Mantenimiento, de Almacén, de Seguridad y Medio Ambiente.

Asimismo, en este Grupo quedan encuadrados los trabajadores/as que realizan funciones siguiendo un método de trabajo preciso y concreto que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental; incluyéndose, entre otras las Actividades Auxiliares, Elementales o de Ayuda en los diferentes procesos desarrollados en la Planta; las Actividades Operatorias en acondicionado y puesta a punto de procesos elementales; Trabajos elementales y/o de ayuda en tareas de administración y Labores de embalaje y etiquetados de expediciones.

CVE-Núm. de registre: 062013000060

3. Puestos o áreas de trabajo.

Se estará a lo establecido en la Legislación Vigente

4. Promoción.

En cada Grupo Profesional, a efectos de promoción, existirán los niveles y subniveles salariales siguientes:

A. Nivel Salarial de Entrada:
Subnivel A
Subnivel B
Subnivel C
Subnivel D

B. Nivel Básico:
Subnivel A
Subnivel B
Subnivel C
Subnivel D

C. Nivel de Desarrollo:
Subnivel A
Subnivel B
Subnivel C

Una vez producida la clasificación de los trabajadores en la nueva estructura, la promoción económica se realizará conforme a los siguientes criterios:

a) Para promocionar entre los Subniveles del Nivel de Entrada, el trabajador/a ha de permanecer un mínimo de un año en el Subnivel anterior.

b) Para acceder al Subnivel A del Nivel Básico el trabajador/a ha de permanecer un año en el Subnivel D del Nivel Salarial de Entrada.

c) Para acceder al Subnivel B del Nivel Básico el trabajador/a ha de permanecer dos años en el Subnivel A. Excepto para el personal encuadrado en el Grupo Profesional 4, que será de un año.

d) Cuando la Dirección de la empresa considere necesario designar trabajadores/as con Subniveles Salariales C y D del Nivel Básico, los mismos se seleccionarán mediante la previa superación de la correspondiente prueba de aptitud, siendo condición ineludible que a la misma sólo pueden participar empleados/as con más de 5 años de antigüedad en la empresa.

El trabajador/a a designar será el que obtenga mayor puntuación en la citada prueba, siendo los criterios de puntuación los siguientes:

Antigüedad: 15 Puntos
Informe de la Jefatura: 50 Puntos
Prueba Psicotécnica: 35 Puntos

En la calificación de la Prueba Psicotécnica, podrá participar el trabajador/a del centro de Trabajo que sea designado por la representación de los trabajadores.

e) La promoción a todos los Subniveles del Nivel de Desarrollo se producirá por designación de la Dirección.

5. Movilidad funcional.

A) Movilidad Funcional dentro del mismo Grupo Profesional.

Dentro de cada Grupo Profesional podrá llevarse a cabo una movilidad funcional con las únicas limitaciones derivadas de las titulaciones exigidas para la prestación laboral.

CVE-Núm. de registre: 062013000060

B) Movilidad Funcional Inter Grupos.

La empresa por razones de organización, podrá designar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose el trabajador/a a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de movilidad a un Grupo Superior o a un Grupo Inferior se estará a lo previsto en el art. 26 del Convenio General de la Industria Química.

Artículo 26. Revisión medica.

La empresa, en el transcurso de los años de vigencia del presente Convenio efectuará los trámites necesarios para una revisión médica de los trabajadores/as con la Mutua o Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Esta revisión tendrá carácter específico, adecuándose al de los productos que se manipulan en las Plantas, tales como: ACN, Tetracloruro de Carbono, Estireno, Acetato de Vinilo, Ácido Acético, etc.

Artículo 27. Baja por enfermedad o accidente.

En caso de baja por enfermedad, la empresa abonará el 100 % del Salario (Salario Base + Plus Convenio + Antigüedad) durante la vigencia del Convenio; una vez comprobada por el Comité y la empresa la causa y la evolución de la enfermedad, en caso de un mal uso de esta mejora se sancionará a la persona causante con la pérdida de dicha mejora, ateniéndose a la Legislación Vigente.

En el complemento regulado en este artículo para los trabajadores/as que proceda, se incluirá el importe correspondiente a plus de turno en los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional y accidente de trabajo salvo que el mismo se haya producido por incumplimiento de los procedimientos operativos o/y mal uso de los EPIS.

Con efectos a partir de la firma del presente Convenio se elimina la deducción por inasistencia al trabajo prevista en el anterior convenio.

No se considerará, a estos efectos, como falta de asistencia al trabajo las que se deriven de hospitalización, accidente de trabajo, maternidad y licencias reguladas en el presente convenio; dentro del concepto hospitalización quedan expresamente incluidas las faltas de asistencia derivadas de intervenciones quirúrgicas en hospitales de día.

Artículo 28. Seguro de vida

Para todo el personal de la plantilla, independientemente del Seguro Obligatorio de Accidente con el que están cubiertos, la empresa tiene suscrita una Póliza de Accidente de Trabajo Individual por cada uno de los empleados/as de la plantilla, valorada en 60.000 EUR.

Artículo 29. Deportes.

La empresa desde el 2012 asignará una cantidad anual, según el Anexo 2, para facilitar la práctica deportiva de la totalidad de la plantilla en las distintas especialidades o secciones deportivas implantadas o por implantar.

Artículo 30. Seguridad e higiene.

La empresa está obligada a facilitar una formación e información práctica y adecuada en materia de Prevención de Riesgos Laborales a los trabajadores y estos a emplear su máxima diligencia y esfuerzos para su aprovechamiento.

El trabajador/a, a su vez, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene, estando obligado a observar de manera estricta en su puesto de trabajo, las normas internas de la empresa y las medidas y disposiciones legales y reglamentarias de prevención de riesgos laborales.

Artículo 31. Premio de vinculación.

En los casos de baja voluntaria en la empresa, los trabajadores y trabajadoras mayores de 60 años que hayan prestado sus servicios en TERQUIMSA más de 10 años en esa fecha, tendrán derecho a percibir un premio de vinculación en

CVE-Núm. de registre: 062013000060

función de su edad, compuesta por Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad y Paga de Seguridad y Calidad, por los siguientes importes:

- Edad comprendida entre 60 y 61 años: 2,0 anualidades.
- Edad comprendida entre 61 y 62 años: 1,6 anualidades.
- Edad comprendida entre 62 y 63 años: 1,2 anualidades.
- Edad comprendida entre 63 y 64 años: 0,8 anualidades.
- Edad comprendida entre 64 y 65 años: 0,4 anualidades.

Artículo 32. Premio de aniversario.

La empresa abonará como premio de aniversario, y por cumplimiento de tiempo de prestación de servicios, las cantidades siguientes:

- Importe de una paga cuando el trabajador/a complete 12 años de antigüedad en la empresa.
- Dos pagas cuando el trabajador/a complete 25 años de antigüedad en la empresa.
- Tres pagas cuando el trabajador/a complete 35 años de antigüedad en la empresa.

La paga anteriormente referida, estará integrada por el salario base, plus convenio y antigüedad.

Artículo 33. Política de alcohol y drogas.

A fin de mantener en condiciones de Seguridad y Prevención de Riesgos, las personas y las instalaciones, se acuerda implantar una política sobre alcohol y drogas para erradicar su consumo antes y durante la jornada laboral.

Se contratará con una Compañía independiente la toma de muestras y el control del Índice de Alcoholemia y de Drogas tomadas al azar sorpresivamente entre los trabajadores de la empresa,

La Comisión de Seguridad y Calidad será la responsable de llevar a cabo esta política. Los empleados/as que no quieran someterse a este control aleatorio deberán indicarlo para ser excluidos de la lista del personal a contrastar.

Artículo 34. Cobertura de incidencias.

Las ausencias del turno rotativo se cubrirán de acuerdo al orden siguiente:

1º Con el personal existente en planta, personal de turno flexible durante los días laborables, personal del turno rotativo los fines de semana y festivos.

2º Si no fuera posible lo anterior, a doce horas por los que quedan en el área o función, mediante la prolongación de la jornada del trabajador/a saliente en cuatro horas y el adelanto en cuatro horas del entrante.

3º Con el trabajador/a que se encuentre de descanso, si voluntariamente accediera a ello.

Artículo 35. Comisión Paritaria.

Durante la vigencia del presente convenio actuará una comisión paritaria de aplicación e interpretación del convenio colectivo que tendrá su domicilio en el centro de trabajo de la empresa de Barcelona.

Esta comisión se compondrá de un total de un/a representante de la Compañía y un/a representante del personal entre los cuales se elegirá un presidente y un secretario. Los/las representantes del personal serán designados proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

La Comisión Paritaria se reunirá al menos trimestralmente y en todo caso cuando se convoque por cualquiera de las partes con una antelación mínima de una semana.

Serán funciones de la comisión paritaria:

a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del convenio.

b) La vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

CVE-Núm. de registre: 062013000060

c) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. A tal efecto, la comisión deberá realizar dicho informe en el plazo máximo de un mes desde que se le solicitara por la parte interesada. Transcurrido dicho plazo se entenderá que la comisión renuncia a emitirlo quedando cumplido el trámite de la vía previa al conflicto.

d) En caso de discrepancia en el seno de la comisión paritaria podrán acordar por unanimidad someter la discrepancia a un procedimiento de mediación y, en su caso, arbitraje. Estos procedimientos no serán en ningún caso obligatorios salvo que sí se acuerde por unanimidad de la comisión paritaria.

e) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.

Artículo 36. Inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el Convenio por aplicación del artículo 82.3 ET.

En caso de que la empresa pretendiera inaplicar las condiciones de trabajo por las causas del artículo 82.3 ET, se deberá llevar a cabo el procedimiento establecido al efecto en dicho artículo.

Si el período de consultas concluyera sin acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña y, opcionalmente, podrán acordar en ese momento la sumisión a arbitraje en cuyo caso el mismo será vinculante.

Disposición transitoria primera

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan su voluntad y conveniencia de negociar la unificación de condiciones de los centros de Barcelona y Tarragona en un único convenio. Asimismo reconocen que en el presente convenio se han iniciado ya procesos de unificación; por ello, las condiciones pactadas en el presente convenio están vinculadas a ese proceso que las partes abordarán en la negociación del próximo convenio.

Disposición transitoria segunda

Antes de finalizar 2012, el Comité de Seguridad y Salud identificará aquellas actividades en las que el uso de equipos de protección individual, al no existir protección colectiva, hace más ingrato el desempeño de los trabajos asignados. Una vez identificadas, se determinarán las medidas necesarias para minimizar esas situaciones.

Disposición transitoria tercera

Antes de finalizar el año 2012 se revisarán las descripciones y valoraciones de los puestos de trabajo del personal de convenio. A este respecto, se evaluarán las descripciones funcionales, así como los requerimientos de formación y competenciales, todo en ello en el marco organizativo definido por la Compañía.

Disposición transitoria cuarta

Se acuerda que los operarios/as de turno dejen de ser Recurso Preventivo a partir del 1 de enero de 2013.

En Barcelona, a 25 de septiembre de 2012 a las 09.30 horas los comparecientes aprueban y suscriben el texto del Convenio Colectivo que antecede.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL 2011-2012

NIVEL DE DESARROLLO

SUBNIVEL A

2011
Salario Base: 38,118 x 30 = 1.143,54 EUR/mes
Plus Convenio: 33,625 x 30 = 1.008,76 EUR/mes
Total anual: 30.132,32 EUR

2012
Salario Base: 39,033 x 30 = 1.170,99 EUR/mes
Plus Convenio: 34,432 x 30 = 1.032,96 EUR/mes

CVE-Núm. de registre: 062013000060

Total mensual: 2.203,95 EUR
Total anual: 30.855,36 EUR

SUBNIVEL B

2011
Salario Base: 40,024 x 30 = 1.200,72 EUR/mes
Plus Convenio: 35,196x 30 = 1.055,88 EUR/mes
Total anual: 31.592,44 EUR

2012
Salario Base: 40,985 x 30 = 1.229,54 EUR / mes
Plus Convenio: 36,041 x 30 = 1.081,22 EUR / mes
Total: 2.310,76 EUR
Total anual: 32.350,66 EUR

SUBNIVEL C

2011
Salario Base: 42,025 x 30 = 1.260,73 EUR/ mes
Plus Convenio: 36,845 x 30 = 1.105,34 EUR/ mes
Total anual: 33.124,95 EUR

2012
Salario Base: 43,034 x 30 = 1.291,01 EUR / mes
Plus Convenio: 37,729 x 30 = 1.131,87 EUR / mes
Total: 2.422,87 EUR
Total anual: 33.920,24 EUR

NIVEL BÁSICO

SUBNIVEL A

2011
Salario Base: 31,504 x 30 = 945,11 EUR/mes
Plus Convenio: 28,177 x 30 = 845,30 EUR/mes
Total anual: 25.065,80

2012
Salario base: 32,260 x 30 = 967,80 EUR / mes
Plus Convenio: 28,853 x 30 = 865,60 EUR / mes
Total: 1.833,40 EUR
Total anual: 25.667,65 EUR

SUBNIVEL B

2011
Salario Base: 33,078 x 30 = 992,35 EUR/mes
Plus Convenio: 29,474 x 30 = 884,22 EUR/mes
Total anual: 26.272,01 EUR

2012

Salario base: 33,872 x 30 = 1.016,16 EUR/mes
Plus Convenio: 30,181x 30 = 905,44 EUR /mes
Total: 1.921,60 EUR
Total anual: 26.902,40 EUR

CVE-Núm. de registre: 062013000060

SUBNIVEL C

2011
Salario Base: 34,127 x 30 = 1.023,81 EUR/ mes
Plus Convenio: 30,338 x 30 = 910,13 EUR/ mes
Total anual: 27.075,12 EUR

2012
Salario Base: 34,946 x 30 = 1.048,38 EUR / mes
Plus Convenio: 31,066 x 30 = 931,98 EUR / mes
Total: 1.980,36 EUR
Total anual: 27.725,06 EUR

SUBNIVEL D

2011
Salario Base: 36,386 x 30 = 1.091,57 EUR / mes
Plus Convenio: 32,199 x 30 = 965,97 EUR / mes
Total anual: 28.805,60 EUR

2012
Salario Base: 37,259 x 30 = 1.117,78 EUR / mes
Plus Convenio: 32,972 x 30 = 989,15 EUR / mes
Total: 2.106,93 EUR
Total anual: 29.497,08 EUR

NIVEL DE ENTRADA

SUBNIVEL A

2011
Salario Base: 28,364 x 30 = 850,92 EUR/ mes
Plus Convenio: 20,879 x 30 = 626,37 EUR/ mes
Total anual: 20.682,11 EUR

2012
Salario Base: 29,045 x 30 = 871,35 EUR / mes
Plus Convenio: 21,380 x 30 = 641,40 EUR / mes
Total: 1.512,75 EUR
Total anual: 21.178,47 EUR

SUBNIVEL B

2011
Salario Base: 29,781 x 30 = 893,43 EUR/mes
Plus Convenio: 21,811 x 30 = 654,33 EUR/mes
Total anual: 21.668,64 EUR

2012
Salario Base: 30,496 x 30 = 914,87 EUR/mes
Plus Convenio: 22,334 x 30 = 670,02 EUR/mes
Total: 1.584,90 EUR
Total anual: 22.188,55 EUR

SUBNIVEL C

2011
Salario Base: 31,504 x 30 = 945,12 EUR/mes
Plus Convenio: 22,944 x 30 = 688,33 EUR/mes
Total anual: 22.868,33 EUR

CVE-Núm. de registre: 062013000060

2012
Salario Base: 32,260 x 30 = 967,79 EUR /mes
Plus Convenio: 23,495 x 30 = 704,84 EUR /mes
Total: 1.672,63 EUR
Total anual: 23.416,88 EUR

SUBNIVEL D

2011
Salario Base: 33,078 x 30 = 992,35 EUR/mes
Plus Convenio: 23,979 x 30 = 719,38 EUR/mes
Total: 23.964,22 EUR
Valor antigüedad trienio: 0,697 EUR/día

2012
Salario base: 33,872 x 30 = 1.016,16 EUR /mes
Plus Convenio: 24,554 x 30 = 736,62 EUR /mes
Total: 1.752,78 EUR
Total anual: 24.538,93 EUR
Valor antigüedad trienio: 0,714 EUR/día

ANEXO 2

TABLA DE PLUSES

(31.12. 2011)
Plus de llamada: 15,69 EUR/ llamada.
Plus horario flexible: 568,00 EUR/ mes / horario flexible
Plus turno rotativo mensual: 402,33 EUR/ turno.
Plus comida/cena: 11,50 EUR/Comida/cena
Plus desayuno: 5,85 EUR/desayuno.
Plus hora extra: 18,05 EUR/hora.
Plus hora extra/Fin de semana/Festiva: 19,79/ hora
Plus bombero: 120,50 EUR/mes
Paga de seguridad: 1.639,08 EUR/año.
Plus hora formación: 15,79 EUR/hora.
Plus cambio de horario: 9,47 EUR/día.
Plus cambio horario a turno rotativo: 21,05 EUR/día
Plus vacaciones fuera periodo estival: 296,34 EUR/año

(01.01.2012)
Plus de llamada: 16,07 EUR/llamada
Plus horario flexible: 680,00 EUR/mes/horario flexible
Plus turno rotativo mensual: 432,58 EUR/turno
Plus comida/cena: 11,78 EUR/comida/cena
Plus desayuno: 5,99 EUR/desayuno.
Plus hora extra: 18,48 EUR/ hora
Plus hora extra/Fin de semana/Festiva: 20,26 EUR/hora
Plus bombero: 123,39 EUR/mes
Paga de seguridad: 1.678,42 EUR/ año
Plus hora formación: 16,17 EUR/hora
Plus cambio de horario: 9,70 EUR/día
Plus cambio horario a turno rotativo: 21,56 EUR/día
Plus vacaciones fuera periodo estival: 303,45 EUR/año.
Bolsa de deportes: 1.000,00 EUR/año (importe anual para la totalidad de la plantilla del centro de trabajo)

CVE-Núm. de registre: 062013000060

ANEXO 3

ACUERDO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL TURNO FLEXIBLE

De una parte: Hilario García Fernández, Eduardo Sañudo Sánchez y José Antonio Pérez Font en nombre y representación de la mercantil Terminales Químicos, SA.

De otra: Isaías Cambrón Esquinas, en nombre y representación del Comité de Empresa de la mercantil Terminales Químicos, SA.

EXPONEN

PRIMERO. Que ambas partes, en la representación que ostentan, han decidido modificar la organización y el funcionamiento del turno flexible en los términos que se establecen en el presente acuerdo, bajo las mismas premisas de garantizar el servicio y la actividad de carga y descarga en el régimen horario en el que la Compañía presta sus servicios, que es el de 24 horas al día, 7 días a la semana.

SEGUNDO. A tal finalidad obedece el presente acuerdo que reconoce y garantiza por la empresa y trabajadores la flexibilidad necesaria en la organización de los turnos de trabajo para poder cubrir las horas de abastecimiento y actividad que se hayan de prestar fuera de la jornada ordinaria de trabajo y conforme a las formas y tiempos de preaviso que la empresa y los representantes de los trabajadores pueda articular en cada caso.

La organización de dicho sistema de trabajo se realizará, desde la entrada en vigor del presente acuerdo, conforme a los siguientes pactos o,

ESTIPULACIONES:

PRIMERA. Para garantizar el servicio en todos los momentos en que sea necesario por razones de la actividad, volumen de trabajo, horarios de carga y descarga de buques, etc. se establece la figura del Turno Flexible, que estará compuesto por hasta tres trabajadores adscritos a este régimen, desempeñándolo durante periodos máximos de dos meses consecutivos.

Todos los operadores de planta no adscritos al turno rotativo irán rotando mensualmente en el turno flexible para que, siempre y de forma permanente, estén a disposición de la empresa tres trabajadores en dicho régimen, durante los 365 días del año

La dirección de la empresa establecerá los cuadrantes en los que se fijen los turnos de reten asignados a cada trabajador, garantizando la equidad en el reparto entre los trabajadores adscritos, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Se establece un máximo anual de seis meses de retén, por persona.

-En caso de baja del personal adscrito al turno flexible, esta será cubierta por otro trabajador adscrito al turno flexible, de acuerdo con el orden rotatorio establecido, salvo que se cubra voluntariamente por algún otro trabajador.

- La empresa podrá adscribir/desadscribir al personal de jornada partida al turno flexible con periodicidad anual, coincidiendo con la elaboración del cuadrante anual. Cualquier cambio a realizar en otro momento requerido por cuestiones organizativas será consensuado con el delegado de personal pagando el plus de por cambio horario a turno rotativo establecido en el Anexo de pluses (20 EUR/día trabajado) de acuerdo con lo establecido en convenio.

- Para la prestación del servicio en días laborables se avisará al trabajador entre las 14 y las 15 horas del mismo día laborable. Cuando el inicio de la jornada en día laborable debe iniciarse con anterioridad a las 14 horas, se avisará al trabajador entre las 14 y las 18 del anterior día laborable. Para la prestación en fin de semana y festivos se deberá de preavisar entre las 14 y las 18 de la víspera. Por fin de semana, a efectos del presente acuerdo, se considerará desde las 18.00 del viernes a las 08.00 del lunes.

CVE-Núm. de registre: 062013000060

- La empresa solo podrá definir el inicio de la jornada diaria una vez al día y se proporcionará una estimación de la horas de finalización de jornada. Si el trabajador finalmente no acudiera a trabajar por causas organizativas y ajenas a su voluntad, habiéndosele comunicado previamente el horario para prestar servicio en una jornada, será compensado computándole 4 horas.

- Si el trabajador lo solicita se le proporcionará el horario por correo electrónico. Cada jornada computará 4 horas mínimo.

- La jornada ordinaria de trabajo del retén será de 8 horas diarias y 160 mensuales, de forma que si fuera necesario trabajar hasta un máximo de 12 horas en una jornada, las horas de la 9ª la 12ª diarias se abonarán como extras o extras festivas si fuera también en festivo (el precio de las horas extras será el previsto en el convenio vigente en cada momento). No obstante este abono, solo computarán como horas extras las que se realicen por encima de las 160 horas mensuales de jornada; el cómputo de horas será mensual. En caso de realizar menos horas de la jornada teórica, se podrán recuperar las mismas dentro del mes de prestación de horario flexible.

- Se procurará no realizar más de 8 horas en jornada nocturna y en todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Se entenderá por jornada nocturna aquella en la que se trabaja tres o más horas entres las 22.00 y las 6.00 horas de la mañana.

- Los relevos de final de Jornada, cuando esta sea de 8 o más horas, se establecerán igual que los operarios de turno rotativo.

- En caso de realizar la jornada en horario que supere la hora de desayuno, comida o cena (las 06, las 14 y las 22) se tendrá derecho a una pausa de 30 minutos en concepto de tiempo de comida o cena (además del descanso legal intrajornada en caso de realización de más de 6 horas de trabajo continuado), percibiendo además la cantidad señalada en la tabla de pluses, excepto en los casos de realización de jornada partida.

- Los descansos entre jornadas serán los establecidos por la legislación vigente.

- El personal adscrito al turno flexible tendrá derecho a disfrutar de una jornada de descanso por cada 7 días consecutivos trabajados.

- Los trabajadores adscritos al turno flexible percibirán el plus de llamada por todas las jornadas que realice, que se abonará con carácter retroactivo a fecha 1 de enero de 2012.

SEGUNDA. Como consecuencia de la especial condición de este régimen de trabajo los trabajadores adscritos al mismo percibirán un plus mensual de 568 EUR/mes durante el año 2011 y de 680 EUR/mes para 2012 (incluido en el anexo de pluses del convenio). Dicho plus compensa todas las especiales condiciones de trabajo que implica este régimen y en todas sus facetas, por lo que, salvo lo pactado en este acuerdo, los trabajadores no podrán exigir ni reclamar ninguna cantidad adicional al presente plus que retribuye la totalidad de condiciones en que se presta servicios bajo este régimen.

TERCERA. La vigencia de este acuerdo será anual y se prorrogará automáticamente salvo denuncia de una de las partes. Permanecerá vigente hasta que sea sustituido por un nuevo acuerdo que regule la organización y funcionamiento del turno flexible en los términos que se pacten y que contemple, expresamente, la derogación del presente acuerdo. Hasta entonces el presente acuerdo y el esquema de funcionamiento en la organización del trabajo será de obligado cumplimiento para la empresa y trabajadores.

Y en prueba de conformidad se suscribe el presente acuerdo en lugar y fecha ut supra.

CVE-Núm. de registre: 062013000060

CATALÀ

Traducció del text original aportada per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA TERMINALES QUÍMICOS, SA (TERQUIMSA), CENTRE DE TREBALL DE BARCELONA, PER ALS ANYS 2011-2012

Article 1. Objecte i àmbit territorial.

El present Conveni Col·lectiu té per objecte regular les relacions laborals entre l'empresa TERQUIMSA i el seu personal en el centre de treball situat a Barcelona.

Per a qüestions no pactades en aquest Conveni, ambdues parts acorden sotmetre's al Conveni General de la Indústria Química i l'Estatut dels Treballadors.

Article 2. Àmbit personal.

Afecta aquest Conveni a tot el personal i centre de treball de Barcelona amb les excepcions del personal tècnic i de direcció.

Article 3. Vigència.

El present Conveni tindrà una vigència de 2 anys que s'estendrà amb caràcter retroactiu des del dia 1 de gener de 2011 fins al 31 de desembre de 2012, amb excepció d'aquelles clàusules, articles o matèries respecte de les quals s'estipula una vigència específica.

Article 4. Pròrroga.

El Conveni quedarà prorrogat tàcitament de no ser objecte de denúncia per a la seva revisió amb l'antelació suficient, prevista en l'article següent, a la data del seu venciment inicial o de qualsevol de les seves pròrrogues. En cas de denúncia i en tant no s'aconsegueixi nou acord romandran en vigor tots els seus continguts.

Article 5. Revisió.

La denúncia per a la revisió del present Conveni haurà de formular-se, per la representació que la proposi, amb 2 mesos d'antelació a la data de finalització de la vigència d'aquest Conveni o a la de qualsevol de les seves pròrrogues.

Article 6. Compensació i absorció.

Les condicions recollides en el present Conveni, estimades en el seu conjunt, i en còmput anual absorbeixen i compensen les que regien anteriorment qualsevol que sigui la seva naturalesa i origen així com les que en el futur poguessin establir-se per disposicions legals que impliquin variacions econòmiques en tots o en algun dels conceptes retributius.

Article 7. Ascensos.

Excepte els llocs de confiança i personal anés de Conveni els ascensos s'ajustaran a les normes que sobre promoció es regulen en el present Conveni en els articles 23 i 25.

Article 8. Permisos.

8.1 Permisos retribuïts

El treballador/a, previ avís i justificació podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

Dos dies per naixement de fills/as, un dels quals haurà de coincidir amb un dia hàbil a l'efecte de registre, i que podrán ampliar-se fins a quatre en cas d'intervenció quirúrgica (cesària) o malaltia diagnosticada per facultatiu, o quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament a aquest efecte.

CVE-Núm. de registre: 062013000060

b) Dos dies naturals en cas d'hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, accident o malaltia greu diagnosticada per facultatiu o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que podrán ampliar-se fins a 4 dies quan intervingui necessitat de desplaçament a aquest efecte.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Un dia natural en cas de matrimoni de fills, pares o germans del treballador/a en la data de la celebració de la cerimònia.

e) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica. Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball en més d'un 20% de les hores laborals en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'art. 46 de l'Estatut dels Treballadors. En el cas que el treballador/a, per compliment de deure o de càrrec públic, percebi indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari al que tingués dret l'Empresa.

f) Per realitzar funcions sindicals o de representació de personal en els termes establerts legal o convencionalment.

g) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball.

h) Pel temps indispensable per a l'assistència a exàmens, matriculació i/o inscripció, quan el treballador/a cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un titulo acadèmic o professional i que la data i hora de l'examen coincideixi amb la seva jornada de treball, s'inclou l'examen de l'obtenció del permís de conduir.

i) En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora.

j) Pel temps indispensable per acompanyar a consultori mèdic a un parent de primer grau que estigui a càrrec del treballador, sempre que l'horari d'aquest consultori sigui coincident amb el de la seva jornada laboral. A aquests efectes, al gaudi de la llicència li seran aplicable els criteris establerts per a aquests supòsits en l'Article 48 del XVI Conveni Col·lectiu de la Indústria Química.

k) En els casos d'eleccions generals, autonòmiques o municipals s'estarà a l'establert en la legislació vigent.

A l'efecte del gaudiment de la llicència per hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat contemplada en l'apartat c es tindran en compte els següents criteris:

a) Solament s'entendrà per hospitalització l'estada en centre hospitalari, amb part d'ingrés, per 24 hores o més.

b) L'assistència o estada d'un parent en urgències no suposa la seva hospitalització tret que aquesta sigui superior a 24 hores i, per això, solament en aquest últim cas es genera el dret a la llicència per hospitalització de l'apartat c d'aquest article.

c) Per al gaudiment de la llicència serà requisit indispensable lliurar el corresponent part d'ingrés en centre hospitalari del parent del treballador, que justifiqui la seva estada en les dependències del mateix.

d) Els supòsits d'hospitalització es refereixen a cadascuna de les hospitalitzacions del familiar afectat, sense diferència segons les causes que l'originin siguin una mateixa o diferents.

En els supòsits de llicències contemplats en el present article l'inici del gaudiment de la llicència ha de coincidir amb l'inici del fet causant, excepte els casos d'hospitalització en els quals la llicència podrà ser gaudida posteriorment però sempre que en aquest moment persisteixi el fet causant, és a dir, l'hospitalització del parent fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, podent gaudir-se en aquest últim cas, a elecció del treballador/a, en dies successius o no i sempre que intervingui el suficient preavís.

S'entén que un termini raonable de preavís és d'una setmana, podent reduir-se a 48 hores quan no sigui possible una antelació major.

CVE-Núm. de registre: 062013000060

Quan no es compleixi aquest preavís de 48 hores, l'empresa considerarà l'absència com no justificada, excepte en els casos que es pugui justificar la urgència de la situació.

El preavís, quan no es pugui fer arribar mitjançant el format de paper (urgència de la situació, trobar-se en període de descans), s'ha de fer arribar per correu electrònic o per trucada telefònica al superior immediat o al superior d'est en cas necessari.

Posteriorment a l'absència, el treballador/a haurà d'aportar els justificants de la situació (justificant d'assistència mèdica, justificant d'assistència a examen, etc.)

8.2 Permís no retribuït per motius personals

Podrà sol·licitar aquest permís el personal que compleixi amb el requisit d'un any d'antiguitat en l'empresa sempre que ho sol·liciti amb una antelació mínim de quinze dies.

Aquest permís serà com a mínim de quinze dies i com a màxim de tres mesos.

La concessió d'aquest permís per part de la direcció de l'empresa estarà supeditada a necessitats de servei i a la seva aprovació.

Hauran de transcórrer un mínim de 12 mesos entre la finalització d'un permís no retribuït per motius personals i la sol·licitud d'un altre permís no retribuït per motius personals.

Article 9. Jornada de treball.

1. Durada i còmput de jornada: La jornada de treball, en còmput anual serà de 1.752 hores de treball efectiu, començant i finalitzant la mateixa, amb roba de treball, en el centre on el treballador estigui assignat. Els operaris/as que tinguin contacte amb productes molt tòxics o cancerígens, segons Llei, i amb prèvia especificació de les operacions que són susceptibles de tenir contacte (presa de mostres, mesurament manual i desconnexió de mànegues de bucs-tanc) tindran 10 minuts per a neteja personal, computant-se com a temps efectiu de treball.

2. Temps no treballat: En els casos de retards i faltes d'assistència al treball no justificades, així com absències o abandons no autoritzats del centre de treball, es deduiran els salaris corresponents al temps no treballat, i això amb independència de la consideració de falta que les citades absències poguessin tenir.

3. Temps d'entrepà: De conformitat amb l'establert en l'art. 34.4 del ET el personal adscrit al règim de treball de jornada diària continuada superior a 6 hores, tindrà dret a un període de descans de 15 minuts, que tindrà la consideració de temps efectiu de treball.

4. Relleu en llocs de treball:

Els treballadors/as hauran de rellevar-se en el lloc de treball amb vista a garantir la continuïtat en el procés productiu, requerint la coincidència de forma efectiva en el lloc de treball entre el personal sortint i entrant, a fi de que, sense paralització de l'activitat, es puguin transmetre les incidències, observacions i instruccions necessàries.

Plus de Relleu en règim de torns. Els operaris/as que en règim de torn desenvolupin les seves funcions en atracs, apartader de vagons i sala de control i hagin de rellevar-se en el lloc de treball percebran, en concepte de plus de relleu, les quantitats següents:

- L'import de mitja hora extraordinària si el temps de solapament és de fins a 15 minuts respecte de l'hora de relleu.

- L'import d'una hora extraordinària si el relleu es produeix entre els 15 i 30 minuts següents al moment en el qual el relleu hauria de produir-se.

- Si el temps de solapament és superior a 30 minuts a més de la quantitat referida en l'apartat anterior, se li abonarà l'import del menjar, sopar o desdejuni, segons correspongui.

5. Horari de treball: L'horari normal de treball serà de dilluns a divendres, excepte festius, de 08 a 17 hores amb un descans d'una hora per a menjar, en període de 13 a 15 hores. El torn rotatiu es compon de torns de nit, tarda i matí els 365 dies de l'any, d'acord amb calendari anual.

CVE-Núm. de registre: 062013000060

El departament de tràfic a més de l'horari normal, de 08 a 17 hores, fa horari de 10,00 a 19,00 hores amb una hora per a menjar i horari de 06,45 a 14,45 tots ells de dilluns a divendres excepte festius.

6. Horari flexible: El personal adscrit al règim de torn flexible realitzarà la seva jornada en aquest torn i horari conforme a la nova organització del mateix regulada en l'acord de data 25 de setembre de 2012 que és l'actualment vigent i que s'adjunta en l'annex 3, o acord posterior.

El plus d'horari flexible queda establert en 568 EUR/mes per a l'any 2011 i 680Euros/mes per a l'any 2012. L'aplicació d'aquests preus tindrà caràcter retroactiu amb efectes 1 de gener de 2011

7. Canvi d'horari: En els supòsits en els quals al personal adscrit a un horari de treball determinat per l'empresa se li modifiqui adscrivint-li a un altre diferent no previst en el quadre horari del centre de treball, percebrà una compensació econòmica de 9,47 EUR en 2011 i de 9,70 en 2012 per cada dia treballat i per un import màxim d'un mes.

Els treballadors/as que en virtut del canvi d'horari decidit per l'empresa s'integrin en el règim de torn rotatiu, percebran com a compensació econòmica la quantitat de 21,06 EUR en 2011 i de 21,56 EUR en 2012 per cada dia treballat de modificació d'horari; si romangués en aquesta situació més de 30 dies, deixarà, a partir d'aquest moment, de percebre la quantitat anterior i, en el seu lloc, se li abonarà el plus de torn mensual.

8. Excés de jornada:

Els excessos de jornada que es reportin en funció del calendari anual i la jornada no ajustada, es compensaran mitjançant dies de descans, el gaudi del qual podrán fixar-se en el calendari de vacances, ajustant-se a les necessitats organitzatives de l'empresa, i en tot cas amb un mes mínim d'antelació.

Dos d'aquests dies tindran la consideració de dies d'assumptes propis, podent ser designada la data de gaudi pel treballador/a amb una antelació mínima 7 dies amb caràcter general, podent reduir-se a 48 hores quan no sigui possible una antelació major. La resta dels dies podrán venir fixats en el calendari de vacances.

Article 10. Calendari laboral.

La Direcció de l'empresa procedirà a establir el Calendari Laboral acordat amb el delegat/a de personal, en el qual s'incloguin les festes locals i nacionals, i haurà d'estar exposat en el centre de treball.

Article 11. Descansos.

En matèria de descansos s'estarà al previst en l'Estatut dels treballadors, normes complementàries i Conveni general de la indústria química.

Article 12. Vacances.

Ambdues parts, dins dels tres primers mesos de l'any, confeccionaran el corresponent calendari del gaudiment de les vacances del personal de plantilla.

El personal afectat pel present Conveni gaudirà de 22 dies laborables de vacances retribuïdes a raó de el salari basi corresponent, plus conveni, antiguitat i plus de torn si escau.

Si les vacances es prenen de gener a maig o d'octubre a desembre, per necessitats de l'empresa (el treballador/a sol·licita vacances en període estival i l'empresa per raons operatives es veu obligada a proposar-li el seu gaudiment fora d'aquest període) es compensarà al treballador/a afectat amb la quantitat descrita en l'Annex 2 d'aquest Conveni. En període de juny a setembre només prendrà vacances un operari/a al mes.

Si durant el període de gaudi de les vacances el treballador/a estigués en situació d'Incapacitat Temporal derivada de malaltia professional, maternitat, accident de treball, tret que el mateix s'hagi produït per incompliment dels procediments operatius i/o mal ús dels EPIS (equips de protecció individual), la data de gaudiment es desplaçarà a un altre període que s'acordi amb l'empresa.

En cas de coincidència de IT, diferent a l'anterior, amb el període de vacances assignat, es tindrà dret a la seva recuperació en els casos en què així ho estableixi la normativa estatal vigent a cada moment.

CVE-Núm. de registre: 062013000060

Per al personal sotmès al règim de torn rotatiu es definiran anualment els períodes de descans computables com a vacances, intentant ajustar-los als períodes de descans llarg del torn dins del període estival (mesos de juny a setembre).

Article 13. Hores extres.

Quan s'hagin de realitzar hores extraordinàries l'empresa disposarà del personal que en aquest moment estigui en Planta, en cada operació es quedarà el personal necessari per realitzar el treball, respectant les normes de seguretat i qualitat.

En el cas que per necessitats del servei s'hagi de realitzar hores extraordinàries, la Direcció de l'empresa procurarà repartir-les equitativament entre tots els treballadors.

L'import de les hores extraordinàries serà l'establert en l'Annex 2 d'aquest Conveni.

Article 14. Cursos de formació.

Tot el personal de TERQUIMSA assistirà preceptivament als cursos de formació convocats per l'empresa en matèria de sistemes operatius, noves tecnologies i prevenció de riscos laborals; la citada assistència no serà obligatòria per a aquells treballadors i treballadores que es trobin gaudint el període de vacances en el moment en cas que es dugui a terme l'acció formativa.

En els casos de formació obligatòria, l'assistència fora de la jornada de treball es compensarà per l'empresa abonant al treballador/a la quantitat de 15,79 EUR en 2011 i 16,17 EUR en 2012 per cada hora que excedeix de la jornada de treball.

Article 15. Formació i promoció professional.

El personal que cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció de títol acadèmic professional, tindrà dret al gaudiment dels permisos retribuïts necessaris per a la concurrència a exàmens, havent de justificar davant la Direcció tant l'assistència com l'aprofitament en els esmentats estudis.

Article 16. Conciliació de la vida laboral i familiar.

Addicionalment a les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar establertes en les disposicions legals, o en acords d'empresa, podrán establir-se aquelles altres mesures de flexibilitat en relació amb el temps de treball, que provinguin de l'acord entre treballador/a i Direcció de l'empresa, la finalitat de la qual sigui la d'atendre necessitats de els qui tinguin al seu càrrec fills menors, familiars discapacitats i/o persones majors al seu càrrec.

A tal fi, el procediment per sol·licitar aquest tipus de mesures serà fer arribar la petició raonada al departament de recursos humans de Terquimsa.

S'estudiarà la petició conjuntament amb els responsables del departament implicat tenint en compte, per aquest ordre, la necessària cobertura del servei i la gravetat de la situació personal, i es donarà resposta a l'empleat/a en el termini de 15 dies naturals.

Article 17. Salaris.

Els salaris establerts ho han estat atenent al fet que el treball es realitza d'acord amb l'art. 9 i en règim de torn, ininterrompudament les 24 hores del dia, diumenges inclosos i, per tant, és nocturn per la seva pròpia naturalesa.

El salari es compon de:

- Salari Basi.
- Plus Conveni.
- Antiguitat.
- Complement personal, quan correspongui.

Els salaris bruts per als anys 2011 i 2012 són els que apareixen en l'Annex 1.

CVE-Núm. de registre: 062013000060

Article 18. Gratificacions extraordinàries.

Les gratificacions de juny, denominada paga d'estiu, i la de Nadal, s'abonaran amb la mensualitat de juny i novembre, respectivament. L'import de cadascuna d'elles serà de 30 dies del salari basi, 30 dies de plus conveni més l'antiguitat corresponent.

Article 19. Paga de seguretat i qualitat.

La prima de seguretat i qualitat que actualment percep el personal es consolidarà com a gratificació fixa en el 50% al febrer, i l'altre 50% al setembre s'abonarà en els casos en què el nivell d'absentisme individual derivat d'accidents de treball a causa de l'incompliment dels procediments operatius o/i per mal ús dels equips de protecció personal sigui inferior al 5% anual.

Article 20. Plus de torn.

Els treballadors/as adscrits a un règim de treball a 3 torns rotatius, percebran en concepte de plus de torn la quantitat recollida en l'Annex 2 del present Conveni. El plus de torn es veurà incrementat en un 5% l'any 2012, amb caràcter retroactiu a 1 de gener de 2012.

Article 21. Dietes i trucades.

Al personal que per necessitats de l'empresa hagi de realitzar hores extres correlatives en la seva jornada de treball, se li abonarà la dieta corresponent fixada per al temps de vigència del present Conveni en l'Annex 2.

Als treballadors/as que hagin de realitzar hores extres no correlatives en la seva jornada de treball, se'ls abonaran les quantitats corresponents recollides en l'Annex, en concepte de trucada, abonant la trucada als operaris/àries que realitzin hores extres els festius.

Article 22. Plus d'assistència.

El personal, per cada dia d'assistència al treball i permanència en el mateix durant tota la jornada, rebrà un complement amb el valor de 2 EUR/dia durant els anys 2011 i 2012.

Aquest complement s'abonarà així mateix, en els casos de no assistència al treball deguts a accident de treball, tret que aquest s'hagi produït per incompliment pel treballador/a de els procediments operatius i/o mal ús dels equips de protecció personal, i en els casos de malaltia professional i permisos retribuïts.

Des de la signatura del conveni, aquest plus s'abonarà en tots els casos.

A partir de l'1 de gener de 2013, el plus d'assistència s'integrarà en el salari basi.

Article 23. Promoció econòmica per ascensos.

Per a tots els grups professionals el salari basi per la promoció entre els diferents subnivells salarials dels 3 nivells de l'ordenació funcional, regulada en l'Art. 25 d'aquest Conveni, serà el següent:

- Nivell Salarial d'Entrada:

- Subnivell A. S'aplicarà al personal de nou ingrés en els valors de 21.178,47 EUR/any (valor any 2.012 amb IPC)

- Subnivell B. S'aplicarà al personal que hagi romàs un any en el Subnivell A, sent el seu valor per a l'any 2.012 de 22.188,55 EUR/any.

- Subnivell C. S'aplicarà al personal que hagi romàs un any en el Subnivell B, sent el seu valor per a l'any 2.012 de 23.416,88 EUR/any.

- Subnivell D. S'aplicarà al personal que hagi romàs un any en el Subnivell C, sent el seu valor per a l'any 2.012 de 24.538,93 EUR/any.

CVE-Núm. de registre: 062013000060

- Nivell Bàsic:

- Subnivell A. S'aplicarà al personal que hagi romàs un any en el Subnivell D del Nivell d'Entrada, sent el seu valor per a l'any 2.012 de 25.667,65Euro/any.

- Subnivell B. S'aplicarà al personal que hagi romàs dos anys en el Subnivell A, sent el seu valor per a l'any 2.012 de 26.902,40Euro/any.

- Subnivells C i D. S'aplicarà al personal que conforme al previst en l'Art. 24.4 d'aquest Conveni accedeixi a aquests Subnivells, sent els seus valors per a l'any 2.012 de 27.725,06Euro/any i 29.497,08Euro/any respectivament.

- Nivell de Desenvolupament:

- Subnivells A, B i C. S'aplicarà al personal que conforme al previst en l'Art. 24.4 d'aquest Conveni accedeixi a aquests Subnivells, sent els seus valors per a l'any 2.012 de 30.855,36Euro/any, 32.350,66Euro/any i 33.920,24Euro/any respectivament.

Article 24. Revisió salarial.

Any 2011: Els salaris de l'any 2011 s'incrementen conforme a l'IPC real a 31 de desembre de 2010 el valor del qual va ser del 3%, que s'aplicarà a tots els conceptes salarials i plusos que no tinguin pactat un altre increment diferent.

Any 2012: Els salaris de l'any 2012 s'incrementen conforme a l'IPC real a 31 de desembre de 2011 el valor del qual va ser del 2,4%, que s'aplica a tots els conceptes salarials i plusos que no tinguin pactat un altre increment diferent.

Article 25. Ordenació funcional i personal.

1. Classificació Funcional:

Els treballadors/as, en atenció a les funcions que desenvolupin, seran classificats en Grups Professionals.

2. Definició i Identificació dels Grups Professionals.

S'entén per Grup Professional l'agrupació unitària d'aptituds professionals, titulacions i contingut i funcions generals de la prestació; o el que és el mateix, l'agrupació de les tasques o funcions d'igual perfil professional o similar contingut.

S'entén per Aptituds Professionals, la capacitat i/o disposició del treballador per a l'acompliment de les funcions o tasques pròpies d'una professió o ofici així com les possibilitats d'aconseguir un determinat nivell de competència professional o d'exercir determinades funcions, encara que necessiti per a això rebre una formació.

S'entén per Titulacions, a l'efecte de l'art. 22 de l'Estatut dels treballadors, aquells títols expedits que habiliten legalment per a l'exercici d'una professió.

El Contingut General de la Prestació es refereix al conjunt d'activitats objectives que integren la funció o l'especialitat. En conseqüència, el grup professional es formarà en integrar en el mateix les funcions de contingut similar; no és necessària una total igualtat de la capacitat o aptitud per a les funcions o per a les activitats, però que sí siguin similars o equivalents.

Finalment, seran factors que influeixin en la determinació de la pertinença a un determinat grup professional, els nivells de coneixement, iniciativa i autonomia, complexitat i responsabilitat sobre la gestió i els seus resultats.

S'estableixen els següents Grups Professionals:

- Grup Professional 3: Administratius/as.

Comprèn als treballadors/as que posseint la formació suficient, tenen atribuïda la realització de treballs administratius o de gestió o altres anàlegs, utilitzant per a això els equips necessaris per al tractament de la informació, ja sigui en la Unitats Administratives de l'Empresa o en altres Àrees de la mateixa, aplicant els procediments i instruccions rebudes sota supervisió jeràrquica i amb responsabilitat concorde a les tasques encomanades, podent exercir, al seu torn, supervisió sobre l'execució de treball d'altres persones.

CVE-Núm. de registre: 062013000060

S'integraran en aquesta categoria els treballadors/as que amb titulació de BUP, Tècnic Mitjà de Formació Professional en Administració o coneixements equivalents, segons el parer de l'adreça, realitzin les funcions anteriorment indicades.

- Grup Professional 4: Operadors/as de Tràfic i de Sala de Control.

Comprèn als treballadors/as que amb titulació de tècnic mitjà de formació professional o coneixements equivalents segons el parer de l'adreça, realitzin funcions dins de les especialitats pròpies de l'empresa, desenvolupant la totalitat de les comeses pròpies de control de les instal·lacions dedicades al moviment de producte, mitjançant l'actuació i maneig dels sistemes convencionals o automàtics a través d'ordinador, instal·lats a aquest efecte tals com a sinòptics, panells de control, pantalles, etc., emplenant els documents precisos per a constància i informació de la marxa de les operacions, podent exercir, si escau, supervisió sobre treballs d'altres persones.

Dins d'aquest grup professional s'integraran els/les actuals administratius/as de Tràfic.

- Grup Professional 5: Operari/a.

Comprèn al personal que amb la titulació de tècnic mitjà de formació professional o coneixements equivalents segons el parer de l'adreça, realitza funcions en les especialitats pròpies de l'empresa o en oficis clàssics a partir d'una suficient correcció i eficiència, podent exercir, en nivells de desenvolupament, supervisió sobre el treball d'aquestes persones.

Dins d'aquest Grup Professional s'inclouen els operaris/as de Planta, els operaris/as de Manteniment, de Magatzem, de Seguretat i Medi ambient.

Així mateix, en aquest Grup queden enquadrats els treballadors/as que realitzen funcions seguint un mètode de treball precís i concret que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental; incloent-se, entre unes altres les activitats auxiliars, elementals o d'ajuda en els diferents processos desenvolupats en la planta; les activitats operatòries en condicionat i posada a punt de processos elementals; treballs elementals i/o d'ajuda en tasques d'administració i labors d'embalatge i etiquetatges d'expedicions.

3. Llocs o àrees de treball.

S'estarà a l'establert en la legislació vigent

4. Promoció.

En cada Grup Professional, a l'efecte de promoció, existiran els nivells i subnivells salarials següents:

A. Nivell Salarial d'Entrada:
Subnivell A
Subnivell B
Subnivell C
Subnivell D

B. Nivell Bàsic:
Subnivell A
Subnivell B
Subnivell C
Subnivell D

C. Nivell de Desenvolupament:
Subnivell A
Subnivell B
Subnivell C

Una vegada produïda la classificació dels treballadors en la nova estructura, la promoció econòmica es realitzarà conforme als següents criteris:

a) Per promocionar entre els subnivells del Nivell d'Entrada, el treballador/a ha de romandre un mínim d'un any en el subnivell anterior.

CVE-Núm. de registre: 062013000060

b) Per accedir al subnivell A de el Nivell Bàsic el treballador/a ha de romandre un any en el subnivell D del Nivell Salarial d'Entrada.

c) Per accedir al subnivell B del Nivell Bàsic el treballador/a ha de romandre dos anys en el subnivell A. Excepte para el personal enquadrat en el Grup Professional 4, que serà d'un any.

d) Quan l'Adreça de l'Empresa consideri necessari designar treballadors/as amb subnivells salarials C i D del Nivell Bàsic, els mateixos se seleccionaran mitjançant la prèvia superació de la corresponent prova d'aptitud, sent condició ineludible que a la mateixa només poden participar treballadors/as amb més de 5 anys d'antiguitat en l'empresa.

El treballador/a a designar serà el que obtingui major puntuació en la citada prova, sent els criteris de puntuació els següents:

Antiguitat: 15 Punts
Informe del comandament: 50 Punts
Prova Psicotècnica: 35 Punts

En la qualificació de la prova psicotècnica, podrà participar el treballador/a de el centre de treball que sigui designat per la representació dels treballadors.

i) La promoció a tots els subnivells del Nivell de Desenvolupament es produirà per designació de la direcció.

5. Mobilitat funcional.

A) Mobilitat Funcional dins del mateix Grup Professional.

Dins de cada Grup Professional podrà dur-se a terme una mobilitat funcional amb les úniques limitacions derivades de les titulacions exigides per a la prestació laboral.

B) Mobilitat Funcional Inter Grups.

L'empresa per raons d'organització, podrà designar als treballadors a realitzar treballs de diferent Grup Professional al seu, reintegrant-se el treballador/a al seu antic lloc quan cessi la causa que va motivar el canvi.

Quan es tracti de mobilitat a un grup superior o a un grup Inferior s'estarà al previst en l'art. 26 del Conveni general de la indústria química.

Article 26. Revisió medica.

L'Empresa, en el transcurs dels anys de vigència del present Conveni efectuarà els tràmits necessaris per a una revisió mèdica dels treballadors/as amb la Mútua o Gabinets de Seguretat i Higiene en el Treball.

Aquesta revisió tindrà caràcter específic, adequant-se al dels productes que es manipulen en les Plantes, tals com: ACN, Tetraclorur de Carboni, Estiren, Acetat de Vinil, Àcid Acètic, etc.

Article 27. Baixa per malaltia o accident.

En cas de baixa per malaltia, l'empresa abonarà el 100 % del Salari (Salari Basi + Plus Conveni + Antiguitat) durant la vigència del Conveni; una vegada comprovada pel Comitè i l'empresa la causa i l'evolució de la malaltia, en cas d'un mal ús d'aquesta millora se sancionarà a la persona causant amb la pèrdua d'aquesta millora, atenint-se a la legislació vigent.

En el complement regulat en aquest article per als treballadors/as que procedeixi, s'inclourà l'import corresponent a plus de torn en els casos d'incapacitat temporal derivada de malaltia professional i accident de treball tret que el mateix s'hagi produït per incompliment dels procediments operatius o/i mal ús dels EPIS.

Amb efectes a partir de la signatura del present Conveni s'elimina la deducció per inassistència al treball prevista en l'anterior Conveni.

CVE-Núm. de registre: 062013000060

No es considerarà, a aquests efectes, com a falta d'assistència al treball les que es derivin d'hospitalització, accident de treball, maternitat i llicències regulades en el present conveni; dins del concepte hospitalització queden expressament incloses les faltes d'assistència derivades d'intervencions quirúrgiques en hospitals de dia.

Article 28. Assegurança de vida

Per a tot el personal de la plantilla, independentment del segur obligatori d'accident amb el qual estan coberts, l'Empresa té subscrita una pòlissa d'accident de treball individual per cadascun dels emprats/as de la plantilla, valorada en 60.000 EUR.

Article 29. Esports.

L'Empresa des del 2012 assignarà una quantitat anual, segons l'Annex 2, per facilitar la pràctica esportiva de la totalitat de la plantilla en les diferents especialitats o seccions esportives implantades o per implantar.

Article 30. Seguretat i higiene.

L'empresa està obligada a facilitar una formació i informació pràctica i adequada en matèria de Prevenció de Riscos Laborals als treballadors i aquests a emprar la seva màxima diligència i esforços per al seu aprofitament.

El treballador/a, al seu torn, en la prestació dels seus serveis, tindrà dret a una protecció eficaç en matèria de Seguretat i Higiene, estant obligat a observar de manera estricta en el seu lloc de treball, les normes internes de l'empresa i les mesures i disposicions legals i reglamentàries de prevenció de riscos laborals.

Article 31. Premi de vinculació.

En els casos de baixa voluntària en l'empresa, els treballadors i treballadores majors de 60 anys que hagin prestat els seus serveis en TERQUIMSA més de 10 anys en aquesta data, tindran dret a percebre un premi de vinculació en funció de la seva edat, composta per Salari Basi, Plus Conveni, Antiguitat i Paga de Seguretat i Qualitat, pels següents imports:

- Edat compresa entre 60 i 61 anys: 2,0 anualitats.
- Edat compresa entre 61 i 62 anys: 1,6 anualitats.
- Edat compresa entre 62 i 63 anys: 1,2 anualitats.
- Edat compresa entre 63 i 64 anys: 0,8 anualitats.
- Edat compresa entre 64 i 65 anys: 0,4 anualitats.

Article 32. Premi d'aniversari

L'empresa abonarà com a premi d'aniversari, i per compliment de temps de prestació de serveis, les quantitats següents:

- Import d'una paga quan el treballador/a completi 12 anys d'antiguitat en l'empresa.
- Dues pagues quan el treballador/a completi 25 anys d'antiguitat en l'empresa.
- Tres pagues quan el treballador/a completi 35 anys d'antiguitat en l'empresa.

La paga anteriorment referida, estarà integrada pel salari basi, plus conveni i antiguitat.

Article 33. Política d'alcohol i drogues.

A fi de mantenir en condicions de Seguretat i Prevenció de Riscos, les persones i les instal·lacions, s'acorda implantar una política sobre alcohol i drogues per eradicar el seu consum abans i durant la jornada laboral.

Es contractarà amb una companyia independent la presa de mostres i el control de l'índex d'alcoholèmia i de drogues preses a l'atzar entre els treballadors de l'Empresa.

CVE-Núm. de registre: 062013000060

La Comissió de Seguretat i Qualitat serà la responsable de dur a terme aquesta política. Els treballadors/as que no vulguin sotmetre's a aquest control aleatori hauran d'indicar-ho per ser exclosos de la llista del personal a contrastar.

Article 34. Cobertura d'incidències

Les absències del torn rotatiu es cobriran d'acord a l'ordre següent:

1º Amb el personal existent en planta, personal de torn flexible durant els dies laborables, personal del torn rotatiu els caps de setmana i festius.

2º Si no fos possible l'anterior, a dotze hores pels quals queden a l'àrea o funció, mitjançant la prolongació de la jornada del treballador/a sortint en quatre hores i l'avançament en quatre hores de l'entrant.

3º Amb el treballador/al fet que es trobi de descans, si voluntàriament accedís a això.

Article 35. Comissió Paritària.

Durant la vigència del present Conveni actuarà una comissió paritària d'aplicació i interpretació del conveni col·lectiu que tindrà el seu domicili en el centre de treball de l'empresa de Barcelona.

Aquesta comissió es compondrà d'un total d'un/a representant de la companyia i un/a representant del personal entre els quals es triarà un president i un secretari. Els/les representants del personal seran designats proporcionalment a la seva representativitat en la Comissió Negociadora.

La Comissió Paritària es reunirà almenys trimestralment i en tot cas quan es convoqui per qualsevol de les parts amb una antelació mínima d'una setmana.

Seran funcions de la Comissió Paritària:

a) Informar sobre la voluntat de les parts en relació amb el contingut del conveni.

b) La vigilància en el compliment dels pactes.

c) Emetre informe previ a la interposició de qualsevol conflicte col·lectiu. A aquest efecte, la comissió haurà de realitzar aquest informe en el termini màxim d'un mes des que se li sol·licités per la part interessada. Transcorregut aquest termini s'entendrà que la comissió renuncia a emetre-ho quedant complert el tràmit de la via prèvia al conflicte.

d) En cas de discrepància en el si de la comissió paritària podrán acordar per unanimitat sotmetre la discrepància a un procediment de mediació i, si escau, arbitratge. Aquests procediments no seran en cap cas obligatoris tret que sí s'acordi per unanimitat de la comissió paritària.

e) Qualssevol altres activitats que tinguin una millor aplicació i interpretació del Conveni.

Article 36. Inaplicació de condicions de treball previstes en el Conveni per aplicació de l'article 82.3 ET.

En cas que l'empresa pretengués inaplicar les condicions de treball per les causes de l'article 82.3 ET, s'ha de dur a terme el procediment establert a l'efecte en aquest article.

Si el període de consultes conclou sense acord, les parts s'han de sotmetre al procediment de mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya i, opcionalment, poden acordar en aquest moment la submissió a arbitratge en què el mateix serà vinculant.

Disposició transitòria primera

Les parts signatàries del present conveni manifesten la seva voluntat i conveniència de negociar la unificació de condicions dels centres de Barcelona i Tarragona en un únic conveni. Així mateix reconeixen que en el present conveni

CVE-Núm. de registre: 062013000060

s'han iniciat ja processos d'unificació; per això, les condicions pactades en el present conveni estan vinculades a aquest procés que les parts abordaran en la negociació del proper conveni.

Disposició transitòria segona

Abans de finalitzar 2012, el Comitè de Seguretat i Salut identificarà aquelles activitats en les quals l'ús d'equips de protecció individual, al no existir protecció col·lectiva, fa més ingrat l'acompliment dels treballs assignats. Una vegada identificades, es determinaran les mesures necessàries per minimitzar aquestes situacions.

Disposició transitòria tercera

Abans de finalitzar l'any 2012 es revisaran les descripcions i valoracions dels llocs de treball del personal de conveni. Referent a això, s'avaluaran les descripcions funcionals, així com els requeriments de formació i competencials, tot en això en el marc organitzatiu definit per la Companyia.

Disposició transitòria quarta

S'acorda que els operaris/as de torn deixin de ser Recurs Preventiu a partir de l'1 de gener de 2013.

Barcelona, 23 de novembre de 2012
El director de Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062013000060