ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 26 de març de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Barnices Valentine, SAU (Montcada i Reixac) pels anys 2014-2016 (codi de conveni núm. 08000241011993)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Barnices Valentine, SAU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de desembre de 2014, 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 Barnices Valentine, SAU (Montcada i Reixac) pels anys 2014- 2016 (codi de conveni núm. 08000241011993) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA BARNICES VALENTINE, SAU (MONTCADA I REIXAC) PARA LOS AÑOS 2014-2016.

Capítulo 1. Condiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El ámbito territorial que alcanza el presente Convenio son las actividades que desarrolla la empresa Barnices Valentine, SAU, en su centro de trabajo de Montcada i Reixac (Barcelona).

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a la totalidad de la plantilla que Barnices Valentine, SAU, tiene en su centro de trabajo de Montcada i Reixac, con excepción de:

a) El personal con la categoría de promotor y vendedor está afectado por la totalidad del Convenio, estando excluido sólo en lo referente a sus percepciones por incentivos y comisiones.

b) El personal con contrato de alta dirección.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años, esto es desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016, sin perjuicio de aquellas materias que tengan una fecha distinta de entrada en vigor.

Artículo 4. Garantías.

Se respetarán las situaciones personales que en cualquier clase de concepto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" en su cómputo anual.

CVE-Núm. de registre: 062015000531

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por la Comisión Mixta de Negociación del Convenio.

Artículo 6. Absorción.

Las percepciones económicas que se recogen en el presente Convenio podrán absorberse o compensar las que pudieran establecerse por convenios provinciales, nacionales y demás disposiciones de carácter legal en cómputo anual.

Artículo 7. Acuerdos complementarios.

Si durante la vigencia de este Convenio se llegase por ambas representaciones a futuros acuerdos sobre correcciones de forma de los temas que ahora se pactan, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos del Convenio, previo trámite oficial y conocimiento de las autoridades laborales.

Capítulo 2. Organización del trabajo.

Artículo 8. Principio general.

La organización, programación y distribución del trabajo es facultad de la empresa, la cual informará al Comité de empresa y delegados/as sindicales antes de poner en práctica cualquier sistema de organización. En su consecuencia, tiene el derecho y el deber de organizarlo con el fin de lograr el máximo rendimiento posible con los límites impuestos por las normas legales.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal y ocupación total del puesto.

2. Adjudicación de los elementos necesarios para que el personal pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

3. La fijación de normas de calidad a todo lo largo del proceso de fabricación, así como normas técnicas de trabajo.

4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5. El cambio de puesto de trabajo, organización de turnos y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la empresa.

6. Las instrucciones en relación con el orden y disciplina que debe observarse en cada sección.

7. Poner a disposición de los trabajadores/as los medios necesarios en cuanto a seguridad e higiene de los mismos.

Capítulo 3. Condiciones de trabajo.

Artículo 9. Ingresos.

Los ingresos del personal se harán de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, percibiendo el ingresado/a los emolumentos pactados en este Convenio colectivo para la categoría y escalafón correspondientes a la situación profesional en que se encuentre.

Artículo 10. Período de prueba.

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

Personal técnico titulado: 6 meses.
Personal técnico no titulado: 2 meses.
Personal Administrativo: 2 meses.

CVE-Núm. de registre: 062015000531

Personal de oficio: 1 mes.
Trabajadores/as de la industria (contrato hasta 2 meses): 15 días.
Trabajadores/as de la industria (contrato igual o superior a 2 meses): 1 mes.

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

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores/as ingresarán como fijos en plantilla, computándose, a todos los efectos, el período de prueba. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

La empresa comunicará al Comité de empresa el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. El Comité de empresa, en su caso, velará por su aplicación objetiva.

Artículo 11. Contratos de trabajo.

Podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente.

Al personal eventual o temporal que se contrate en repetidas ocasiones y se quede fijo en plantilla se le computará su antigüedad desde el primer día de su contrato, siempre y cuando los intervalos entre contratos no superen los 3 meses.

Artículo 12. Clasificación profesional.

El personal se clasificará, en atención a la función que efectúe, de acuerdo con los siguientes grupos profesionales:

Personal Técnico.
Personal Técnico administrativo (organización, proceso de datos, etc.).
Personal Administrativo.
Personal Obrero.
Personal Subalterno.
Personal Comercial.

Y se adecuarán estos grupos atendiendo a su función y categoría, de acuerdo con las disposiciones vigentes, con la salvedad de las categorías creadas por la empresa debido a su organización interna, y que no supone perjuicio alguno en los derechos laborales de sus trabajadores/as, previo conocimiento del Comité de empresa.

Al personal de nuevo ingreso se le encuadrará en las categorías existentes en tablas. En caso de no ser así, siendo esta circunstancia potestad de la empresa, tanto la categoría como el salario será considerado fuera de tablas y su cuantía siempre será superior a la de las categorías máximas de cada tabla.

Artículo 13. Plantillas.

La empresa efectuará cada año un listado del total de la plantilla de su personal que comprenda cada grupo o categoría profesional y los diferentes niveles salariales, entregando copia del mismo al Comité de empresa.

La empresa está dispuesta a garantizar lo máximo posible el nivel de empleo existente siempre que se obtengan unos niveles de productividad y rentabilidad adecuados.

Artículo 14. Traslados.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para la persona afectada podrán efectuarse por solicitud del interesado/a, por acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado/a, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

CVE-Núm. de registre: 062015000531

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, la empresa podrá llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador/a, siempre que se le garanticen al trasladado/a todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. La facultad que se concede a la empresa solamente podrá ser ejercida con el personal que lleve al servicio de la empresa menos de 10 años, tan sólo por una vez y según el orden inverso al de antigüedad. Esta limitación no afecta al personal técnico titulado. En todo caso, el trasladado/a percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado/a y los familiares con los que convive, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres y una indemnización en metálico igual a 80 días de salario real. La empresa vendrá obligada asimismo a facilitar al trasladado/a vivienda adecuada a sus necesidades, con unas características similares a las que viniere disfrutando y, si esto no fuera posible, abonará al trasladado/a la diferencia de renta.

4. Los trabajadores/as con destino a localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, categoría, grupo y subgrupo podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 15. Traslado del centro de trabajo.

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con 1 año de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

a) Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica.
b) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador/a /a tendrá un plazo de 3 meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si algún trabajador/a hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado, y éste no se lleva a efecto por la empresa, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Artículo 16. Extinción del contrato.

Los contratos de trabajo se extinguirán por las causas consignadas en la legislación vigente en cada momento.

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal técnico titulado: 1 mes.

Grupos y subgrupos técnicos no titulados, administrativos, técnicos de oficina y personal de ventas, propaganda y/o publicidad: 1 mes.

Personal de oficio y trabajadores/as de la industria: 15 días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores/as de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en el aviso, salvo causas imprevisibles.

La empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe de 1 día por cada día de retraso en la liquidación.

Artículo 17. Jornada de trabajo.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio estarán sujetos al calendario laboral que será elaborado conjuntamente con los representantes del personal y la empresa, sobre la base de los siguientes principios fundamentales:

CVE-Núm. de registre: 062015000531

a) La jornada de trabajo para el personal de turno partido queda establecida de la siguiente forma:

Para toda la vigencia del Convenio: 217,50 días laborables; 1.740 horas efectivas.

La jornada de trabajo anual para todo el personal afecto al presente Convenio mantendrá una diferencia de 12 horas menos con respecto al Convenio General de la Industria Química, por lo que toda reducción de jornada que se establezca en dicho Convenio, se aplicará de forma automática en el nuestro realizándose desde el último día hábil del año hacia atrás, pero garantizando siempre un mínimo de 12,5 días hábiles para el mes de diciembre.

La jornada se efectuará a razón de 8 horas diarias de lunes a viernes.

b) La jornada de trabajo para el personal de turno continuado queda establecida de la siguiente forma:

Para toda la vigencia del Convenio: 217,50 días laborables; 1.740 horas de presencia.

La jornada de trabajo anual para todo el personal afecto al presente Convenio mantendrá una diferencia de 12 horas menos con respecto al Convenio General de la Industria Química, por lo que toda reducción de jornada que se establezca en dicho Convenio, se aplicará de forma automática en el nuestro realizándose desde el último día hábil del año hacia atrás, pero garantizando siempre un mínimo de 12,5 días hábiles para el mes de diciembre.

El personal de turno continuado disfrutará de 25 minutos de pausa, con lo que el total de horas efectivas de trabajo a realizar durante los años de vigencia del convenio será de 1.649 horas con 35 minutos.

Si por imperativo legal hubiera que incrementar el tiempo de pausa, se incrementarán las horas de presencia en la misma proporción, con el fin de que las horas efectivas permanezcan inalterables como horas reales de trabajo.

c) Vacaciones: Todo el personal, disfrutará de 28 días naturales de vacaciones en verano más 6 días laborables en invierno los cuales se realizarán contando desde el día 31 de diciembre para atrás, con la precisión respecto del personal de los departamentos de Atención Clientes, Servicio Color y Distribución recogida más adelante.

Los días de vacaciones en verano se efectuarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y de forma rotativa anual entre los diferentes miembros de cada departamento y/o sección.

Aquellas personas que por necesidades de la empresa, y a requerimiento de ésta accedan a realizar sus vacaciones de verano fuera del periodo oficial (de 15 de junio a 15 de septiembre), percibirán un complemento salarial de 25 EUR brutos por cada día de vacaciones disfrutado fuera de aquellas fechas. Dicho complemento no se percibirá en el supuesto de que la empresa acceda a la fijación de las vacaciones fuera del periodo oficial a petición del trabajador/a.

En el periodo de Navidad (vacaciones de invierno), la empresa, preavisando al trabajador con un mes de antelación, podrá establecer un máximo de 3 días laborables de lunes a viernes por trabajador/a, cuando por necesidades de aquélla deban cubrirse los servicios mínimos a clientes desde los departamentos de Atención Clientes, Servicio Color y Distribución.

Los días que se trabajen en ese periodo (vacaciones de invierno) se compensarán, a elección del trabajador/a de la siguiente forma:

- Descanso compensatorio a razón de 2 horas por cada hora trabajada.
- Descanso compensatorio de 1 hora más el pago de ½ hora extraordinaria por cada hora trabajada.

El personal correspondiente a otros departamentos que realice horas extraordinarias en el periodo de Navidad (vacaciones de invierno), verá retribuidas o compensadas dichas horas en idénticos términos a los descritos en el párrafo anterior para el personal de los departamentos de Atención Clientes, Servicio Color y Distribución.

d) Días laborables y días festivos: Tendrán la consideración de laborables los sábados no festivos, fiestas recuperables y puentes. Tendrán la consideración de festivos todos los domingos del año y las fiestas tradicionales, religiosas, civiles aprobadas por la autoridad laboral.

e) La jornada semanal de trabajo se efectuará de lunes a viernes, con excepción de los servicios de seguridad, por necesidades de la empresa.

CVE-Núm. de registre: 062015000531

f) En los periodos vacacionales se deberá garantizar que cada sección o departamento tenga un mínimo de personal para que pueda dar el servicio adecuado. Por ello, en caso de desacuerdo a la hora de fijar las vacaciones del personal de cada sección o departamento, se establecerán turnos que permitan dar el servicio adecuado en cada momento.

g) Bolsa de horas: En las secciones de distribución, producción y control de calidad, la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 64 horas para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Las horas de flexibilidad podrán ser utilizadas por parte de la dirección de la empresa bien para aumentar la jornada, bien para reducirla.

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/as que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.

La compensación de las horas flexibles realizadas será la siguiente:

- 1 hora de descanso obligatorio por cada hora flexible realizada en día laborable hasta la novena hora de trabajo, incluida esta.

- 1 hora de descanso obligatorio más el pago de ½ hora extraordinaria por cada hora flexible realizada en día laborable desde la décima hora de trabajo diario, e incluida esta.

- 1 hora de descanso obligatorio más el pago de ½ hora extraordinaria por cada hora flexible realizada en sábado.

En el supuesto de que por parte de la dirección de la empresa se haga uso de las horas de disponibilidad, deberá poner dicha circunstancia en conocimiento de los trabajadores/as afectados y de la representación social, con una antelación mínima de 7 días.

Si se dispusiera de la bolsa de horas para reducir jornada, la dirección de la empresa podrá utilizar el saldo de horas a su favor durante el año natural, y en caso de no ser posible, el plazo se ampliará al primer semestre del siguiente año.

En el caso de que la bolsa de horas se utilice para aumentar jornada, el trabajador/a podrá elegir su descanso en los meses de más baja actividad, siendo éstos históricamente los meses de enero a abril (con excepción de la semana y el mes en que coincida la Semana Santa), octubre y noviembre, siempre y cuando se garantice el servicio necesario en cada departamento o sección.

h) Para el personal de turno partido flexible se realizará jornada intensiva todos los viernes del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, siendo el horario de trabajo de 8 a 15 horas, recuperando la hora de diferencia con el saldo mensual. Dicha jornada intensiva tendrá carácter voluntario para todo el período, comunicándolo previamente al departamento de recursos humanos.

Capítulo 4. Formación, promoción profesional y escalafones.

Artículo 18. Formación profesional.

La empresa colaborará con sus posibilidades económicas y de horarios flexibles en la misión de formar profesionalmente a su personal, facilitando la formación, tanto de aprendices como de trabajadores/as cualificados/as y no cualificados/as, estimulando así el afán de superación del personal para poder alcanzar una mayor promoción en su vida profesional.

En el caso de no llegar entre la empresa y el interesado/a a un acuerdo en cuanto a la solicitud de flexibilidad de horario para estudios, la decisión de acomodación del mencionado horario se negociará entre la empresa, el interesado/a y el delegado/a sindical o miembro del Comité que el afectado elija.

Artículo 19. Promoción profesional.

a) La promoción entre categorías de mandos es facultad de la dirección de la empresa, que la ejercerá con total independencia de criterio.

CVE-Núm. de registre: 062015000531

b) La promoción a la categoría de mando de cualquier grupo (administrativo, técnico, obrero o subalterno) es facultad de la dirección de la empresa, que la ejercerá previo informe del director/a a cuyo departamento correspondiera la plaza vacante.

c) Para el resto de las categorías profesionales la empresa establecerá un único turno de méritos en base a un sistema de cómputo de los mismos, de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimientos del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En parejas condiciones de idoneidad se atribuirá el ascenso al más antiguo/a.

d) En el personal obrero, los jefes/as propondrán las vacantes a cubrir, teniendo prioridad en la promoción el personal perteneciente al departamento en el que se produzca la vacante.

e) Para los puestos de trabajo de nueva creación en la empresa tendrá opción prioritaria el personal integrado en la plantilla de la empresa, previo examen, en el que deberá justificar la aptitud de acuerdo con las exigencias del puesto de trabajo. Quedan excluidos los puestos de responsabilidad de mando.

f) El personal que ingrese en la Sección de Coloristas para aprender el oficio estará 3 meses a prueba, al cabo de los cuales los jefes/as emitirán un informe de aptitud que, de ser positivo, permitirá la permanencia de 9 meses en la sección.

Transcurrido este período se emitirá el informe final, y, en caso de ser favorable, se ascenderá al grupo sexto, oficial de primera.

g) La empresa informará al Comité de empresa sobre las promociones a realizar, a fin de que éste vele por la transparencia del proceso.

Capítulo 5. Retribuciones.

Artículo 20. Retribución del personal.

Las retribuciones salariales a abonar al personal de Barnices Valentine, SAU, serán las que legalmente correspondan en razón a su categoría profesional, puesto de trabajo que desempeña y normas de aplicación.

Artículo 21. Retribución directa del trabajo.

Tendrá esta consideración la retribución que en función de la calidad, cantidad de trabajo y permanencia en el mismo ha de percibir el personal, comprendiendo los siguientes conceptos:

- Sueldo de convenio (que incluye los antiguos conceptos sueldo de convenio, plus de convenio y garantía personal de las tablas del anterior convenio colectivo).

- Plus de fabricación, que es de aplicación al personal obrero, tiene carácter de fijo mensual y viene dado con motivo de eliminar en su día la prima directa por el rendimiento real obtenido, comprometiéndose el personal a no bajar dicho rendimiento por causas imputables al mismo.

- Complemento Ad-personam, quien lo tuviese.

- Complemento Personal, lo tendrán únicamente aquellas personas que cobren cantidades superiores a las que establezcan las tablas salariales para su categoría y que hasta la fecha las tenían añadidas al concepto Garantía Personal.

Artículo 22. Grupos Administrativos, técnicos y subalternos.

Para estos grupos se establecen 4 niveles salariales, que se designarán, de menor a mayor, con las letras A, B, C y D, especificándose a continuación su forma de aplicación.

CVE-Núm. de registre: 062015000531

Para las categorías de auxiliares administrativos, auxiliares de laboratorio, oficiales de segunda administrativos y analistas de segunda laboratorio se aplicará:

Nivel A.

Se aplicará por un período de 6 meses al personal de nuevo ingreso tras el cual pasarán automáticamente al siguiente nivel.

Nivel B.

Una vez transcurridos 6 meses en el presente nivel se pasará al siguiente nivel de forma automática.

Nivel C.

Una vez transcurridos 12 meses en el presente nivel se pasará al siguiente nivel de forma automática.

Nivel D.

Es el nivel máximo de la categoría que se consigue después de superar los períodos indicados en los niveles anteriores.

Para el resto de categorías:

Nivel A.

Se aplicará por un período de 6 meses al personal de nuevo ingreso.

Nivel B.

Será considerado como normal. En el caso de nivel A, la atribución a nivel B será automática por el transcurso del período de 6 meses para el personal de nuevo ingreso.

Nivel C.

Tendrá la consideración de excepcional, y su atribución se efectuará a propuesta de los directores/as de los distintos departamentos, previo informe mediante valoración al mérito personal, que será sometido a gerencia para su aprobación, si procede.

Nivel D.

Su atribución se efectuará igual que en el nivel C.

Artículo 23. Grupo Obreros.

La retribución de este grupo se regulará por la valoración de puestos de trabajo que se estableció en enero de 1968, de común acuerdo con el jurado de empresa, dejando al margen las categorías profesionales que ostenten, con las siguientes salvedades:

a) Personal con 18 años y nuevos ingresos mayores de 18 años ostentarán la categoría de peón, cobrando:

1 a 2 meses: 75% plus de fabricación.
Más de 2 meses: 100% plus de fabricación.

Cualquier trabajador/a que sea contratado de nuevo antes de los 12 meses siguientes a la finalización del contrato, se le mantendrá los meses ya acumulados para el cálculo del plus.

b) Los oficiales de mantenimiento eléctrico y mecánico se regularán por los niveles y forma de aplicación que se expresa en el artículo 23, es decir, a, b, c y d.

CVE-Núm. de registre: 062015000531

Artículo 24. Retribución por condiciones especiales de trabajo.

Comprenderá este concepto las cantidades que haya de percibir el personal por:

Trabajo nocturno.
Trabajos excepcionales sucios.
Plus de servicio de retén (taller mecánico).
Plus de turnos continuados (mañana y tarde).

Y cualquier otro concepto de análoga naturaleza establecido o que se establezca en el futuro.

Artículo 25. Retribución por antigüedad.

Se adquiere la antigüedad en la empresa en el momento en que se produce el alta en la misma, perdiéndose ésta al cesar definitivamente como trabajador/a de la empresa.

La forma de retribución será mediante 2 trienios y 5 quinquenios, de acuerdo con la siguiente tabla de antigüedad:

Un trienio: 10 EUR brutos mes.
Dos trienios: 20 EUR brutos mes.
Dos trienios y un quinquenio: 40 EUR brutos mes.
Dos trienios y dos quinquenios: 60 EUR brutos mes.
Dos trienios y tres quinquenios: 80 EUR brutos mes.
Dos trienios y cuatro quinquenios: 100 EUR brutos mes.
Dos trienios y cinco quinquenios: 120 EUR brutos mes.

Dicha antigüedad se empezará a devengar de la forma siguiente:

Si el ingreso se produce entre el 1 y el 15 del mes, la antigüedad empezará el día 1 del mismo mes. Si el ingreso se produce desde el día 16 al 31, la antigüedad empezará el día 1 del mes siguiente.

Las tablas de antigüedad establecidas en el presente artículo sustituyen a las vigentes hasta la fecha y resultarán de aplicación con efectos de 1 de enero de 2015.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán al personal 2 gratificaciones extraordinarias, una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre, de importe igual a 1 mensualidad, computándose para este efecto los conceptos de sueldo convenio, complemento ad-personam, antigüedad, plus de fabricación y complemento personal, quien los tuviese.

También se abonarán 2 gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo y septiembre, cuyo importe será para los años de vigencia del convenio 2.128,64 EUR cada una.

Éstas se abonarán dentro de la primera quincena.

Artículo 27. Retribución en caso de enfermedad.

La empresa completará el subsidio otorgado por la Seguridad Social hasta el 90% y el 100% del salario real bruto, sin horas extraordinarias ni retribuciones por condiciones especiales de trabajo, otorgando dicho complemento, según el siguiente detalle:

A partir del primer día de enfermedad hasta el día 30, ambos inclusive: el 90%.
A partir de los 30 días en adelante: el 100%.

Teniendo el enfermo la obligación de cumplir las normas que figuran a continuación:

a) La persona de baja por enfermedad, independientemente de seguir las instrucciones dadas por el seguro de enfermedad, tendrá la obligación de acudir al servicio médico de la empresa (si su estado se lo permite) cuando sea requerido por dicho servicio.

CVE-Núm. de registre: 062015000531

b) La persona de baja por enfermedad deberá comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos, el primer día de su ausencia al trabajo, antes de las 10 horas el personal de turnos de mañana y partido, y antes de las 16 horas el personal de turno de tarde (salvo causa extrema).

Los avisos al Departamento de Recursos Humanos deberán efectuarse por el propio interesado/a, por persona delegada o bien telefónicamente. Si por cualquier circunstancia el trabajador/a enfermo se encontrase encamado en otro domicilio que no fuese el suyo habitual, también deberá ponerlo en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos. La duración del abono del citado complemento estará limitada a la duración de las prestaciones económicas del SOE.

La empresa podrá requerir en todo momento cuantas inspecciones o comprobaciones crea convenientes por conducto de sus servicios médicos.

c) Será obligatoria la presentación del parte de confirmación semanal que extiende el SOE en las bajas que excedan de 7 días, salvo casos de maternidad, en que deberá presentarse sólo el primer parte de confirmación.

d) La persona de baja por enfermedad no podrá ausentarse de su domicilio sin autorización médica del SOE.

En caso de que en el año inmediatamente anterior a la fecha de la baja el absentismo por IT no haya superado el 3,00% y siempre que el trabajador/a cumpla también con las normas anteriores, el complemento será del 100% desde el primer día.

En caso de hospitalización y durante el tiempo que dure el internamiento, la empresa abonará el 100% del sueldo real bruto, previo justificante que acredite la realidad del hecho.

Cuando se produzca una baja por IT derivada de un accidente de trabajo o bien por intervención quirúrgica con hospitalización programada por la Seguridad Social o la Mutua Patronal como consecuencia de enfermedad común, la cual impida claramente el disfrute del período de vacaciones anual establecido, el trabajador/a afectado podrá solicitar por escrito al Dpto. de Recursos Humanos el disfrutar dicho período cuando posea el alta médica, dentro de los plazos que marque en cada momento la legislación vigente.

Artículo 28. Retribución en caso de accidente de trabajo.

La empresa completará el subsidio otorgado por la Seguridad Social en caso de accidente hasta el 100% del salario real bruto y los pluses fijos, sin horas extraordinarias ni otro tipo de retribución por condiciones especiales de trabajo, otorgando dicho complemento durante los 30 primeros días de baja por accidente, a partir de los 30 primeros días de baja, se incluirá en el complemento el importe de las retribuciones por condiciones especiales de trabajo, debiendo el accidentado seguir las instrucciones dadas por la mutua de accidentes.

Tendrá asimismo la obligación de acudir al servicio médico de empresa (si su estado se lo permite) cuando sea requerido por dicho servicio.

La duración del abono del citado complemento estará limitada al tiempo de baja por accidente.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir el mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios, urgentes y mantenimiento de instalaciones, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter productivo que concurran en la empresa derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

CVE-Núm. de registre: 062015000531

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa y delegados sindicales 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 legales de los trabajadores/as determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen el trabajador/a optará por compensarlas por alguna de las siguientes formas:

- Abono en metálico con un incremento del 67,50% sobre el precio hora normal.
- Descanso compensatorio a razón de 2 horas por cada hora trabajada.
- Descanso compensatorio de 1 hora más el pago de ½ hora por cada hora trabajada.

El trabajador/a afectado por la bolsa de horas, tendrá que haberlas agotado para empezar a cobrar o compensar las horas extraordinarias.

Artículo 30. Incremento en sueldos.

Durante los años de vigencia del Convenio se acuerda no incrementar los salarios y demás conceptos económicos establecidos en el mismo en porcentaje o importe alguno.

Con la firma de los presentes acuerdos, el personal se compromete a colaborar, conjuntamente con la empresa, en la obtención de una mejor productividad en el trabajo, poniendo los medios para conseguir rebajar los índices de absentismo, así como la permanencia máxima en el puesto de trabajo.

Artículo 31. Plus de trabajo nocturno.

El importe de este plus para los años de vigencia del convenio será de 22,36 EUR por noche trabajada.

El plus de trabajo nocturno se abonará mensualmente y no será computable para los complementos de enfermedad, ni para las pagas extraordinarias.

En el caso de baja por accidente, se estará a lo dispuesto en el artículo 28.

Artículo 32. Plus de trabajo sucio.

El importe de este plus para los años de vigencia del convenio será de 82,10 EUR al mes.

Este plus lo perciben los trabajadores/as de las secciones de Bombos, Almacén de Primeras Materias y personal que realiza trabajos de clasificación de residuos.

- Asimismo, este plus se abonará también, en el mismo importe, para los trabajos siguientes:

- Personal que realiza labores de empastado.

- Personal que realiza labores de limpieza con sosa (en las secciones de baño sosa, empastado y sección de transformación).

- Personal que realiza labores en la zona de la depuradora.

El plus de trabajo sucio se abonará mensualmente, su descuento será proporcional a los días de falta al trabajo y no será computable para los complementos de enfermedad ni para las pagas extraordinarias.

En el caso de baja por accidente, se estará a lo dispuesto en el artículo 28.

Artículo 33. Plus de retén.

El importe de este plus para los años de vigencia del convenio será de 90,58 EUR al mes.

El plus de retén se abonará mensualmente, y su descuento será proporcional a los días de falta al trabajo. Asimismo, no será computable para los complementos en caso de enfermedad ni pagas extraordinarias.

CVE-Núm. de registre: 062015000531

En el caso de baja por accidente, se estará a lo dispuesto en el artículo 28.

El plus de retén es única y exclusivamente de aplicación a los oficiales de mantenimiento eléctrico y mecánico, y su abono está condicionado al compromiso, por parte del personal que lo percibe, a las circunstancias siguientes:

a) Continuación de la jornada laboral, si por necesidades del trabajo fuese necesario.

b) Presentarse al trabajo, si por alguna emergencia o necesidad de la empresa fuesen requeridos, aunque estén disfrutando de sus descansos reglamentarios.

El incumplimiento, por parte del personal, de los condicionantes por los que se otorga el plus de retén es motivo suficiente para que la empresa deje de abonarlo.

Artículo 34. Plus de turno.

El importe de este plus para los años de vigencia del convenio será de 50,49 EUR al mes.

El plus será abonado mensualmente a todo el personal que lo realice y su descuento será proporcional a los días de falta al trabajo. Asimismo, no será computable para los complementos en caso de enfermedad ni pagas extraordinarias.

En el caso de baja por accidente, se estará a lo dispuesto en el artículo 28.

Artículo 35. Plus bombero.

El importe de este plus para los años de vigencia del convenio será de 78,52 EUR al mes.

Capítulo 6. Atenciones sociales y régimen asistencial.

Artículo 36. Seguro de vida.

Para los años de vigencia del Convenio el importe del seguro será de 22.956,00 EUR. Dicho seguro cubre los riesgos de incapacidad permanente total o muerte de cualquier trabajador/a afecto a este Convenio colectivo.

Artículo 37. Plan de pensiones.

Se mantiene el plan de pensiones para todo el personal adscrito al presente convenio con una antigüedad de 2 años.

Se entiende por plan de pensiones de Barnices Valentine, SAU el regulado en las especificaciones del plan de pensiones del sistema de empleo de la misma.

Este plan de pensiones nació con la supresión del antiguo Fondo Social, acordada en virtud del acuerdo firmado entre la representación legal de los trabajadores/as y la de la compañía en fecha 11 de enero de 2005 y el siguiente adoptado, por la Comisión Promotora del plan, de fecha 12 de enero, refrendado en acta de fecha 1 de febrero de 2005 de la Comisión de control del Fondo de pensiones SCH colectivos RFM 2.

Artículo 38. Ayuda por hijos/as minusválidos.

Para los años de vigencia del Convenio el importe de la ayuda establecida por hijos/as minusválidos que tengan reconocido por el organismo competente la condición legal de disminución con un grado que alcance el 33% mínimo establecido, será de 124,84 EUR al mes. Se crea un fondo de 2.502,35 EUR que se repartirán a partes iguales entre los beneficiarios/as de dicha ayuda a final de año.

Artículo 39. Premio de nupcialidad.

Para los años de vigencia del Convenio el importe que se abonará a los trabajadores/as que contraigan matrimonio, será de 145,76 EUR.

Este premio se extiende también a las parejas de hecho debidamente constituidas e inscritas en el registro municipal de uniones civiles.

CVE-Núm. de registre: 062015000531

En el caso de que trabajen en la empresa ambos cónyuges, se abonará a cada uno de ellos.

Artículo 40. Premio de natalidad.

Para los años de vigencia del Convenio el importe que se abonará por nacimiento de hijo/a de los trabajadores/as, será de 139,87 EUR por hijo/a nacido.

Artículo 41. Ayuda por hijos/as en edad escolar.

Para los años de vigencia del Convenio se establece la ayuda en la cantidad de 30,00 EUR mensuales durante el curso académico (septiembre-junio) por hijo/a de trabajador/a en edad escolar, previa presentación anual del documento que justifique la matrícula.

Se entiende por edad escolar desde la fecha de nacimiento hasta la fecha en que se cumplen los 18 años. Si a la caducidad de la edad escolar el alumno/a tiene un curso sin acabar, se seguirá pagando la ayuda escolar hasta la finalización del mismo, previo justificante mensual de asistencia.

Artículo 42. Subvención comedor.

La Comisión de Comedor pactará con algunos restaurantes de Montcada y La Llagosta las condiciones para que el personal pueda ir a comer los días en que esté trabajando.

La empresa entregará un ticket por cada día de trabajo a los trabajadores/as para que éstos lo entreguen a su vez al restaurante.

Durante el 2014 el valor del ticket será de 8,43 EUR más IVA (9,27 EUR).

A partir del 1 de enero de 2015, y para el resto de vigencia del convenio, el valor máximo del ticket que aportará la empresa por persona y día será de 6 EUR más IVA. El resto será por cuenta del trabajador/a.

La Comisión de Comedor mantendrá actualizada la lista de locales con las condiciones de cada uno y hará lo posible para que el valor del menú no supere el importe de 8,43 EUR más IVA (9,27 EUR).

Artículo 43. Préstamos.

Discrecionalmente, la dirección podrá otorgar préstamos al personal para la adquisición de una nueva vivienda o reparación de la vivienda que ocupa, o bien para la intervención quirúrgica del trabajador/a, cónyuge o hijos/as de ambos, debiendo presentar al Departamento de Recursos Humanos, en el momento de la solicitud, las ofertas, presupuestos y contratos.

Para poder solicitar préstamos a la empresa se requieren las siguientes características:

a) Pertenecer, con carácter de fijo, a la plantilla de Barnices Valentine, SAU, y llevar a su servicio un mínimo de 1 año.

b) No hallarse en situación de excedencia o licencia.

c) No estar sujeto a descuentos de préstamos efectuados por la empresa, bajo ningún concepto.

d) Que hayan transcurrido 6 meses, como mínimo, desde que se efectuó el último reintegro por el concepto de préstamo otorgado por la empresa.

e) Acreditar la mayoría de edad, de acuerdo con las leyes vigentes.

El importe del préstamo no podrá exceder, en ningún caso, del 70% del sueldo líquido en los 12 meses anteriores a la petición, con un tope máximo de 18.000,00 EUR para la vigencia del presente convenio, y de acuerdo con la siguiente escala de aplicación:

Escala de aplicación.

Más de 10 años de antigüedad: 70%.
Hasta 9 años de antigüedad: 65%.

CVE-Núm. de registre: 062015000531

Hasta 8 años de antigüedad: 60%.
Hasta 7 años de antigüedad: 55%.
De 4 a 6 años de antigüedad: 50%.
De 1 a 3 años: 45%.

Del interés aplicado por el banco, el 70% será a cargo de la empresa y el resto a cargo del adjudicatario del préstamo.

Los plazos de amortización oscilarán entre 6 y 72 meses.

Los gastos de apertura de póliza, corretajes y timbres, al igual que cualquier otro tipo de cargo por la apertura, será por cuenta de la persona adjudicataria del préstamo.

La concesión del préstamo es facultad exclusiva del director/a general, que podrá delegar en sus directores, si así lo estimase conveniente.

La baja definitiva de cualquier persona sujeta al préstamo, bien sea voluntaria, por despido o por defunción del titular, se ajustará a las normas establecidas en la póliza aseguradora del préstamo.

Artículo 44. Ropa de trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene estudiará y determinará las prendas de trabajo necesarias para el desarrollo del trabajo en cada puesto de trabajo que la empresa deberá proveer a los trabajadores/as.

La empresa proveerá, con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

a) Personal obrero: 2 sudaderas y pantalón para el invierno; 2 polos y pantalón para el verano; Chaleco cada 2 años.

b) Personal técnico: 2 batas al año; 2 pantalones al año previa solicitud.

c) Personal administrativo: una bata al año previa solicitud.

d) Personal de mantenimiento y Etar, descarga de cisternas de Materias Primas y Carretilleros/as con trabajos exteriores-almacén envases: anorak cada 3 años. A los Carretilleros/as que realicen trabajos exteriores-almacén envases, previa solicitud y con la obligación de ser utilizado, se les entregará cada 2 años guantes de abrigo y botas de media caña forradas.

e) Se dotará de anorak, calzado y ropa impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie, en régimen de lluvias frecuentes, y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados y fangosos.

La ropa de verano se entregará entre el 1 y el 30 de abril y la ropa de invierno y el calzado de seguridad entre el 15 de septiembre y el 15 de octubre.

Capítulo 7. Régimen de trabajo.

Artículo 45. Horarios.

El horario de trabajo que rija en cada momento se encontrará expuesto en los tablones de anuncios, y viene determinado por el calendario laboral vigente. En consecuencia, el personal no podrá alegar ignorancia que excuse de su puntual cumplimiento.

Podrán dar lugar a los cambios de horarios los casos de fuerza mayor, entre los que han de contarse los siguientes:

a) Las interrupciones o reducciones en el suministro de fluido eléctrico, agua, gas o aire comprimido, ya sea por causas imputables a las respectivas empresas suministradoras, o bien por averías en las instalaciones, máquinas o por disposiciones legales reguladoras de su utilización.

b) La realización de obras importantes de reconstrucción o reparación de los edificios o talleres que impidan o dificulten, a juicio de la dirección o de los facultativos, la simultaneidad del trabajo.

CVE-Núm. de registre: 062015000531

c) Los casos de incendios, terremotos, o cualesquiera otros similares o extraordinarios.

d) La falta de materia prima.

e) La falta de trabajo en que utilizar la mano de obra.

f) En todos los casos en que por razón de fuerza mayor, no imputable a la empresa, hubiese de interrumpirse el trabajo, la dirección informará al Comité de empresa y delegados/as sindicales, quienes, de común acuerdo y conjuntamente con el personal, procurarán recuperar las horas perdidas en la forma que autorice la legislación laboral.

Artículo 46. Entrada al trabajo.

El personal deberá entrar en fábrica con la suficiente antelación para, cuando se produzca el toque de sirena, encontrarse dispuesto a comenzar la jornada de trabajo, iniciando en aquel momento su tarea, que no deberá abandonar, sin el suficiente motivo, hasta que suene la sirena que anuncia la hora de cesación de la misma.

Antes de comenzar el trabajo, el personal que se retrase deberá exponer individualmente al jefe inmediato las causas que motivaron el retraso, de las cuales se tomará nota para ser sometidas a la dirección de Recursos Humanos.

El personal que se presente con más de 1 hora de retraso deberá presentarse al Departamento de Recursos Humanos para que éste autorice su incorporación a su puesto de trabajo.

Artículo 47. Salida del trabajo.

Si algún trabajador/a, durante las horas de trabajo, necesitase salir de su puesto de trabajo para trasladarse al exterior, lo solicitará de su jefe/a inmediato, quién, si lo creyera justificado, extenderá el correspondiente permiso escrito, que firmará y entregará la persona que lo ha solicitado, para que ésta, a su vez, reciba autorización del Departamento de Recursos Humanos. Una vez obtenida, el interesado/a dejará la "salida" en recepción, en el momento de salir.

Sin el volante de salida no se autorizará la ausencia del personal durante las horas de trabajo.

La salida del personal al término de la jornada deberá hacerse con el mayor orden posible, para lo cual se observará la debida corrección en las colas que puedan formarse al marcar las fichas o en los lavabos, roperos, etc. Con respecto a la circulación rodada, el personal deberá atenerse en todo momento a las normas de circulación establecidas en el interior de la factoría.

Artículo 48. Faltas de asistencia.

Todas las faltas de asistencia al trabajo deberán ser justificadas y avisarse al Departamento de Recursos Humanos con 1 día de antelación. Cuando esto no sea posible, por ser imprevisible el motivo de la ausencia o falta al trabajo, deberá presentarse justificación dentro de las 24 horas siguientes, salvo casos excepcionales que justifiquen el mayor retraso a juicio de la dirección.

Artículo 49. Ausencia del lugar de trabajo.

No se permitirán las ausencias del puesto de trabajo sin causa que las justifique.

Para poderse ausentar se deberá comunicar al mando inmediato, que procederá según las circunstancias.

El Departamento de Recursos Humanos podrá solicitar la debida autorización de ausencia del puesto de trabajo en cualquier momento en que el trabajador/a se encuentre ausente del mismo, teniendo éste la obligación de exhibirla al ser requerido para ello.

Los miembros del Comité de empresa o delegados/as sindicales comunicarán al responsable de la sección todas las ausencias que realicen para la gestión de su cometido con una antelación razonable de forma que no afecte a la productividad de la sección en la que estén trabajando, excepto en casos de fuerza mayor o urgencia debidamente justificados.

CVE-Núm. de registre: 062015000531

Artículo 50. Licencias.

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio. Esta licencia se extiende también a las parejas de hecho debidamente constituidas e inscritas en el registro municipal de uniones civiles.

2. Dos días naturales por nacimiento de hijos/as, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de registro, y que podrán ser ampliables a 3 más en caso de justificada enfermedad, práctica de cesárea, o cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto.

3. Dos días naturales en caso de grave enfermedad, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario o fallecimiento de padres/madres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita o hermanos/as, que podrán ser ampliados a 3 más cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En el segundo grado de consanguinidad o afinidad se incluyen a los padres/madres, hijos/as, abuelos/as, hermanos/as y nietos/as tanto del trabajador/a como de su cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita.

4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as, padres/madres o hermanos/as, del trabajador/a o su cónyuge, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

5. Durante 1 día por traslado de su domicilio habitual.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los puestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

8. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador/a curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

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

10. Por el tiempo necesario para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador/a, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

11. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

En cuanto a lo señalado en los números del 1 al 3 del presente artículo, en casos extraordinarios, debidamente acreditados, tales licencias se originarán y otorgarán por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

En cualquier caso, salvo por los motivos apuntados en los números 1 y 2 arriba mencionados, el trabajador/a no podrá disfrutar de licencia remunerada más de 10 días en el transcurso de 1 año.

Artículo 51. Licencias sin sueldo.

Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de 3 meses los trabajadores/as que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de 6 meses.

Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho a un número de trabajadores/as equivalente al 2% de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador/a en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores/as.

CVE-Núm. de registre: 062015000531

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo 2 años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Darán derecho a licencias sin sueldo los supuestos de adopción o acogimiento nacional o internacional durante el tiempo necesario para la realización de los trámites administrativos que resulten necesarios. No obstante, en los casos de adopción o acogimiento nacional la licencia no podrá superar los 15 días y en los internacionales los 2 meses.

Artículo 52. Licencias sin sueldo para la trabajadora víctima de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

Artículo 53. Excedencias.

Los trabajadores/as con 1 año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a 4 meses e inferior a 5 años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de 1 mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas. Podrá concederse excedencia por paternidad. Siempre que trabajen ambos cónyuges, la excedencia de uno imposibilitará la excedencia del otro.

El trabajador/a que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador/a deberá cubrir un nuevo período de al menos 4 años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador/a lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría. Si no existe vacante en la categoría propia y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Durante la vigencia del presente Convenio cualquier trabajador/a que por el motivo que sea se le conceda excedencia, siempre que ésta no sea solicitada para ejercer competencia desleal con la empresa, podrá reincorporarse a la empresa, sin demora, una vez finalizado el tiempo de excedencia.

Artículo 54. Excedencias especiales.

Dará lugar a la situación de excedencia especial de personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador/a al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo, a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria, y durante el tiempo en que el trabajador/a perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

Artículo 55. Asistencia a consultorio médico.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador/a 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/a, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.

CVE-Núm. de registre: 062015000531

Artículo 56. Flexibilidad horario.

Se concederá 1 hora de flexibilidad a trabajadores/as con hijos/as en edades comprendidas entre 0 y 8 años para que puedan ajustar el trabajo al horario escolar, debiendo presentar justificantes que acrediten la necesidad de flexibilidad de horario.

El Departamento de Recursos Humanos, conjuntamente con los interesados/as, acordarán los reajustes de horarios.

El personal técnico y administrativo dispondrá de flexibilidad horaria, a razón de 1 hora, en las entradas y salidas, a recuperar durante el mes, y respetando que la flexibilidad de entrada al trabajo por la mañana sea de 8 a 9 horas, no aceptándose la flexibilidad de 7 a 8 horas.

Durante los viernes del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre se permitirá la siguiente flexibilidad horaria: entrada de 7 a 9 horas y salida de 14 a 15 horas, a recuperar durante el mes.

Para el personal de Control de Calidad, Producción, Almacén de Materias Primas y Distribución, la flexibilidad de horario será restringida hasta media hora en relación con el trabajo y sus peculiaridades.

Capítulo 8. Régimen disciplinario.

Artículo 57. Régimen disciplinario.

Se estará en lo dispuesto en la legislación vigente y a lo establecido en el Convenio general de industrias químicas.

El resultado de este capítulo será acomodado a nuestras características de empresa.

Capítulo 9. Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 58.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, acomodando su filosofía a las características de nuestra empresa.

Artículo 59.

Los representantes de los trabajadores/as podrán elegir un delegado/a de medio ambiente entre los delegados/as de prevención, cuyas funciones y competencias son:

1. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.

2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.

4. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

Capítulo 10. Derechos sindicales.

Artículo 60. Sindicatos.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente. Admitirá que los trabajadores/as afiliados a su sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. No podrá sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a la empresa, siempre que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

CVE-Núm. de registre: 062015000531

Cuando los sindicatos o centrales posean en la empresa una afiliación superior al 15% de aquélla, la representación del sindicato o central será ostentada por 1 delegado/a.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal deberá acreditarlo ante la empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado/a, su condición de representante de sindicato, a todos los efectos.

El delegado/a sindical deberá ser trabajador/a en activo de la empresa y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicatos a quien represente.

Artículo 61. Funciones de los delegados/as sindicales.

a) Representar y defender los intereses del sindicato al que pertenezcan y de los afiliados/as del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de la empresa.

b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

c) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley, convenios colectivos, etc., que el Comité de empresa.

d) Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados/as al sindicato.

e) Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as al sindicato. Serán informados con 48 horas de antelación.

2. En materia de estructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores/as.

3. La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias será comunicada con 5 días hábiles de antelación.

f) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

g) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que podrían interesar a los respectivos afiliados/as al sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado/a un tablón de anuncios que se colocará dentro de la empresa y en un lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores/as.

Las publicaciones serán remitidas con antelación a la dirección de Recursos Humanos de la empresa para su conocimiento.

h) En materia de reuniones, en cuanto al procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

i) Los delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

j) Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa deberá efectuar las antedichas detracciones, salvo indicación en contra, durante períodos de 1 año.

CVE-Núm. de registre: 062015000531

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

k) Excedencias: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador/a en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional, en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa, si lo solicitara, en el término de 1 mes al finalizar el desempeño del mismo.

l) El delegado/a o miembro del Comité de empresa que ostente cargo de relevancia nacional y que participe en la Comisión Negociadora del Convenio general de química disfrutará el permiso retribuido durante la duración de la negociación, así como de las comisiones mixtas que emanen del citado convenio.

Artículo 62. Comité de empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce al Comité de empresa la siguiente función:

a) Ser informado por la dirección de empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada por el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

4. En función de la materia de que se trate:

4.1 Sobre la implantación o revisión de sistemas de reorganización en el trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias (estudios de tiempos, establecimiento de primas o incentivos, valoración de puestos de trabajo), será comunicada con 5 días hábiles de antelación.

4.2 Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

4.3 Sobre el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente se utilizan, estando legitimado el Comité de empresa para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa, y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

4.4 Sobre sanciones impuestas y, en especial, en supuesto despido.

4.5 En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

4.6 Sobre las características de contratación y condiciones del personal de nuevo ingreso.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

2. La calidad de la docencia y efectividad de la misma.

3. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

CVE-Núm. de registre: 062015000531

4. Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores/as o de sus familiares.

5. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

6. Se reconoce al Comité de empresa la capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relacionado al ámbito de su competencia.

7. Los miembros del Comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 del punto a) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

8. El Comité de empresa velará no sólo para que en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de empresa o delegado/a del personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción, por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes delegados/as del personal y el delegado/a del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa, respecto de los demás trabajadores/as, en el supuesto de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas y regulación de empleo.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente al efecto.

d) Dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina.

En este Convenio colectivo se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del Comité como representantes de comisiones negociadoras del Convenio colectivo en los que sean afectados, y, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de empresa o delegados/as del personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Acumulación y gestión de las horas sindicales.

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los comités, delegados/as de personal, delegados/as sindicales serán acumulables por períodos anuales, previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente.

La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a las organizaciones sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

CVE-Núm. de registre: 062015000531

El sindicado, o en su nombre la sección sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité, delegados/as de personal y delegados/as sindicales. En cualquier caso, la utilización de horas acumuladas según los criterios aquí establecidos deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de 48 horas debiendo efectuarse por período de tiempo predeterminado.

Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las leyes.

Capítulo 11. Relaciones laborales.

Artículo 63. Comisión Mixta.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Las funciones de la mencionada Comisión Mixta serán las siguientes:

1. El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.

2. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del presente Convenio durante su vigencia.

3. El conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio. A tal efecto, la Comisión deberá reunirse en el plazo de los 8 días siguientes a su convocatoria, debiendo resolver en el plazo máximo de 48 horas. En el caso de que tampoco la Comisión pudiera resolver las discrepancias existentes, ésta someterá el asunto a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, u órgano equivalente que, en su caso, pudiera sustituirlo.

4. Asimismo, ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio Colectivo, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional. En el supuesto de que la Comisión Paritaria no pudiera resolver las discrepancias y conflictos existentes, éstos serán sometidos a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, u órgano equivalente que, en su caso, pudiera sustituirlo.

Capítulo 12. Cláusulas finales.

Artículo 64. Naturaleza de las cantidades.

Todas las cifras que indican cantidades, tanto en el presente Convenio como en los cuadros anexos, tienen la consideración de importes íntegros (brutos).

Artículo 65. Vinculación.

En las materias que no figuran en el presente Convenio colectivo de empresa se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y Convenio General de Industrias Químicas.

La legislación vigente será acomodada en todo momento al presente Convenio colectivo por parte de la Comisión Mixta.

Denuncia del Convenio.

La denuncia del Convenio para su renovación se hará dentro del último trimestre a su finalización.

Denunciado el Convenio, las partes convienen que, desde la fecha de su denuncia y durante la fase de negociación del próximo, se mantendrá vigente el actual Convenio.

En el caso de ruptura de las negociaciones por cualquiera de las partes, se estará a lo dispuesto en la ley, prevaleciendo este párrafo sobre el anterior. De esta forma, el cómputo de un año, previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, se iniciará desde el momento en que se denuncie el Convenio por cualquiera de las partes.

CVE-Núm. de registre: 062015000531

Prórroga.

El Convenio se prorrogará automáticamente, de año en año, en caso de no existir denuncia por ninguna de las partes.

TABLAS SALARIALES 2014 - 2016.

Personal administrativo.

		Sueldo convenio		Plus fabricación		Pagas especiales		Totales brutos año 2012		
	Categoría	Día	Mes	Día	Mes	marzo	septiembre	Día	Mes	Año
852	Jefe/a adm. 1ª D	73,1553	2.194,66	-	-	2.128,6380	2.128,6380	73,1553	2.194,66	34.982,52
851	Jefe/a adm. 1ª C	70,7059	2.121,18	-	-	2.128,6380	2.128,6380	70,7059	2.121,18	33.953,77
850	Jefe/a adm. 1ª B	68,0519	2.041,56	-	-	2.128,6380	2.128,6380	68,0519	2.041,56	32.839,09
849	Jefe/a adm. 1ª A	64,7490	1.942,47	-	-	2.128,6380	2.128,6380	64,7490	1.942,47	31.451,85
857	Jefe/a adm. 2ª D	64,2972	1.928,92	-	-	2.128,6380	2.128,6380	64,2972	1.928,92	31.262,09
856	Jefe/a adm. 2ª C	62,1897	1.865,69	-	-	2.128,6380	2.128,6380	62,1897	1.865,69	30.376,96
855	Jefe/a adm. 2ª B	60,1782	1.805,34	-	-	2.128,6380	2.128,6380	60,1782	1.805,34	29.532,10
854	Jefe/a adm. 2ª A	58,2623	1.747,87	-	-	2.128,6380	2.128,6380	58,2623	1.747,87	28.727,43
704	Técnico/a espec.adm D	64,2972	1.928,92	-	-	2.128,6380	2.128,6380	64,2972	1.928,92	31.262,09
703	Técnico/a espec.adm C	62,1897	1.865,69	-	-	2.128,6380	2.128,6380	62,1897	1.865,69	30.376,96
702	Técnico/a espec.adm B	60,1782	1.805,34	-	-	2.128,6380	2.128,6380	60,1782	1.805,34	29.532,10
701	Técnico/a espec.adm A	58,2623	1.747,87	-	-	2.128,6380	2.128,6380	58,2623	1.747,87	28.727,43
864	Ofic.adm. 1ª D	57,2490	1.717,47	-	-	2.128,6380	2.128,6380	57,2490	1.717,47	28.301,85
863	Ofic.adm. 1ª C	53,8514	1.615,54	-	-	2.128,6380	2.128,6380	53,8514	1.615,54	26.874,87
862	Ofic.adm. 1ª B	50,7788	1.523,36	-	-	2.128,6380	2.128,6380	50,7788	1.523,36	25.584,36
861	Ofic.adm. 1ª A	49,8893	1.496,68	-	-	2.128,6380	2.128,6380	49,8893	1.496,68	25.210,79
869	Ofic.adm. 2ª D	49,0312	1.470,94	-	-	2.128,6380	2.128,6380	49,0312	1.470,94	24.850,38
868	Ofic.adm. 2ª C	46,3787	1.391,36	-	-	2.128,6380	2.128,6380	46,3787	1.391,36	23.736,35
867	Ofic.adm. 2ª B	45,0680	1.352,04	-	-	2.128,6380	2.128,6380	45,0680	1.352,04	23.185,82
866	Ofic.adm. 2ª A	42,9152	1.287,46	-	-	2.128,6380	2.128,6380	42,9152	1.287,46	22.281,67
874	Aux. Admin. D	41,7260	1.251,78	-	-	2.128,6380	2.128,6380	41,7260	1.251,78	21.782,20
873	Aux. Admin. C	36,6511	1.099,53	-	-	2.128,6380	2.128,6380	36,6511	1.099,53	19.650,73
872	Aux. Admin. B	34,7406	1.042,22	-	-	2.128,6380	2.128,6380	34,7406	1.042,22	18.848,34
871	Aux. Admin. A	32,8731	986,19	-	-	2.128,6380	2.128,6380	32,8731	986,19	18.063,96
879	Aspirante 17 D	23,9088	717,26	-	-	2.128,6380	2.128,6380	23,9088	717,26	14.298,96
878	Aspirante 17 C	22,8470	685,41	-	-	2.128,6380	2.128,6380	22,8470	685,41	13.853,00
877	Aspirante 16 B	22,6487	679,46	-	-	2.128,6380	2.128,6380	22,6487	679,46	13.769,73
876	Aspirante 16 A	22,6487	679,46	-	-	2.128,6380	2.128,6380	22,6487	679,46	13.769,73

Personal técnico.

		Sueldo convenio		Plus fabricación		Pagas especiales		Totales brutos año 2012		
	Categoría	Día	Mes	Día	Mes	marzo	septiembre	Día	Mes	Año
709	Técnico/A Labor.-D	73,1551	2.194,65	-	-	2.128,6380	2.128,6380	73,1551	2.194,65	34.982,43
708	Técnico/A Labor.-C	70,7065	2.121,19	-	-	2.128,6380	2.128,6380	70,7065	2.121,19	33.953,99
707	Técnico/A Labor.-B	68,0518	2.041,55	-	-	2.128,6380	2.128,6380	68,0518	2.041,55	32.839,04
706	Técnico/A Labor.-A	64,7487	1.942,46	-	-	2.128,6380	2.128,6380	64,7487	1.942,46	31.451,72
714	Técnico/A Espec.Lab-D	64,2970	1.928,91	-	-	2.128,6380	2.128,6380	64,2970	1.928,91	31.262,00
713	Técnico/A Espec.Lab-C	62,1895	1.865,69	-	-	2.128,6380	2.128,6380	62,1895	1.865,69	30.376,87
712	Técnico/A Espec.Lab-B	60,1783	1.805,35	-	-	2.128,6380	2.128,6380	60,1783	1.805,35	29.532,15
711	Técnico/A Espec.Lab-A	58,2620	1.747,86	-	-	2.128,6380	2.128,6380	58,2620	1.747,86	28.727,30
810	Anal. Labor. D	64,2970	1.928,91	-	-	2.128,6380	2.128,6380	64,2970	1.928,91	31.262,00
809	Anal. Labor. C	62,1892	1.865,68	-	-	2.128,6380	2.128,6380	62,1892	1.865,68	30.376,74
808	Anal. Labor. B	60,1783	1.805,35	-	-	2.128,6380	2.128,6380	60,1783	1.805,35	29.532,15
807	Anal. Labor. A	58,2619	1.747,86	-	-	2.128,6380	2.128,6380	58,2619	1.747,86	28.727,26
815	Anal. Lab. 1ªd	57,2499	1.717,50	-	-	2.128,6380	2.128,6380	57,2499	1.717,50	28.302,25
814	Anal. Lab. 1ª C	53,8514	1.615,54	-	-	2.128,6380	2.128,6380	53,8514	1.615,54	26.874,87
813	Anal. Lab. 1ª B	50,7788	1.523,36	-	-	2.128,6380	2.128,6380	50,7788	1.523,36	25.584,36
812	Anal. Lab. 1ª A	49,8893	1.496,68	-	-	2.128,6380	2.128,6380	49,8893	1.496,68	25.210,79
820	Anal. Lab. 2ª D	49,0312	1.470,94	-	-	2.128,6380	2.128,6380	49,0312	1.470,94	24.850,38
819	Anal. Lab. 2ª C	46,3787	1.391,36	-	-	2.128,6380	2.128,6380	46,3787	1.391,36	23.736,35
818	Anal. Lab. 2ª B	45,0680	1.352,04	-	-	2.128,6380	2.128,6380	45,0680	1.352,04	23.185,82
817	Anal. Lab. 2ª A	42,9152	1.287,46	-	-	2.128,6380	2.128,6380	42,9152	1.287,46	22.281,67
835	Aux. Labor. D	41,7260	1.251,78	-	-	2.128,6380	2.128,6380	41,7260	1.251,78	21.782,20
834	Aux. Labor. C	36,6513	1.099,54	-	-	2.128,6380	2.128,6380	36,6513	1.099,54	19.650,82
833	Aux. Labor. B	34,7407	1.042,22	-	-	2.128,6380	2.128,6380	34,7407	1.042,22	18.848,38
832	Aux. Labor. A	32,8731	986,19	-	-	2.128,6380	2.128,6380	32,8731	986,19	18.063,96
840	Aspir. Lab. 17 D	23,9088	717,26	-	-	2.128,6380	2.128,6380	23,9088	717,26	14.298,96
839	Aspir. Lab. 17 C	22,8470	685,41	-	-	2.128,6380	2.128,6380	22,8470	685,41	13.853,00
838	Aspir. Lab. 16 B	22,6489	679,47	-	-	2.128,6380	2.128,6380	22,6489	679,47	13.769,82
837	Aspir. Lab. 16 A	22,6489	679,47	-	-	2.128,6380	2.128,6380	22,6489	679,47	13.769,82

CVE-Núm. de registre: 062015000531

Personal técnico de fabricación-mantenimiento.

		Sueldo convenio		Plus fabricación		Pagas especiales		Totales brutos año 2012		
	Categoría	Día	Mes	Día	Mes	marzo	septiembre	Día	Mes	Año
719	Técnico/A Fabric/Mto. D	73,1551	2.194,65	-	-	2.128,6380	2.128,6380	73,1551	2.194,65	34.982,43
718	Técnico/A Fabric/Mto. C	70,7065	2.121,19	-	-	2.128,6380	2.128,6380	70,7065	2.121,19	33.953,99
717	Técnico/A Fabric/Mto. B	68,0518	2.041,55	-	-	2.128,6380	2.128,6380	68,0518	2.041,55	32.839,04
716	Técnico/A Fabric/Mto. A	64,7487	1.942,46	-	-	2.128,6380	2.128,6380	64,7487	1.942,46	31.451,72
724	Técnico/A Espec.Fab/Mto D	54,0194	1.620,58	11,5474	346,42	2.128,6380	2.128,6380	65,5669	1.967,01	31.795,35
723	Técnico/A Espec.Fab/Mto C	52,3707	1.571,12	11,5474	346,42	2.128,6380	2.128,6380	63,9181	1.917,54	31.102,88
722	Técnico/A Espec.Fab/Mto B	50,8415	1.525,24	11,5474	346,42	2.128,6380	2.128,6380	62,3889	1.871,67	30.460,62
721	Técnico/A Espec.Fab/Mto A	49,3167	1.479,50	11,5474	346,42	2.128,6380	2.128,6380	60,8641	1.825,92	29.820,21
825	Contramaest. D	54,0194	1.620,58	11,5474	346,42	2.128,6380	2.128,6380	65,5669	1.967,01	31.795,35
824	Contramaest. C	52,3707	1.571,12	11,5474	346,42	2.128,6380	2.128,6380	63,9181	1.917,54	31.102,88
823	Contramaest. B	50,8415	1.525,24	11,5474	346,42	2.128,6380	2.128,6380	62,3889	1.871,67	30.460,62
822	Contramaest. A	49,3167	1.479,50	11,5474	346,42	2.128,6380	2.128,6380	60,8641	1.825,92	29.820,21
830	Encargado/a D	48,5687	1.457,06	11,6819	350,46	2.128,6380	2.128,6380	60,2507	1.807,52	29.562,56
829	Encargado/a C	46,9837	1.409,51	11,6819	350,46	2.128,6380	2.128,6380	58,6657	1.759,97	28.896,86
828	Encargado/a B	45,4749	1.364,25	11,6819	350,46	2.128,6380	2.128,6380	57,1569	1.714,71	28.263,15
827	Encargado/a A	44,9748	1.349,24	11,6819	350,46	2.128,6380	2.128,6380	56,6567	1.699,70	28.053,10

Personal subalterno.

		Sueldo convenio		Plus fabricación		Pagas especiales		Totales brutos año 2012		
	Categoría	Día	Mes	Día	Mes	marzo	septiembre	Día	Mes	Año
900	Cobrador/A D	43,2732	1.298,20	0,00	-	2.128,6380	2.128,6380	43,2732	1.298,20	22.432,03
899	Cobrador/A C	42,0496	1.261,49	0,00	-	2.128,6380	2.128,6380	42,0496	1.261,49	21.918,10
898	Cobrador/A B	38,8669	1.166,01	0,00	-	2.128,6380	2.128,6380	38,8669	1.166,01	20.581,39
897	Cobrador/A A	36,7461	1.102,38	0,00	-	2.128,6380	2.128,6380	36,7461	1.102,38	19.690,65
905	Portero/A D	43,2728	1.298,18	0,00	-	2.128,6380	2.128,6380	43,2728	1.298,18	22.431,86
904	Portero/A C	42,0489	1.261,47	0,00	-	2.128,6380	2.128,6380	42,0489	1.261,47	21.917,83
903	Portero/A B 3	8,8669	1.166,01	0,00	-	2.128,6380	2.128,6380	38,8669	1.166,01	20.581,39
902	Portero/A A	36,7457	1.102,37	0,00	-	2.128,6380	2.128,6380	36,7457	1.102,37	19.690,48
910	Vigilante D	43,2728	1.298,18	0,00	-	2.128,6380	2.128,6380	43,2728	1.298,18	22.431,86
909	Vigilante C	42,0489	1.261,47	0,00	-	2.128,6380	2.128,6380	42,0489	1.261,47	21.917,83
908	Vigilante B	38,8669	1.166,01	0,00	-	2.128,6380	2.128,6380	38,8669	1.166,01	20.581,39
907	Vigilante A	36,7457	1.102,37	0,00	-	2.128,6380	2.128,6380	36,7457	1.102,37	19.690,48
915	Telefonista D	38,5359	1.156,08	0,00	-	2.128,6380	2.128,6380	38,5359	1.156,08	20.442,34
914	Telefonista C	36,6296	1.098,89	0,00	-	2.128,6380	2.128,6380	36,6296	1.098,89	19.641,70
913	Telefonista B 3	4,7597	1.042,79	0,00	-	2.128,6380	2.128,6380	34,7597	1.042,79	18.856,36
912	Telefonista A	33,9928	1.019,78	0,00	-	2.128,6380	2.128,6380	33,9928	1.019,78	18.534,25

Personal obrero-mantenimiento.

		Sueldo convenio		Plus fabricación		Pagas especiales		Totales brutos año 2012		
	Categoría	Día	Mes	Día	Mes	marzo	septiembre	Día	Mes	Año
925	Oficial 1ª D	45,2645	1.357,94	11,8149	354,45	2.128,6380	2.128,6380	57,08	1.712,38	28.456,96
924	Oficial 1ª C	43,3119	1.299,36	11,8149	354,45	2.128,6380	2.128,6380	55,13	1.653,80	27.627,10
923	Oficial 1ª B	42,5187	1.275,56	11,8149	354,45	2.128,6380	2.128,6380	54,33	1.630,01	27.289,98
922	Oficial 1ª A	42,1655	1.264,97	11,8149	354,45	2.128,6380	2.128,6380	53,98	1.619,41	27.139,86
930	Oficial 2ª D	40,9314	1.227,94	11,8149	354,45	2.128,6380	2.128,6380	52,75	1.582,39	26.615,38
929	Oficial 2ª C	40,0710	1.202,13	11,8149	354,45	2.128,6380	2.128,6380	51,89	1.556,58	26.249,69
928	Oficial 2ª B	39,6017	1.188,05	11,8149	354,45	2.128,6380	2.128,6380	51,42	1.542,50	26.050,27
927	Oficial 2ª A	38,8747	1.166,24	11,8149	354,45	2.128,6380	2.128,6380	50,69	1.520,69	25.741,26
935	Oficial 3ª D	38,8712	1.166,14	12,0332	361,00	2.128,6380	2.128,6380	50,90	1.527,13	25.831,48
934	Oficial 3ª C	38,2028	1.146,08	12,0332	361,00	2.128,6380	2.128,6380	50,24	1.507,08	25.547,39
933	Oficial 3ª B	37,6717	1.130,15	12,0332	361,00	2.128,6380	2.128,6380	49,70	1.491,15	25.321,67
932	Oficial 3ª A	37,1387	1.114,16	12,0332	361,00	2.128,6380	2.128,6380	49,17	1.475,16	25.095,15
940	Aprendiz/a D	21,2078	636,23	2,6489	79,47	2.128,6380	2.128,6380	23,86	715,70	14.383,13
939	Aprendiz/a C	19,6174	588,52	2,6489	79,47	2.128,6380	2.128,6380	22,27	667,99	13.707,20
938	Aprendiz/a B	19,0408	571,22	2,1666	65,00	2.128,6380	2.128,6380	21,21	636,22	13.259,58
937	Aprendiz/a A	18,4852	554,56	2,1666	65,00	2.128,6380	2.128,6380	20,65	619,56	13.023,48

CVE-Núm. de registre: 062015000531

Personal obrero.

		Sueldo convenio		Plus fabricación		Pagas especiales		Totales brutos año 2012		
	Categoría	Día	Mes	Día	Mes	marzo	septiembre	Día	Mes	Año
949	Oficial 1ª 6	43,0802	1.292,41	11,8149	354,45	2.128,6380	2.128,6380	54,8951	1.646,85	27.528,61
950	Ofic.1ª jefe eq. 5	41,9631	1.258,89	11,8149	354,45	2.128,6380	2.128,6380	53,7780	1.613,34	27.053,83
948	Ofic. 1ª Carret	41,5595	1.246,78	11,8149	354,45	2.128,6380	2.128,6380	53,3743	1.601,23	26.882,30
947	Oficial 1ª 5	40,2726	1.208,18	11,8149	354,45	2.128,6380	2.128,6380	52,0875	1.562,62	26.335,37
951	Oficial 2ª 4	38,0103	1.140,31	11,8149	354,45	2.128,6380	2.128,6380	49,8252	1.494,75	25.373,89
952	Ayte. Especial.	36,7326	1.101,98	12,0331	360,99	2.128,6380	2.128,6380	48,7656	1.462,97	24.922,51
971	Etiquetador/a	32,1722	965,17	11,8149	354,45	2.128,6380	2.128,6380	43,9871	1.319,61	22.892,70
953	Peón + 2 meses	32,1722	965,17	11,8149	354,45	2.128,6380	2.128,6380	43,9871	1.319,61	22.892,70
954	Peón 1-2 meses	32,1722	965,17	8,8611	265,83	2.128,6380	2.128,6380	41,0333	1.231,00	21.652,10
959	Pinche 17	22,3537	670,61	2,6489	79,47	2.128,6380	2.128,6380	25,0026	750,08	14.870,15
958	Pinche 16	21,5120	645,36	2,1666	65,00	2.128,6380	2.128,6380	23,6786	710,36	14.309,85

Barcelona, 26 de març de 2015
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062015000531