
Dilluns, 31 de març de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 22 de gener de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Dallant, SA, per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08001221011997)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Dallant, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de desembre de 2013, 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 Dallant, SA, per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08001221011997) 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*.

Transcripció literal del texto firmado por las partes:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DALLANT, SA, PARA LOS AÑOS 2013-2015.

CAPITULO 1. ÁMBITO Y VIGENCIA

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

En su aspecto territorial, funcional y personal, el Convenio afectará a todos los trabajadores de la empresa DALLANT, SA, en los dos centros de trabajo situados en Sant Feliu de Llobregat (Barcelona): Laurea Miró, 392, y Sant Josep, 125.

Artículo 2. Duración, vigencia y denuncia.

1. Entrada en vigor. Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor al día siguiente de su firma.
2. Duración. La duración del Convenio se determina en tres años, a contar desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015.
3. Prórroga. El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales, si no fuera denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses, antes del término de su vigencia. En caso de denuncia por cualquiera de las partes, en la forma prevista en el presente artículo, todos y cada uno de los pactos de este Convenio seguirán en vigor, en tanto en cuanto las partes no hayan formalizado un acuerdo sobre la revisión del mismo y según la legislación vigente.

CAPITULO 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 3. Clasificación profesional.

Todo el personal de la empresa estará acogido a lo establecido a este respecto en el Estatuto de los Trabajadores. El sistema de clasificación profesional se define según grupos profesionales funcionales y acorde al Protocolo de Grupos Profesionales (ver anexo).

Artículo 4. Plantilla.

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

Dilluns, 31 de març de 2014

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

4.2.1. Contratación.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada conforme a la legislación laboral vigente en cada momento. Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido. Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de Ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos. Independientemente del tipo de contratación que se use se tendrá en cuenta la participación de todos los trabajadores en los procesos formativos de la empresa. Serán nulas las cláusulas individuales de los contratos de trabajo que establezcan en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones de derecho necesario establecidas en la legislación vigente o en el presente Convenio Colectivo. Los pactos de no competencia post-contractual y cláusulas de confidencialidad que puedan establecerse en el contrato de trabajo deberán estar siempre justificadas en un efectivo interés industrial o comercial de la empresa.

Los contratos de formación y aprendizaje podrán ser de un mínimo de seis meses. En el caso de los contratos de formación tendrán una duración máxima de 24 meses. Dichos contratos, formación, sólo podrán estar asociados a actividades de los grupos profesionales 1 y 2. La retribución de estos contratos será el 100% del SMG de cada GP.

La comisión paritaria velará por el cumplimiento y no abuso de esta modalidad contractual.

4.3. Período de prueba. Según lo regulado en el Convenio General de la Industria Química vigente.

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

Grupos profesionales 8 y 7, doce meses.

Grupos profesionales 6, diez meses.

Grupos profesionales 5, siete meses.

Grupo profesional 4 y 3, cinco meses.

Grupo profesional 2, tres meses.

Grupo profesional 1, dos meses.

CAPITULO III. POLITICA SALARIAL

Artículo 5. Remuneraciones. Aumento salarial.

5.1. Para el año 2013, 2014, 2015, se pacta expresamente que el incremento salarial porcentual se ajustará a lo dispuesto en el acuerdo de revisión salarial de Dallant 2013, 2014, 2015:

IPC real a 31 de diciembre hasta un máximo de 3 %.

Se realizará un incremento a cuenta del 1% en febrero.

La cláusula de salvaguarda se aplicará al alza, máximo 3 % de IPC real a 31/12, y a la baja según IPC real. En este último supuesto el porcentaje devengado superior a IPC real se tendrá en cuenta para el incremento salarial del próximo ejercicio.

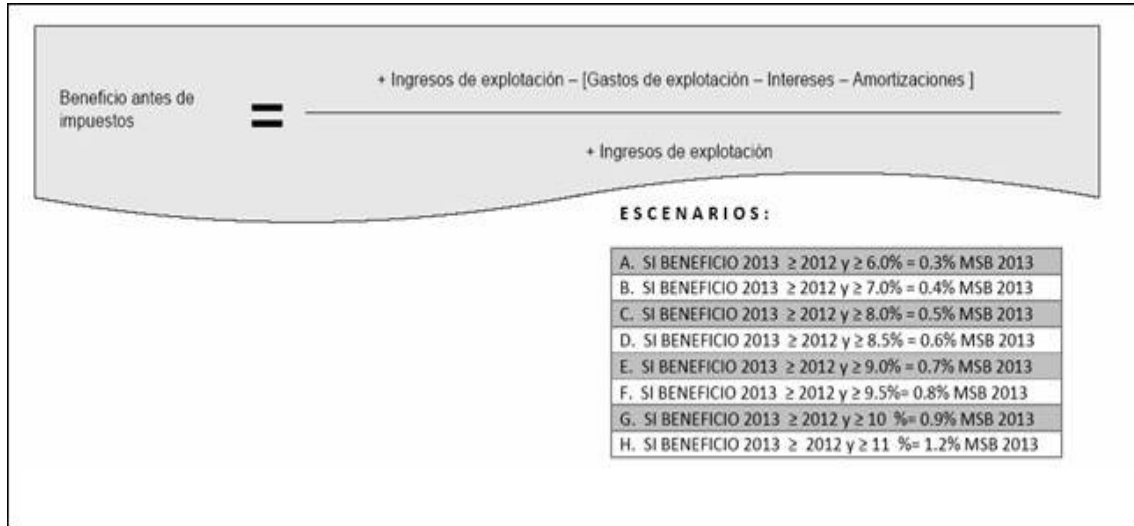
5.1.2. Gratificación Extraordinaria asociada a resultados corporativos:

La gratificación extraordinaria asociada a resultados corporativos tiene como objetivo compensar de forma extraordinaria si existen resultados extraordinarios. El índice de beneficios antes de impuestos será el indicador para medir si se logran los objetivos que dan derecho a dicha paga (ver tabla adjunta). Dicha gratificación se distribuirá de forma lineal.

Al mismo tiempo se prevé un disposición adicional por tal de aminorar la posible desviación de IPC estable vs. Cataluña. Dicha disposición es la siguiente:

Dilluns, 31 de març de 2014

"Si IPC cat. Vs exp. 2013-2014-2015 es >0,4% anual & el índice de beneficios antes de impuestos 2013/2014/2015 >6% = consolidar el 50% del variable. Dicha consolidación será porcentual y tendrá lugar en septiembre."



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

5.3. Masa Salarial Bruta:

1. Se considera MSB la formada por los conceptos siguientes, con las aclaraciones que se incluyen a continuación:

1.1. Retribuciones salariales brutas.

NOTA A:

- Salario base.
- Plus Convenio.
- Complemento Personal.
- Antigüedad.
- Beneficios y pluses.
- Incentivos.
- Complementos y primas.
- Pagas extraordinarias.
- Complemento de Puesto de Trabajo.
- Comisiones
- Horas Extraordinarias

1.2. Otros conceptos económicos.

Estos conceptos se desglosaran por grupos profesionales, excepto dietas que será un acumulado.

NOTA B:

- Dietas.
- Premios y prestaciones especiales.
- Becas.
- Cuantías asignadas a formación profesional.
- Subvenciones a comedores.
- Viviendas. Otros beneficios sociales no retributivos.

Dilluns, 31 de març de 2014

Notas:

A) Estos conceptos estarán referidos a todos los trabajadores y personal que perciba algún devengo de la empresa, exceptuando solamente al personal comprendido en el grupo profesional número 0. No se descontará nada en caso de haber existido huelga o cualquier tipo de suspensión de los contratos de trabajo, incorporándose, en tal caso, las cantidades teóricas dejadas de percibir por los trabajadores.

B) Comprende los conceptos no estrictamente salariales que constituyen un elemento de coste atribuible al factor trabajo.

C) No se incluirán en los datos sobre la Masa salarial facilitados por la empresa los correspondientes al Grupo 0, por lo que los datos de éste no intervendrán en el procedimiento previsto para la aplicación de los incrementos sobre la Masa Salarial y su distribución. No obstante, la cuantía global de las retribuciones del Grupo 0 aparecerá en el cómputo de los costes laborales globales que la empresa debe entregar a los representantes de los trabajadores en virtud del artículo 76 del Convenio y del 64 del Estatuto de los trabajadores.

2. Una vez calculada la MSB a tenor de los factores y conceptos antes enumerados, la empresa detraerá del montante total las cantidades que correspondan a las masas siguientes:

2.1 Las masas que correspondan a cantidades y conceptos sometidos a la propia evolución natural de su coste y administrados por la propia empresa, tales como:

a) Complementos salariales en especie, de manutención, alojamiento, casa, habitación y cualesquiera otros suministros.

b) Los de carácter asistencial y social empresarial, tales como formación profesional, cultural, deportiva, recreativa, economatos, comedores, ayuda familiar, guarderías, transportes, etc.

2.2 Las masas que correspondan a dietas, horas extraordinarias, retribución variable individual o colectiva, gratificaciones extraordinarias asociadas a resultados -no consolidable- y comisiones de ventas.

5.4. Inaplicación del incremento salarial pactado.

Estará según lo regulado en el art. 35 del CGIQ. Si el Reino de España saliera de la zona EUR el acuerdo de incremento salarial sería de inaplicación y se tendría que negociar por las partes. Del mismo modo si Cataluña fuese independiente.

Artículo 6. Estructura salarial.

La estructura salarial de todo el personal afectado por este Convenio, que incluye el total de remuneraciones percibidas por el mismo, está integrado por todos los conceptos que, en su importe bruto, se definen y se concretan en los siguientes artículos. La naturaleza del salario definido en el presente artículo, se regulará de conformidad a lo establecido en las normas laborales vigentes en el momento y de forma supletoria lo dispuesto en el art. 29 del CGIQ. El personal empleado lo devengará en proporción a las jornadas trabajadas cada mes.

6.1 Becas de Aprendizaje:

Durante los meses de julio, agosto y septiembre se podrán incorporar familiares hasta primer grado de consanguinidad, preferentemente hijos/as, de trabajadores de la compañía para realizar actividades de aprendizaje e inserción en el mundo laboral. La compensación económica de esta actividad será del SMI mensual. El Departamento de Recursos Humanos definirá anualmente el número de plazas y requisitos de acceso. Dichas condiciones se someterán a proceso de información y consulta a los RLT. La tipología de contrato será de obra o de duración determinada.

Dichas becas de aprendizaje tienen como objeto introducir a las nuevas generaciones en el mundo industrial. Nuestra organización cree que el territorio ha de cultivar la industria sostenible y establecer alianzas estables con los diferentes grupos de interés. Esta política de becas se inscribe en esta filosofía empresarial.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 de març de 2014

Artículo 7. Tabla salario base convenio (31 de diciembre 2012)

GRUPOS PROF.	SUBGRUPOS	ÁREA	SMG (salario mínimo garantizado)	PLUS CONVENIO	S. MENSUAL	SALARIO ANUAL
GP 01	GP01P0	P	1.410,85	-	1.410,85	21.162,68
	GP01A0	A	1.410,85	-	1.410,85	21.162,68
	GP01T0	T	1.410,85	-	1.410,85	21.162,68
	GP01P1	S	1.410,85	-	1.410,85	21.162,68
GP 02	GP02A0	A	1.782,91	-	1.782,91	26.743,61
	GP02T0	T	1.782,91	-	1.782,91	26.743,61
	GP02P0	P	1.782,91	-	1.782,91	26.743,61
GP 03	GP03P0	P	2.160,55	-	-	32.408,25
	GP03P0	P	2.160,55	-	-	32.408,25
	GP03T0	T	2.160,55	189,90	2.350,45	35.256,75
	GP03A0	A	2.160,55	94,95	2.255,50	33.832,50
GP 04	GP04A0	A	2.607,23	-	-	39.108,41
	GP04P0	P	2.607,23	-	-	39.108,41
	GP04P0	P	2.607,23	-	-	39.108,41
	GP04P0	P	2.607,23	-	-	39.108,41
	GP04A1	A	2.607,23	30,57	2.637,79	39.566,90
	GP04A2	C	2.607,23	50,20	2.657,43	39.861,44
	GP04T0	T	2.607,23	29,46	2.636,69	39.550,38
GP 05	GP05T0	T	2.746,48	175,71	2.922,18	43.832,76
	GP05A1	A	2.746,48	460,56	3.207,03	48.105,51
	GP05A	A	2.746,48	-	2.746,48	41.197,15
	GP05A	A	2.746,48	-	2.746,48	41.197,15
	GP05T0	T	2.746,48	175,71	2.922,18	43.832,76
	GP05P0	P	2.746,48	175,71	2.922,18	43.832,76
	GP05P1	P	2.746,48	460,56	3.207,03	48.105,51
	GP05A0	C	2.746,48	509,64	3.256,11	48.841,69
	GP05A2	C	2.746,48	509,64	3.256,11	48.841,69
GP 06	GP06A0	A	3.561,89	-	3.561,89	53.428,29
	GP06P0	P	3.561,89	-	3.561,89	53.428,29
	GP06P0	P	3.561,89	-	3.561,89	53.428,29
	GP06P0	P	3.561,89	-	3.561,89	53.428,29
	GP06A0	C	3.561,89	-	3.561,89	53.428,29
	GP06A0	A	3.561,89	-	3.561,89	53.428,29
GP 07	GP07A0	C	3.813,64	-	3.813,64	57.204,62
	GP07T0	T	3.813,64	-	3.813,64	57.204,62
	GP07A0	A	3.813,64	-	3.813,64	57.204,62
	GP07T1	T	3.813,64	-	3.813,64	57.204,62
	GP07A0	A	3.813,64	-	3.813,64	57.204,62
	GP07A0	A	3.813,64	-	3.813,64	57.204,62
GP 08	GP08A0	A	3.972,94	-	3.972,94	59.594,17
	GP08T0	T	3.972,94	-	3.972,94	59.594,17
	GP08T0	T	3.972,94	-	3.972,94	59.594,17
	GP08A0	C	3.972,94	-	3.972,94	59.594,17
	GP08A0	A	3.972,94	-	3.972,94	59.594,17

Artículo 8. Complemento salarial por antigüedad.

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

Dilluns, 31 de març de 2014

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

Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias.

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

Artículo 10. Complementos de puesto de trabajo.

De las cantidades que se destinaran a complemento de puesto de trabajo, las empresas darán cuenta a los representantes de los trabajadores, tanto de la cuantía destinada a dicho complemento, como de los criterios y motivaciones seguidos para determinar qué puestos de trabajo son los afectados por dicho complemento, así como las funciones y demás características del puesto de trabajo, con el fin de delimitar el contenido del mismo.

A requerimiento de los representantes de los trabajadores se establecerá la negociación correspondiente, de la que se derivará la consecución o no de acuerdo. En este último caso se aplicará el CPT en la forma y cuantía establecidas por la Dirección, pudiendo ejercer los representantes de los trabajadores las acciones legales que estimen oportunas.

En cualquier caso, las cantidades fijadas con carácter individual al citado complemento, como consecuencia de la asignación de los citados porcentajes, no podrán superar nunca el 20 por 100 del SMG del grupo profesional en el que esté encuadrado el puesto de trabajo que se retribuye.

La asignación de complementos de puesto de trabajo no significará, en ningún caso, desvirtuar la nueva clasificación profesional.

La empresa entregará la información de los CPT para cada puesto de trabajo o función.

La empresa entregará un listado con la información de los CPT existentes para cada puesto de trabajo o función, de igual manera se comunicarán los nuevos CPT que se puedan crear. En ambos casos se detallará el % asignado sobre el SMG a cada CPT.

CAPITULO IV. PERCEPCIONES NO SALARIALES

Artículo 11. Pluses.

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

Artículo 12. Complementos retributivos visitas a clientes, proveedores o participadas (A excepción de los miembros del Dep. Comercial):

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

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

Artículo. 13. Dietas

Cualquier tipo de dieta tendrá que ser autorizada explícitamente por la Dirección, así como justificadas por parte del trabajador/a.

Artículo 14. Seguro de accidentes

Se formalizará una cobertura con una entidad aseguradora de reconocida solvencia, que garantizará a las personas trabajadoras de Dallant, SA, o en su caso, a sus herederos o personas asignadas, en caso de siniestro en los siguientes supuestos:

Dilluns, 31 de març de 2014

Muerte. 100.000 EUR
Invalidez permanente absoluta. 100.000 EUR
Invalidez permanente total. 100.000 EUR
Invalidez permanente parcial. 100.000 EUR
Gran invalidez. 100.000 EUR

La vigencia del seguro será del 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre del 2016.

Artículo 15. Obsequio natalidad.

La compañía facilitará una tarjeta de regalo por un importe de 100 EUR por el nacimiento de cada hijo/a de trabajadores de la compañía. El proveedor de la tarjeta regalo será un establecimiento de reconocido prestigio.

Artículo 16. Enfermedad y accidente.

La empresa complementará a su cargo, hasta alcanzar el 100 % del devengo, las prestaciones económicas que por Incapacidad Transitoria o por Accidentes de Trabajo, concedan en los mismos plazos y condiciones del seguro.

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

Artículo 17. Prestamos.

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

Artículo 18. Lote de Navidad.

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

CAPITULO V. JORNADA LABORAL

Artículo 19. Jornada laboral.

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

Artículo 20. Bolsa de horas.

Art. 20.1 Horas Flexibles

Sobre el calendario que rija en la empresa, la dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 100 horas 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, excepto en los supuestos previstos en los artículos siguientes, pudiendo superarse, el tope diario de jornada de 9 horas referido en la Ley, con respeto de los descansos mínimos ya señalados. 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. Estas prolongaciones de jornada pueden darse tanto previamente al inicio de la jornada, como posteriormente a la finalización de dicha jornada siendo el tiempo mínimo de prolongación de 1 hora y el máximo de 3 horas.

Dilluns, 31 de març de 2014

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/trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia. La compensación de las horas flexibles o de libre disposición realizadas, será la siguiente:

- 1 hora de descanso obligatorio por cada hora flexible, hasta la novena hora de trabajo diario, incluida ésta.
- 1,5 horas de descanso obligatorio por cada hora flexible realizada, desde la décima hora de trabajo diario, e incluida ésta. - En los supuestos de utilización de la bolsa de horas para los casos contemplados en el artículo 20.3 y sig. del Convenio, la compensación por cada hora flexible realizada será de 2 horas de descanso obligatorio.

El periodo de descanso compensatorio que pueda corresponder por la realización de horas flexibles pasará a formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible regulada en el artículo 20.3 y se disfrutarán en la forma y plazos allí previstos.

La bolsa de 100 horas flexibles regulada en el apartado anterior podrá utilizarse así mismo en sentido inverso para abordar situaciones productivas de carácter excepcional, y provisionales en el tiempo, relacionadas con la disminución del volumen o carga de trabajo motivadas por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas. Se utilizará como instrumento preferente y previo a la adopción de decisiones que afecten al mantenimiento del empleo, ya sea este de carácter fijo o temporal.

1. Causas. Las empresas que pretendan acudir a la flexibilidad inversa regulada en el presente artículo deberán acreditar de modo razonable la existencia suficiente y actual de alguna de las citadas causas económicas, productivas, organizativas o técnicas, en la que se justifique objetivamente la adopción de la medida. Cuando las disminuciones en la demanda en los productos o servicios que ofrezca la empresa en el mercado sean de carácter estructural, cíclico o estacional, es decir, propios de la actividad o ciclo productivo del sector al que pertenezca, no será aplicable la flexibilidad inversa regulada en el presente apartado sino, en todo caso, otras medidas como las previstas en el apartado anterior.

2. Procedimiento. Previa entrega a los representantes de los trabajadores de la información y documentación justificativa, así como de las medidas de flexibilidad inversa que la empresa pretenda implantar, se abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores que tendrá una duración máxima de siete días. La consulta previa con los representantes de los trabajadores versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores directamente afectados y los compromisos de mantenimiento de empleo. Las empresas podrán aplicar las horas flexibles en sentido inverso mientras perduren las causas que justifica la adopción de la medida conforme a las siguientes exigencias y limitaciones:

a) La empresa notificará al trabajador por escrito, de forma motivada y con 4 días de antelación a la efectividad de la medida de flexibilidad inversa, la necesidad de sustituir las horas de prestación efectiva de su trabajo que determine la empresa por un descanso obligatorio sin merma de retribución o derecho laboral alguno. El plazo de preaviso al trabajador podrá ser simultáneo al periodo de consultas con los representantes de los trabajadores señalado anteriormente.

b) La empresa notificará al trabajador por escrito, de forma motivada y con 7 días de antelación, la necesidad de recuperar las horas de trabajo efectivo que hubieran sido sustituidas por un descanso obligatorio en el marco de la flexibilidad inversa. Dicha recuperación será de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la empresa, salvo pacto en contrario con los representantes de los trabajadores, debiendo respetar en todo caso el régimen de descansos establecido en la ley y en el presente Convenio colectivo.

c) Las horas de flexibilidad inversa aplicadas como descanso obligatorio durante los primeros ocho meses del año natural deberán recuperarse dentro de este último. Las horas de flexibilidad inversa generadas en los cuatro últimos meses del año natural se podrán recuperar dentro de los seis meses del año natural siguiente.

d) La flexibilidad inversa no podrá ser de aplicación a personas que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.

e) En la puesta en práctica cualquiera de las posibles acciones de flexibilidad se tendrán en cuenta sistemas de rotación de tal forma que no sea realizada siempre por las mismas personas, así como se establecerá la posibilidad de permutas

Dilluns, 31 de març de 2014

entre ellas siempre que estas sean organizativamente posibles y se basen en la voluntariedad de las personas afectadas.

f) Durante el periodo de recuperación de horas al que se refiere el presente apartado también podrá acudirse a la medida de flexibilidad regulada en el anterior, siempre que la suma de horas de recuperación no superen, entre ambas, más de 100 horas en cada año de vigencia del Convenio Colectivo.

g) La Comisión Paritaria velará por el buen uso de la bolsa de horas en aras a proporcionar el equilibrio entre flexibilidad organizativa y conciliación personal.

Art. 20.2. Horas Extraordinarias

Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales, las siguientes: Las que excedan de la jornada anual pactada en la empresa, es decir, las trabajadas fuera del horario establecido en el calendario laboral que rijan en la empresa, salvo las horas flexibles que resulten de la aplicación de los artículos anteriores. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa. La compensación por descanso, o la retribución de horas extraordinarias, si el trabajador optase por dicha modalidad, será la que esté establecida en la empresa o la que pueda pactarse en el seno de la misma. Las horas extraordinarias compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización. b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción: mantenimiento. Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) del presente artículo. La Dirección de la Empresa informará mensualmente por escrito a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en este Convenio. Las discrepancias podrán someterse a los procedimientos previstos en la Disposición adicional primera. Las horas de descanso que puedan corresponder por realización de horas extraordinarias pasarán formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible que se regula en el artículo 20.3 y se disfrutarán en la forma y plazos allí previstos.

Si la empresa decidiese la compensación económica esta sería: Grupos 01-02: diurna, 19.49 EUR; festiva o nocturna; 38.98 EUR. El resto de grupos profesionales el importe de las horas extraordinarias será igual al importe de la hora ordinaria, a excepción de las horas nocturnas o festivas que tendrán un valor del doble del importe de la hora ordinaria.

Anualmente estos importes se incrementarían con el IPC negociado. Las horas extras se notificarían en la nómina.

Art. 20.3 Bolsa de Horas

1. La bolsa individual de tiempo disponible se conforma con todas las horas de descanso obligatorio, ya sean las derivadas de la recuperación, ya sean las derivadas de las compensaciones por horas flexibles, horas extraordinarias o prolongaciones de jornada acordadas. En el supuesto de que en la empresa se tengan pactados días de libre disposición o surgiesen de la elaboración del calendario laboral anual, estos pasarán a formar parte de la bolsa, para su disfrute individual, salvo que por acuerdo se pacte el disfrute colectivo de todos los días o parte de ellos. Este sistema de bolsa de horas flexibles individualizadas también operará para los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo determinado.

Dilluns, 31 de març de 2014

2. Notificación a los representantes de los trabajadores. La dirección de la empresa deberá comunicar por escrito a los representantes de los trabajadores las Bolsas individuales de tiempo disponible y su utilización con carácter anual.

Se podrá disfrutar de la bolsa individual para necesidades de carácter personal y/o familiar. Los periodos de descanso compensatorio correspondiente se disfrutarán preferentemente en días completos, pudiéndose compensar también en horas previo pacto con la empresa, siempre procurando que se fijen por acuerdo entre empresa y trabajador afectado.

En el supuesto de desacuerdo, la empresa motivará su decisión por escrito pero se disfrutarán en las fechas señaladas por el trabajador preavisando con siete días de antelación. En éste último caso de desacuerdo los días u horas de descanso correspondiente no podrán acumularse a puentes ni vacaciones.

3. Las horas de compensación generadas dentro de los primeros ocho meses del año natural se deberán disfrutar dentro de éste último y las generadas en los cuatro últimos meses del año natural se podrán disfrutar dentro de los primeros 6 meses del año natural siguiente.

4. Exclusiones:

- No se puede hacer uso de permisos de la bolsa en los casos en que haya >50 % del equipo ausente de la sección por cualquier motivo. Excepto bajas médicas de más de 90 días naturales. En el caso que el trabajador/a no pueda gozar del disfrute del tiempo disponible en bolsa de horas a fecha límite de disfrute, dicho límite se trasladará al tramo posterior. Es decir, si el límite era 30/06 a 31/12, y viceversa.

- No se puede solicitar permiso de bolsa cuando se haya activado la solicitud de realización de horas para el mismo día. Igualmente, no se podrá pedir realización de jornada flexible una vez un trabajador haya presentado solicitud de disfrute.

5. Mayor utilización de la capacidad productiva. Trabajo en sábados -

En las empresas en las que no se hubiera acordado con los representantes de los trabajadores un sistema de trabajo para los fines de semana y/o festivos, y en las que existan probadas razones de producción, de mercado y de organización del trabajo que motivan, entre otras, la realización habitual de Horas Extra durante los fines de semana y/o festivos, se entenderá que es necesario incrementar la producción, en un momento determinado o de forma permanente, a través de una mayor utilización de la capacidad productiva instalada. Para ello, antes de tomar ninguna medida que modifique el régimen de trabajo vigente hasta la fecha, se discutirá tal problemática y la forma de resolverla con los representantes de los trabajadores, lo que podrá conseguirse mediante: -

- Nuevas contrataciones de duración equivalente a las nuevas necesidades detectadas de carácter temporal, a los que será de aplicación lo establecido en el CGIQ.
- Un acuerdo sobre jornada irregular.
- Un sistema de turnos.
- Utilización de la bolsa de horas flexibles de acuerdo con el artículo 20.

La implantación de estos sistemas de trabajo para cubrir determinadas actividades será incompatible con la realización de Horas Extra (salvo las de fuerza mayor), empleo de trabajadores de ETT o subcontratación, en dichas actividades y para las funciones desempeñadas por los trabajadores afectados al nuevo sistema de trabajo.

Se utilizará la bolsa de horas flexibles en los supuestos de necesidades imprevisibles de modo que, además de lo regulado en el Art. 20.1, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Se hará una oferta al conjunto de la plantilla a fin de cubrir tales necesidades con trabajadores que voluntariamente estén dispuestos a realizar la actividad que se precisa.

En el supuesto de no cubrir con voluntarios dichas necesidades, la empresa podrá utilizar la bolsa de horas flexibles hasta un total máximo de 4 sábados al año para cada trabajador.

En ambos supuestos la compensación por cada hora trabajada será de 2 horas de descanso obligatorio.

Artículo 21. Vacaciones

Se conviene un período anual de vacaciones de treinta días naturales. Si durante el periodo vacacional previamente fijado de un/a trabajador/a, éste coincidiera con el tiempo de permiso por maternidad/paternidad, se interrumpirá el

Dilluns, 31 de març de 2014

periodo vacacional aplazándose el disfrute del mismo según la legislación vigente. Según lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Química vigente.

Artículo 22. Calendario laboral.

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

Se conviene expresamente que la cantidad, 69.11 EUR, que específicamente se fija para los retenes de fiestas y puentes establecidos en dicho calendario se incremente en el porcentaje establecido por IPC para dicho ejercicio. Igualmente los días libres que por aplicación del calendario laboral pudieran corresponder a los trabajadores se articularan según la bolsa individual de tiempo disponible según el Art. 20.3.

CAPITULO VI. REGIMEN LABORAL

Artículo 23. Permisos remunerados.

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

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio y análogos reconocidos por la legislación vigente.
2. Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad, cesárea, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
3. Tres días o su equivalente en horas, en caso de grave enfermedad o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que podrá ampliarse a cinco cuando medie necesidad de desplazarse fuera de la provincia al efecto. Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

En caso de que el trabajador/a opte por el disfrute fraccionado deberá ser un mínimo de dos horas, exceptuando urgencias.

4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día en caso de traslado de la vivienda habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. En este último caso dicha circunstancia deberá ser previamente aprobada por la empresa.
7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente.

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

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

8. Asistencia a consultorio médico: cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia 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 justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.
9. Fallecimiento familiar de tercer grado: el profesional podrá solicitar uno o varios días como permiso retribuido de carácter recuperable.

Dilluns, 31 de març de 2014

10. En los casos de acogimiento o adopción internacional se podrá gozar de un permiso de quince días extra más lo regulado según la legislación vigente.

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

Artículo 24. Permisos sin sueldo.

Se estará en lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Química vigente.

Artículo 25. Jubilación

a) Se estará en lo dispuesto en la legislación vigente.

b) Las personas trabajadoras que desean jubilarse anticipadamente a los 64 años, de acuerdo con RD 1.194/1985 de 17 de julio, lo comunicaran a la empresa, si cumplen con la normativa vigente en cada momento.

Artículo 26. Excedencia y reducción de jornada...

Artículo 26.1 Excedencias.

Se estará en lo dispuesto en los art. 53 al 55 del Convenio General de la Industria Química vigente así como en la legislación vigente.

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

Artículo 26.2 Reducción de jornada por motivos familiares.

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Los trabajadores que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad, por un período de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias; el disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o por paternidad. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Mediante mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se podrá acordar la acumulación de este permiso en jornadas completas. Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada

ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

4. El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos en el anterior apartado 2.

6. A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas el trabajador tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

7. En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

8. El personal con una antigüedad superior a 9 meses podrá solicitar a la empresa, a través de su Departamento de RRHH, la reducción de jornada por cuidado de menor de conformidad con lo regulado en la legislación vigente. Esta solicitud puede contemplar la reducción agrupada en días, semanas o meses siendo siempre potestad de la empresa la aceptación o negación de dicha agrupación según estos conceptos. El Dep. de RRHH en caso de rechazar dicha solicitud realizará una carta motivada al respecto.

CAPITULO VII. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 27. Régimen de faltas y sanciones..

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 27.1.Graduación de faltas.

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

Artículo 27.2. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos 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 del servicio sin causa fundada, aun 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, compañeros o superiores con la corrección y diligencia debidas.

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

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave. Las discusiones violentas con compañeros de trabajo.

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. No seguir las instrucciones de seguridad y salud y la no utilización de EPIS cuando así este regulado. En este caso el trabajador habrá sido previamente formado e informado de los derechos y deberes en materia de PRL así como se le habrá facilitado los EPIS necesarios y una taquilla para estos.

11. 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, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 79.2.

12. El retraso continuo o la negligencia repetitiva en el cumplimiento del trabajo.

Artículo 27.3. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo 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 considera como falta muy grave.

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

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

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

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

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

10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. 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 Salud de los trabajadores.

13. 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 27.4. Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.

Dilluns, 31 de març de 2014

3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. 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 otro lugar. La trasgresión de la buena fe contractual.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. 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.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
8. La embriaguez habitual.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a los mismos datos de reserva obligada. Revelar secretos o información confidencial de la compañía.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo. Las ofensas verbales o físicas a los trabajadores y trabajadoras de la compañía.
15. 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 y salvo lo previsto en el artículo 27.3.
16. 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.
17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
18. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. En este acoso, como en los puntos 18 y 19 se activará un Protocolo de Prevención del Acoso.
20. 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.
21. En caso de reiteración de la prohibición de no fumar en lugares no habilitados según art.27.3.13, dentro de un plazo de 12 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad.

Dilluns, 31 de març de 2014

22. El abuso de autoridad en el cumplimiento de sus funciones, es decir, acciones sistemáticas como gritos o gesticulación violenta cuando se comunica al colaborador.

Artículo 27.5. Régimen de sanciones:

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

A) La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la empresa notificará al trabajador afectado por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el trabajador a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos 27 y sig. en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

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

B) Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio de conformidad con el procedimiento previsto en el Convenio Colectivo de Industria Química vigente.

Artículo 27.6 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 de un día.
- b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de dos a siete días.
- c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de ocho a treinta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 27.7 Prescripción

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

CAPITULO VIII. SEGURIDAD, SALUD y MEDIO AMBIENTE.

Artículo 28. Se estará a lo dispuesto en el convenio general de la industria Química vigente. Así como la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y la legislación vigente.

CAPITULO IX. DERECHOS SINDICALES

Artículo 29. Se estará a lo dispuesto en el título I del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los trabajadores, así como en el Convenio general de la industria química vigente.

Dilluns, 31 de març de 2014

CAPITULO X. GARANTÍAS

Artículo 30. Comisión paritaria.

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

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinario. Otorgaran tal calificación el Comité de Empresa o la Empresa.

En los asuntos ordinarios la Comisión Mixta resolverá en el plazo de 15 días, en los extraordinarios en 72 horas.

De no alcanzarse acuerdos en el seno de la comisión Mixta las partes se someterán a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje del TLC. Así mismo los de carácter individual no excluido expresamente de las competencias de dicho Tribunal.

Ambas partes negociadoras se comprometen a tratar cualquier apartado del presente convenio y en esta comisión paritaria. Las partes se comprometen a priorizar el dialogo de la negociación colectiva vs. otras medidas jurídicas o de resolución de conflictos.

Artículo 31. Garantía "ad personam".

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

Artículo 32. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 33. Régimen asistencial

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

CAPÍTULO XI

Artículo 34. Formación.

Según lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Química vigente.

Disposición Adicional 1ª.

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

Disposición final:

Será de derecho supletorio al presente Convenio, el convenio general de la industria química vigente.

ANEXO

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

Primer grado trabajador/cónyuge: padre, madre, hijos.

Segundo grado trabajador/cónyuge: abuelos, hermanos, nietos

Dilluns, 31 de març de 2014

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

PROTOCOLO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS PROFESIONALES

Justificación:

El presente procedimiento tiene como objetivo sistematizar el proceso de evaluación respecto de la relación entre profesionales y grupos profesionales. Dicho protocolo incluye los grupos profesionales entre el 1 y el 5. La clasificación profesional se estructura en grupos profesionales agrupándose en 8 grupos profesionales, del 1 al 8. La organización del trabajo así como la articulación de las estructuras departamentales son potestad de la empresa. La asignación de estos grupos profesionales a los diferentes puestos de trabajo de la compañía es potestad de la Dirección de la compañía. Así como lo dispuesto en la UNE-EN ISO 9001:2000 en el proceso de Recursos Humanos, requisitos del personal.

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

Metodología:

FASE 0:

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

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

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

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

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

FASE 1:

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

Grupo Profesional
Salario Grupo Profesional bruto-convenio
Requisitos formación grupo actual
Requisitos experiencia grupo actual
Requisitos formación grupo superior
Requisitos experiencia grupo superior

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

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

Acciones:

1. Actualizar el estado evaluativo de todos los profesionales entre el grupo 1 y el 5.
2. Verificar que cumpla los requisitos de formación.

Dilluns, 31 de març de 2014

3. Verificar que cumpla el 90% de los requisitos de experiencia.

4. Aportar la documentación necesaria para así poder dar apoyo a la cumplimentación del cuestionario de evaluación y a los miembros de este comité, si fuera o fuese necesario.

- Requisitos: se refiere a la verificación del cumplimiento o no de los requisitos establecidos en las tablas desarrolladas en la relación grupo profesional-categoría.

- Cumplimentar el cuestionario cualitativo por los responsables de la evaluación en el caso de que sea un proceso de concurso-oposición abierto.

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

FASE 2:

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

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

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

- Verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos para la asimilación definitiva al grupo profesional o el ascenso a otro grupo.

- Autorización definitiva de las modificaciones de grupos profesionales, entre el grupo 1 y 5, en el personal evaluado.

- Proposición de posibles miembros del personal susceptibles de ser evaluados

- Verificación de la estructura departamental u organigrama de acuerdo con las directrices de la empresa.

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

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

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

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

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

Itinerario profesional:

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

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

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

Dilluns, 31 de març de 2014

Concurso-oposición:

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

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

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

Comisión Mixta:

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

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

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

FASE 3:

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

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

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

Este acuerdo no contradirá, en ningún aspecto, lo estipulado en el Convenio General de la Industria Química vigente.

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

Dilluns, 31 de març de 2014

GRUPOS PROFESIONALES:

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales.

Actividades que no requieran un nivel académico superior a la educación obligatoria y que la experiencia sea irrelevante o innecesaria. La actividad se desarrolla con unos procedimientos estandarizados o donde se requiere de forma preferente esfuerzo o atención. Los problemas de la actividad son sencillos o de mínima dificultad. La influencia en resultados sólo afecta al entorno al puesto de trabajo.

El perfil corresponde a un peón.

Requisitos mínimos de formación: EGB O ESO.

Requisitos mínimos de experiencia: No se precisan.

Actividades por áreas de trabajo:

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

Operaciones:

Recoger y/o eliminar restos de materiales, embalajes, etc. Actividades manuales en acondicionado y /o envasado.

Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieran conocimientos específicos. Actividades de etiquetado, re-etiquetado y retractilar mercancías.

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

Operaciones de limpieza, aún utilizando maquinaria a tal efecto.

Asistir o facilitar a otros operarios en sus funciones.

Recoger desperdicios o restos de materiales de desecho generados en el proceso productivo.

Administración:

Operaciones elementales con máquinas sencillas y/o de registro en soporte informático así como la gestión del correo electrónico.

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

Trabajos elementales de archivo y soporte en tareas administrativas semimanuales.

Técnicos:

Operaciones elementales de máquinas sencillas así como la analítica con instrumentos básicos.

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales:

Actividades que no requieran un nivel académico superior a un ciclo formativo de grado medio o equivalente, y que la experiencia necesaria sea inferior a dos años. La actividad se desarrolla a través de operaciones sencillas en el marco de una acción definida y con decisiones sencillas sobre temas rutinarios. Los problemas de la actividad son de poca dificultad y pueden ser solucionados con un pequeño esfuerzo de interpretación de las instrucciones existentes. La influencia en resultados sólo afecta al entorno al puesto de trabajo o departamento.

El perfil profesional corresponde a operario o auxiliar administrativo o laboratorio.

Requisitos mínimos de formación: EGB O ESO.

Dilluns, 31 de març de 2014

Requisitos mínimos de experiencia: EGB O ESO: 2 años.
CFGM O BACHILLERATO: no se precisa experiencia.

Actividades por áreas de trabajo:

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

Operaciones:

Actividades de envasado: cualquier actividad realizada en las diferentes secciones de producción.

Actividades auxiliares, elementales o de soporte en el proceso de elaboración de productos.

Estas operaciones consisten en la pesada de materias primas, la adición de estas a los procesos de fabricación así como las operaciones de limpieza de la maquinaria que se utilice en dicho proceso productivo.

Detectar deficiencias en la calidad de las materias primas o semielaboradas que utilizará en el proceso productivo, comprobando la calidad de los productos por él manipulados, no requiere conocimientos ni formación específica propia del Dep. de Control de Calidad.

Realizar la limpieza y cuidado de la zona en la que desarrolla sus funciones, así como el mantenimiento de los útiles y herramientas utilizados.

Actividades auxiliares de logística tales como: toma de muestras, paletización, logística interna u otras análogas.

Mantenimiento preventivo y correctivo sencillo. Manipulación básica de depuradora según instrucciones precisas. Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

La utilización de la carretilla elevadora podrá formar parte de su actividad ordinaria.

Administración:

Funciones de recepción o conserjería que no exija una calificación especial.

Actividades de soporte como: registro de información, datos o documentos (ejemplo: asientos contables, registros de contratos); registros de datos de clientes y documentación asociada, actividades de verificación de información parametrizada. Estas actividades consisten en la gestión de la información y el registro de ésta en procesos sistematizados y procedimentados.

Técnicos:

Actividades de análisis físico-químico y microbiológico con instrumental analítico no complejo. Actividades básicas de laboratorio que consisten en la correcta preparación del material de análisis y de las muestras a analizar, así como las tareas de limpieza y lavado de medios.

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales:

Actividades que no requieran un nivel académico superior a Educación Secundaria Obligatoria o CFGM y que la experiencia necesaria sea inferior a tres años. Se requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. La autonomía se establece en base a decisiones en el marco de unos procedimientos estandarizados para la consecución de objetivos definidos por otros. Se tiene libertad para modificar algunas prácticas sin un alto nivel de complejidad con el objetivo de conseguir los resultados perseguidos. El detalle de los procedimientos sistematizados se realiza según su prioridad en el sistema de gestión de la compañía. Así mismo, existen sistemáticas de trabajo basadas en el aprendizaje y la cultura oral también válidas para esta transferencia de conocimientos. Problemas técnicos o de gestión de mediana dificultad que obligan a analizar varios aspectos de un marco de referencia. Las actividades realizadas pueden tener una afectación a nivel departamental.

Dilluns, 31 de març de 2014

Se realizará una supervisión de las funciones por los mandos o grupos profesionales superiores. Entendemos por supervisión, verificar el impacto o desempeño de las funciones, aunque sea en un espacio diferido en el tiempo.

El perfil profesional corresponde a un operario de planta y/o mantenimiento, un administrativo/a o un técnico de laboratorio.

Requisitos mínimos de formación: ESO O CFGM.

Requisitos mínimos de experiencia: ESO, CFGM O BACHILLERATO: Mínimo 3 años.

DIPLOMADO: Mínimo 2 años.

LICENCIADO: Mínimo 1 años.

Actividades por áreas de trabajo:

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

Operaciones:

Elaboración de productos en maquinaria o instalaciones, cuyo manejo sea complejo, esto es, que precise de acciones manuales o automatizadas múltiples, dosificaciones varias u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones establecidas. Incluyen procesos productivos sin un alto grado de complejidad de las diferentes secciones incluyendo las tareas de verificación documental de la hoja de ruta, ejecución de los protocolos de higiene y limpieza-se especificaran las responsabilidades en la estructura departamental de cada sección.

Dicho profesional se encarga de mantener en buen estado los activos de su GHT Grupo Homogéneo de Trabajo. Harán uso de las herramientas telemáticas de forma diaria. Podrán tener profesionales del grupo inferior para colaborar en las tareas propias de la sección así mismo el responsable integral del equipo será el jefe de sección.

Actividades de almacén, expediciones, logística interna y preparación de pedidos, con ayuda o no de elementos electro-mecánicos, que impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y reportando al responsable de la sección.

Realizar las tareas de carga, descarga y acondicionamiento de las mercancías, materias primas, productos intermedios o acabados, componentes, etc. También se contemplan las actividades en el almacén de la empresa, prestando un servicio a las demandas de producción y distribución de los productos de la compañía así como la preparación de pedidos.

Atender las instalaciones, tanto en lo que concierne a las reparaciones como a su mantenimiento preventivo. Participar y colaborar en el montaje de nuevas instalaciones y maquinaria. Montaje y reparación de equipos e instalaciones industriales en general. Mantenimiento preventivo de los sistemas de automatización. Tareas de mantenimiento en general, con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

Administración:

Actividades administrativas en el marco de: contabilidad, recursos humanos, compras, ventas, gestión de calidad u otros departamentos análogos.

Estas actividades conllevaran la sistematización de la mayoría de procedimientos pudiendo la persona modificarlo para acomodarlo a sus necesidades. Estas actividades pueden ser estas u otras análogas: asientos contables, facturación, verificación de información fiscal-contable: tareas ordinarias y sistemáticas en materia de recursos humanos como realización de contratos, procedimientos en gestión de la formación y el desarrollo, gestión de bajas y altas; procedimientos estandarizados de aprovisionamientos o administración de fábrica, gestión documental de fichas técnicas u otras, actividades relacionadas con el mantenimiento del sistema de gestión; actividades de gestión de pedidos en unidades de atención al cliente.

Técnicos:

Realizar tareas de análisis sencillos de control de de calidad. Determinar las características físicas, químicas, biológicas o de otro tipo de productos y compuestos. Aplicar, según especificaciones, los métodos de análisis determinados. Controlar y aplicar correctamente los métodos de análisis preestablecidos.

Dilluns, 31 de març de 2014

Realizar tareas de aplicación de producto en formula de aplicación cerrada así como soporte al desarrollo de nuevos productos en tareas parciales y sencillas del ciclo de proyecto.

Gestionar los expedientes e informes derivados del sistema de gestión. Capacidad de toma de decisiones en los ámbitos propios de sus tareas.

Realizar calibraciones de instrumentos según procedimiento. Preparación de muestras aromáticas para gestión comercial. Cuidado y limpieza del material de laboratorio.

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales:

Actividades que a priori no requieran un nivel académico superior a un CFGM O Bachillerato, y que la experiencia necesaria sea inferior a cinco años. La autonomía del puesto es destacada, las decisiones se toman en el marco de unos objetivos generales teniendo en cuenta la política y líneas de trabajo de la organización pudiendo diseñar y/o modificar procedimientos. Colabora activamente en la fijación de objetivos de su área de trabajo. La complejidad es destacada son problemas técnicos o de gestión complejos que requieren un análisis y evaluación de diferentes aspectos dentro de un marco de referencia amplio. Puede llegar a tener decisiones compartidas a nivel departamental.

Estos profesionales podrán tener personas a cargo bajo una dependencia funcional.

El perfil profesional corresponde a un técnico de proceso. Estos profesionales podrán desarrollar su actividad en un marco de plena autonomía e iniciativa en distintas fases de ciclo del proyecto. El alcance de los procesos son: contabilidad, recursos humanos, informática, gestión de calidad, control de calidad, investigación y desarrollo, ingeniería de procesos o instalaciones, comercial u otros análogos.

Requisitos mínimos de formación: CFGM o BACHILLERATO.

Requisitos mínimos de experiencia:

BACHILLERATO O CFGM: 5 años.

DIPLOMADO: 4 años.

LICENCIADO: 2 años.

*los profesionales con antigüedad en la compañía anterior a la firma del protocolo del año 2008 se les convalidará los requisitos mínimos de formación con: EGB O ESO +150 H de complementos de formación.

Actividades por áreas de trabajo:

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

Operaciones:

Actividades que pueden conllevar distintas fases de ciclo de un proceso o proyecto: análisis, diseño, ejecución y evaluación. Estas actividades tienen como objeto: métodos y tiempos de trabajo, mejora continua, gestión medio ambiental, mejora de procesos e instalaciones; y/o funciones o perfiles similares. Estas actividades se componen de tareas y/o proyectos.

Administración:

Actividades que puedan conllevar distintas fases del ciclo de un proceso o proyecto. Análisis, diseño, ejecución y evaluación. Estas actividades tiene como objeto: tesorería y contabilidad, compras, desarrollo de personas y organización, gestión de calidad, mejora continua de procesos, informática y/o otros análogos. También se vinculan a este grupo profesional actividades de ventas o comercial que articule acciones de gestión de proyectos de desarrollo. – D1's-, ofertas y una gestión integral en la relación cliente-mercado; planificación de la producción, gestión de la logística.

Técnicos:

Actividades de investigación y desarrollo en distintas fases del proyecto: Análisis, diseño, ejecución y evaluación.

Dilluns, 31 de març de 2014

Actividades de control de calidad en distintas fases del proyecto: Análisis, diseño, ejecución y evaluación. Estas actividades tienen una complejidad destacada y/o se realizan con técnicas instrumentales analíticas avanzadas.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios generales:

Actividades que no requieran un nivel académico superior a una licenciatura o ingeniería superior, y que la experiencia necesaria sea inferior a cuatro años. La autonomía del puesto es notable pudiendo llegar a ser sobresaliente a través de establecimiento de objetivos y toma de decisiones en una esfera de actuación de la política general de la compañía. Colabora activamente en la fijación de objetivos de su área de trabajo. La complejidad es notable pudiendo llegar a ser sobresaliente y /o alta con problemas técnicos o de gestión muy complejos que requieren la interrelación de múltiples facetas dentro de un marco de referencia muy amplio que obligan a un esfuerzo considerable de análisis, evaluación de alternativas y prioridades de tomas de decisión. Pueden llegar a tener hasta la decisión última en su ámbito de trabajo.

Estos profesionales tendrán equipo operativo homogéneo a cargo.

El perfil profesional corresponde a un jefe de equipo operativo o un técnico senior avanzado con notables y que podrán tener periódicas relaciones externas (proveedores, clientes y empresas del grupo). La orientación al cliente es un factor clave en su puesto de trabajo.

Requisitos mínimos de formación: CFGM o BACHILLERATO.

Requisitos mínimos de experiencia:

BACHILLERATO O CFGS: 8 AÑOS.
DIPLOMADO: 6 AÑOS.
LICENCIADO: 4 AÑOS.

Actividades por áreas de trabajo:

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

Operaciones:

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

Administración:

Funciones propias de jefes operativos o sección. Actividades de gestión administrativa que se configure en la realización de una serie de tareas heterogéneas de trabajo. Coordinando las tareas encomendadas para este fin.

Actividades de técnico senior que podrán tener periódicas e intensas relaciones externas que requieren la decisión última del técnico en su ámbito de trabajo

Técnicos:

Actividades de técnico senior y que podrán tener periódicas e intensas relaciones externas que requieren la decisión última del técnico en su ámbito de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios generales:

Actividades que no requieran un nivel académico superior a una licenciatura o ingeniería superior, y que la experiencia necesaria no sea inferior a cinco años. La autonomía del puesto es sobresaliente a través de establecimiento de objetivos y toma de decisiones en una esfera de actuación de la política general de la compañía. Fija los objetivos de su área de trabajo reportando al Director del Área. La complejidad es sobresaliente con problemas técnicos o de gestión muy complejos que requieren la interrelación de múltiples facetas dentro de un marco de referencia muy amplio que

Dilluns, 31 de març de 2014

obligan a un esfuerzo considerable de análisis, evaluación de alternativas y prioridades de tomas de decisión. Pueden llegar a tener hasta la decisión última en una línea de negocio.

Estos profesionales tendrán equipo operativo heterogéneo a cargo. Los miembros del equipo realizan tareas distintas que exigen diferentes niveles de formación y experiencia. También puede tener a cargo a mandos intermedios.

El perfil profesional corresponde a un jefe de área operativo con frecuentes e intensas relaciones internas y externas – proveedores, clientes y empresas del grupo-. La orientación al cliente interno y externo es un factor clave en su puesto de trabajo.

Requisitos mínimos de formación: Titulación universitaria de grado medio, a nivel de diplomatura o ingeniería técnica, formación análoga a la posición a ocupar.

Requisitos mínimos de experiencia: Un periodo de experiencia profesional sólida en el sector de un mínimo de 5 años

Actividades por áreas de trabajo:

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

Operaciones:

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

Administración:

Funciones de dirección de áreas operativas heterogéneas, como: planificación de la producción u otras.

Técnicos:

Funciones de dirección de áreas operativas heterogéneas. Actividades de dirección de Aplicación y Muestras u otras análogas.

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios generales:

Actividades que no requieran un nivel académico similar a Master o Doctorado, y que la experiencia necesaria no sea inferior a seis años. La autonomía del puesto es máxima con la toma de decisiones estratégicas. Fija los objetivos de su área de trabajo reportando al Director del Área. La complejidad es máxima con problemas técnicos o de gestión de trascendencia estratégica que requieren una investigación sistemática exhaustiva. Pueden llegar a tener hasta la decisión última en una línea de negocio o una decisión compartida muy relevante a nivel global.

Estos profesionales tendrán equipo heterogéneo a cargo pudiendo formar parte los jefes de área. La evaluación y toma de decisiones es una constante en su puesto de trabajo.

El perfil profesional corresponde a un responsable de área estratégica con muy frecuentes e intensas relaciones internas y externas –proveedores, clientes y empresas del grupo-. La orientación al cliente interno y externo es un factor clave en su puesto de trabajo.

Requisitos mínimos de formación: Titulación universitaria de grado superior, a nivel de licenciado o ingeniero, formación análoga a la posición a ocupar.

Requisitos mínimos de experiencia: Un periodo de experiencia profesional sólida en el sector de un mínimo de 6 años.

Actividades por áreas de trabajo:

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

Dilluns, 31 de març de 2014

Operaciones:

Actividades que correspondan la integración de diversas áreas de trabajo en el área de operaciones: producción, mantenimiento, logística y/o aprovisionamiento.

Administración:

Funciones de dirección de áreas estratégicas heterogéneas. Actividades que consisten en la dirección de: gestión de calidad, internacionalización de los productos y de la marca, marketing y/o otras análogas. Actividades que comporten la dirección de sistemas informáticos, redes y comunicaciones en general. La planificación, ejecución y evaluación de dichas actividades. Éstas son heterogéneas y comportan la dirección de un equipo de personas.

Técnicos:

Funciones de dirección de áreas estratégicas heterogéneas. Actividades que consisten en la dirección de: investigación y desarrollo de una gama de productos.

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

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

GRUPO PROFESIONAL 8

Criterios generales:

Actividades que requieran un nivel académico similar a Master o Doctorado y que la experiencia necesaria no sea inferior a ocho años. La autonomía del puesto es máxima con la toma de decisiones estratégicas. Fija los objetivos de área de negocio reportando directamente a la Alta Dirección. La complejidad es máxima con problemas técnicos o de gestión de trascendencia estratégica que requieren una investigación sistemática exhaustiva. Tiene la decisión última en su área de negocio o compartida en alguna decisión a nivel global.

Estos profesionales tendrán equipo heterogéneo a cargo pudiendo formar parte los jefes de área operativa o estratégica. La evaluación y toma de decisiones es una constante crítica en su puesto de trabajo.

El perfil profesional corresponde a un director/a de área de negocio con muy frecuentes e intensas relaciones internas y externas –proveedores, clientes y empresas del grupo-.La orientación al cliente interno y externo es un factor clave en su puesto de trabajo.

Requisitos mínimos de formación: titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos, de postgrado o doctorado, formación análoga a la posición a ocupar.

Requisitos mínimos de experiencia: Dilatada experiencia profesional de un mínimo de 8 años

Actividades por áreas de trabajo:

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

La dirección de un área de negocio.

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

La dirección de la política de administración y finanzas de la compañía.

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

Dilluns, 31 de març de 2014

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

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

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

Cuestionario Cualitativo:

	V-1 (30%)	V-2 (30%)	V-3 (20%)	V-4 (20%)	MEDIA	VALORACIÓN
Nivel de Independencia:						
Nivel de Iniciativa:						
Nivel de Dificultad:						
Nivel de Habilidades Especiales:						
Nivel de Resp. En la Gestión y Resultados						
Nivel de Capacidad de Interrelación						
Nivel de Priorización de Tareas						
Nivel de Naturaleza del Equipo						
TOTAL:						

Evalúadores:

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

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

Tabla de resultados:

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

SOLICITUD DE CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

Objeto 4: esta solicitud tiene como objeto poder acomodar mejor las necesidades productivas de la compañía con la necesidad de desarrollo personal. Así mismo se enmarca dentro de la relación de acciones en desarrollo de personas que se realizan con el objetivo de potenciar los activos humanos de esta organización.

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

Nombre y apellidos:

Sección:

Motivo del cambio:

Espectativas de desarrollo en el nuevo puesto de trabajo:

Área de destino:

- técnica
- producción

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 de març de 2014

- comercial
- administració
- infraestructuras

Sección de destino:

Existen necesidades formativas para adaptación al nuevo puesto de trabajo:

Observaciones:

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

Barcelona, 22 de gener de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès