



RESOLUCIÓ de 21 d'octubre de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Dallant, SA per als anys 2019-2021 (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 15 de juliol de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Dallant, SA per als anys 2019-2021 (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 de Treball, Afers Socials i Famílies 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 2019-2021.

Capítulo I **Ámbito y vigencia**

Artículo 1. Ambito de aplicación.

Todas las referencias que, al presente Convenio, se hagan al término "trabajador", se han de entender efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer.

En su aspecto territorial, funcional y personal, el convenio afectará a todos los trabajadores de la empresa Dallant SA en su centro de trabajo situado en Sant Feliu de Llobregat (Barcelona): Laurea Miró, 392.

De conformidad con el artículo 85.3 c) del ET se acuerda lo siguiente:

1. El acuerdo de las partes de someter las discrepancias que pueden surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del artículo 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio, a la Comisión Paritaria del mismo.

2. Ante la discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria, su sometimiento al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Tribunal laboral de Cataluña como forma de resolver las discrepancias al respecto.

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. Se establece una duración del Convenio de tres años, a contar desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

3. Prórroga. El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por periodos 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 la legislación vigente.

Capítulo II 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 los 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.

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 por 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 veinticuatro meses. Dichos contratos de formación solo 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. Periodo 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:

- Grupo profesional 7 y 8: 6 meses.
- Grupo profesional 5 y 6 : 4 meses.

- Grupo profesional 3 y 4: 3 meses
- Grupo profesional 2: 2 meses.
- Grupo profesional 1:1 mes.

Capítulo III Política salarial

Artículo 5. Remuneraciones. Aumento salarial.

5.1. Para el año 2019, se pacta expresamente que el incremento salarial porcentual se ajustará a lo dispuesto en el acuerdo de revisión salarial de Dallant: 2.-% porcentual.

5.1.1 Para los años 2020 y 2021 las partes acordarán la fijación de los incrementos salariales para dichos ejercicios comprometiéndose a negociar de buena fe.

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 el salario aplicándose el resultado exclusivamente sobre salario. Se excluye para dicho cálculo el grupo 0.

5.3. Masa salarial bruta.

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

5.3.1. 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.

5.3.2. Otros conceptos económicos. Estos conceptos se desglosarán 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.

Notas:

a. Estos conceptos estarán referidos a todos los trabajadores y personal que perciban 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 este 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 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.

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 integrada 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 por lo dispuesto en el artículo 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 junio, julio, agosto y septiembre se podrán incorporar familiares de 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 se ha de cultivar la industria sostenible en el territorio donde opera y mantener alianzas estables con los diferentes grupos de interés. Esta política de becas se inscribe en el marco de esta filosofía empresarial.

Artículo 7. Tabla salario base Convenio.

2019

Grupos prof.	Subgrupos	Area	Categorías	Plus convenio	Salario mínimo garantizado	Salario mensual	Salario anual
GP 01	GP01P0	P	Ayudante especialista		1.537,97	1.537,97	23.069,52
	GP01A0	A	Auxiliar administrativo 2ª				
	GP01T0	T	Auxiliar laboratorio 2ª				
	GP01P1	S	Peón				
GP 02	GP02A0	A	Auxiliar administrativo 1ª		1.939,94	1.939,94	29.099,12
	GP02T0	T	Auxiliar laboratorio 1ª				
	GP02P0	P	Oficial 3ª				
	GP02P0	P	Profesional 3ª				
GP 03	GP03P0	P	Profesional 2ª	0,00	2.347,93	2.347,93	35.218,99
	GP03P0	P	Oficial 2ª	0,00		2.347,93	35.218,99
	GP03T0	T	Ayudante técnico 2ª	205,16		2.553,10	38.296,43
	GP03A0	A	Oficial administrativo 2ª	102,58		2.450,51	36.757,71
GP 04	GP04A0	A	Conductor		2.830,54	2.830,54	42.458,06
	GP04P0	P	Profesional 1ª			2.830,54	42.458,06
	GP04P0	P	Almacenero			2.830,54	42.458,06
	GP04P0	P	Oficial 1ª			2.830,54	42.458,06
	GP04A1	A	Oficial administrativo 1ª	33,01		2.863,55	42.953,28
	GP04A2	C	Representante	54,23		2.884,76	43.271,45
	GP04T0	T	Perfil técnico	31,82		2.862,36	42.935,39
GP 05	GP05T0	T	Ayudante técnico 1ª	189,84	2.980,99	3.170,82	47.562,36
	GP05A1	A	Secretaria dirección	497,60		3.478,58	52.178,72

	GP05A	A	Jefe administrativo 2ª	0,00		2.980,99	44.714,79
	GP05A0	A	Tec. aseguramiento de calidad	0,00		2.980,99	44.714,79
	GP05T0	T	Analista	189,84		3.170,82	47.562,36
	GP05P0	P	Capataz	189,84		3.170,82	47.562,36
	GP05P1	P	Jefe sección	497,60		3.478,58	52.178,72
	GP05A0	C	Ej.ventas export	550,63		3.531,61	52.974,16
	GP05A2	C	Ayte. técnico ventas	550,63		3.531,61	52.974,16
GP 06	GP06A0	A	Jefe administrativo 1ª		3.861,96	3.861,96	57.929,33
	GP06P0	P	Jefe logística y plan.				
	GP06P0	P	Jefe mant.seg. Y g.m.a.				
	GP06P0	P	Jefe producción				
	GP06A0	C	Dir.o res . de rea comercial				
	GP06A0	A	Jefe de gestión de calidad				
GP 07	GP07A0	C	Jefe de marketing		4.133,95	4.133,95	62.009,24
	GP07T0	T	Jefe técnico				
	GP07A0	A	Auditor interno				
	GP07T1	T	Jefe control calidad				
	GP07A0	A	Dirección de sistemas				
	GP07A0	A	Dirección administrativa				
GP 08	GP08A0	A	Director de compras y recursos humanos		4.306,07	4.306,07	64.590,98
	GP08T0	T	Director i+d y legisl.				
	GP08T0	T	Director tecnico				
	GP08A0	C	Director comercial				
	GP08A0	A	Licenciado				

Artículo 8. Complemento salarial por antigüedad.

Este complemento personal se percibirá sobre las bases de cálculo siguiente: se aplicará 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 contando desde la fecha de ingreso y a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se cumpla la fecha, para el personal de nuevo ingreso en la empresa, posterior al 1 de enero de 1987 estableciendo 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.

Para el personal con ingreso anterior al 1 de enero de 1987 se calculará con la base asignada de forma personal en cada caso utilizando el mismo método de trienios y quinquenios que en el caso anterior.

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 destinen a complemento de puesto de trabajo, la empresa dará 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 detallarán los tanto por cientos asignados sobre el SMG a cada CPT.

Capítulo 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.

Cualquier viaje con pernoctación de un periodo máximo de siete días se compensará con 100.- EUR por noche y la devolución de los días festivos empleados. Los viajes de más de siete días se negociarán con la empresa. Se exceptúan los miembros del departamento comercial.

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. Beneficios sociales.

a) 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:

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 2019 al 31 de diciembre del 2021.

b) Complemento beneficio social

Durante la vigencia del presente Convenio se incluirá en la nómina correspondiente un nuevo concepto denominado beneficio social y por importe mensual de 100 EUR brutos (1.200 EUR anuales) siendo acreedores del mismo el trabajador (en caso de parejas de hecho o matrimonio de trabajadores solo uno de ellos) que tenga un hijo menor de edad y con un grado de discapacidad igual o superior al 30% según Resolución emitida al efecto por el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat de Catalunya.

La empresa se reserva el derecho de renegociar las condiciones de dicho beneficio o su continuidad en sucesivos convenios colectivos en el caso de que el número de perceptores supere las cinco personas entre toda la plantilla de la empresa.

Artículo 15. Obsequio de natalidad.

La compañía facilitará una tarjeta de regalo por un importe de 125.- 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 este 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. Préstamos.

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 la categoría del 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 reintegrar el préstamo concedido, así como exigir a este la justificación del destino dado al préstamo concedido. La falsedad constatada en este apartado tendrá como efecto 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.

Capítulo 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.

Los trabajadores administrativos y técnicos del turno de mañana tienen flexibilidad horaria de 30 minutos, pudiendo entrar de 7:00 a 7:30 y salir de 14:30 a 15:00. Esta flexibilidad será aplicable siempre que el puesto lo permita. Los trabajadores administrativos y técnicos de distintos turnos, en la medida de lo posible, tienen la misma flexibilidad. Cuando un trabajador entra más tarde a trabajar, debe recuperarlo en el mismo día o se le aplicará permiso de hora extra.

Cuando por motivos ajenos al trabajador, como puede ser un accidente en carretera que colapsa la circulación o problemas con el transporte público (huelga de transporte, accidente o corte del servicio), el trabajador llega tarde, ese tiempo lo asumirá la empresa, sin que tenga que recuperarlo el trabajador, pero solo 3 veces al año. A partir de la cuarta ocasión, ese tiempo tendrá que ser recuperado por el trabajador.

Siempre se deberá aportar la documentación pertinente para acreditar dicha incidencia.

Artículo 20. Bolsa de horas.

Artículo 20.1. Horas flexibles.

Sobre el calendario que rijan en la empresa, la dirección de esta podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta cien 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 rijan 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 causa 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 siete 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 una hora y el máximo de tres horas.

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 esta.

- 1,5 horas de descanso obligatorio por cada hora flexible realizada, desde la décima hora de trabajo diario, e incluida esta.

- En los supuestos de utilización de la bolsa de horas para los casos contemplados en el artículo 20.3 y siguientes 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, con la que se justifique objetivamente la adopción de la medida. Cuando las disminuciones en la demanda de 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 periodo 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 justifican 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 cinco 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 siete 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 de cualquiera de las posibles acciones de flexibilidad, se tendrán en cuenta los sistemas de rotación de tal forma que no sean realizadas siempre por las mismas personas, así como se establecerá la posibilidad de permutas 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 de ambas no supere más de cien 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 un equilibrio entre flexibilidad organizativa y conciliación personal.

Artículo 20.2. Horas extraordinarias.

Solo 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 rija 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 que 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 a 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, 19.94.- EUR; festiva o nocturna; 39.88.- EUR. Para 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 negociarán con la empresa. Las horas extras se notificarán en la nómina.

Artículo 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 pasaran 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.

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 este 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 este último y las generadas en los cuatro últimos meses del año natural se podrán disfrutar dentro de los primeros seis 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 noventa 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 que 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 por el 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 artículo 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 cuatro sábados al año por cada trabajador. En ambos supuestos la compensación por cada hora trabajada será de dos horas de descanso obligatorio.

Artículo 21. Vacaciones.

Se conviene un periodo anual de vacaciones de treinta días naturales. Si durante el periodo vacacional previamente fijado de un/a trabajador/a, este coincidiera con el tiempo de permiso por maternidad/paternidad, se interrumpirá el 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, 75 eur, para horario establecido de retén. En el caso de que el retén deba ser de jornada completa, se aplicará el incremento anual firmado. Igualmente, los días libres que por aplicación del calendario laboral pudieran corresponder a los trabajadores se articularán según la bolsa individual de tiempo disponible según el artículo 20.3.

Capítulo VI Régimen 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. El inicio del disfrute debe aplicarse el primer día laborable siguiente a la consecución del hecho causante.
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. El inicio del disfrute debe aplicarse el primer día laborable siguiente a la consecución del hecho causante.

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 podrán ampliarse a cinco cuando medie necesidad de desplazarse fuera de la provincia al efecto. También se considera como grave enfermedad la hospitalización o la 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 los trabajadores deberán aportar aquella documentación en el plazo máximo de cuarenta y ocho 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.

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 los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo, el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el primer día laborable después del hecho causante, salvo en caso 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 este último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

En cualquiera de los puntos correspondientes a permisos remunerados antes mencionados se estará dispuesto a la legislación vigente en cada momento.

Pareja de hecho:

De conformidad con la jurisprudencia y legislación vigente se asimilarán los derechos de las parejas de hecho al matrimonio civil, siendo requisito indispensable que la pareja de hecho se encuentre debidamente inscrita en el registro civil correspondiente. Queda expresamente

exceptuada un posible doble disfrute del permiso remunerado que por matrimonio recoge el presente Convenio colectivo siempre que se haya hecho uso de ese derecho con anterioridad a la formalización del mismo y con la misma pareja.

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) Jubilación parcial.

Con carácter previo a la firma del presente Convenio colectivo las partes negociadoras del mismo han firmado el acuerdo colectivo que recoge el plan de jubilación parcial en la empresa Dallant de conformidad a lo dispuesto en la vigente Ley General de la Seguridad Social y legislación concordante.

Artículo 26. Excedencia y reducción de jornada.

Artículo 26.1. Excedencias.

Se estará en lo dispuesto en los artículos 57 al 59 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 será estudiada 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. Los/las trabajadores/as, 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. El trabajador, 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 periodo 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 doce 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 aquella. 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 aquella, 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 que 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 dieciocho 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 comunicar 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 de 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 nueve meses podrá solicitar a la empresa, a través del departamento de recursos humanos 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 departamento de recursos humanos en caso de rechazar dicha solicitud realizará una carta motivada al respecto.

Capítulo VII Régimen 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 veces en un mes, en la asistencia al trabajo superior a cinco minutos.
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.

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.

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

12. 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 27.3. 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 31/1995 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.

Artículo 27.4. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superiores 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.

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 transgresión 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 esta 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 caso, 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 31/1995 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 el artículo 27.3.13, dentro de un plazo de doce meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad.

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 tres días.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la dirección de la empresa, valorando estas 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 siguientes en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de esta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.

4. De todo lo hecho 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 del 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 la 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 diez días, para las faltas graves a los veinte 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.

Capítulo VIII **Seguridad, salud y medio ambiente**

Artículo 28. Seguridad, salud y medio ambiente.

Se estará a lo dispuesto en el convenio general de la industria química vigente. Así como según lo dispuesto en la legislación vigente y en materia de prevención de riesgos laborales.

Capítulo IX **Derechos sindicales**

Artículo 29. Derechos sindicales.

Se estará a lo dispuesto en el título II del real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, estatuto de los trabajadores, así como en el convenio general de la industria química vigente.

Capítulo 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 extraordinarios. Otorgarán tal calificación el comité de empresa o la empresa. En los asuntos ordinarios la comisión mixta dará una resolución sobre el asunto en cuestión en el plazo de quince días, en los extraordinarios en setenta y dos 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 en esta Comisión Paritaria. Las partes se comprometen a priorizar el diálogo de la negociación colectiva versus 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, resultasen superiores a las que les correspondiese percibir con la aplicación del presente convenio, se le respetarán 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 PRIMERA

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 la ley 39/2015 de 1 de octubre de 2015 del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

De conformidad con la legislación vigente se han implementado en DallanT SA distintas políticas de responsabilidad social corporativa, procediendo entre otras actuaciones, a firmar tanto la empresa como los trabajadores que la integran los distintos protocolos referidos a los diversos campos de actuación en los que los mismos desarrollan su actividad.

DISPOSICIÓN FINAL

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

ANEXOS GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD.

Primer grado: padre/madre, hijos.
Segundo grado: abuelos, hermanos, nietos.

Nota: de conformidad con la jurisprudència 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.

Evaluaciones

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 a uno de sus miembros para cada una de las áreas de trabajo de la compañía: producción, administración y área técnica.

Asimismo 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 recursos humanos.

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

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 periodo de siete 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 esta 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 solicitarán poder participar en un proceso de conciliación, mediación o arbitraje en el tribunal laboral de Cataluña.

Finalización proceso.

La comisión mixta realizará dictamen respecto de la verificación del proceso. El secretario del comité de evaluación comunicará al director de recursos humanos 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.

Otra información para los profesionales evaluados:

- En el caso de que se realizase la evaluación meses después del cumplimiento de los requisitos se efectuará el aumento salarial con efecto retroactivo a la fecha de cumplimiento de los mismos.
- En el caso de 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 contradecirá, en ningún aspecto, lo estipulado en el convenio general de la industria química vigente.

Asimismo ambas partes se comprometen a someter al Tribunal Laboral de Cataluña cualquier controversia en la interpretación o aplicación del protocolo. Se asume que la resolución será vinculante para ambas partes.

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 solo afecta al entorno del 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, entendiendo por tales aquellas que no requieran conocimientos específicos. Actividades de etiquetado, reetiquetado y retractilar mercancías. Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos sencillos. Operaciones de limpieza, aun 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, correo electrónico, fotocopiar, etc. Trabajos elementales de archivo y soporte en tareas administrativas semi manuales.

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 solo afecta al entorno del puesto de trabajo o departamento.

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

Requisitos mínimos de formación: EGB o ESO.

Requisitos mínimos de experiencia: EGB o ESO: dos 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 se utilizarán en el proceso productivo, comprobando la calidad de los productos por él manipulados, no requiere conocimientos ni formación específica propia del departamento 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 exijan una calificación especial. Actividades de soporte como: registro de información, datos o documentos, por 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 esta en procesos sistematizados y procedimentales.

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. 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 tres años.

Diplomado: Mínimo dos años.

Licenciado: Mínimo un año.

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 especificarán 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 conllevarán la sistematización de la mayoría de procedimientos pudiendo la persona modificarlos para acomodarlos 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 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. Realizar tareas de aplicación de producto en fórmula de aplicación cerrada, así como dar 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 del ciclo del proyecto. El alcance de los procesos es: 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: cinco años.

Diplomado: cuatro años.

Licenciado: dos años.

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 tienen como objeto: tesorería y contabilidad, compras, desarrollo de personas y organización, gestión de calidad, mejora continua de procesos, informática y/u otros análogos.

También se vinculan a este grupo profesional actividades de ventas o comerciales que articulen 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. 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: CFGS 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 propias 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 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 equipos operativos heterogéneos 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 cinco años.

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

Operaciones: 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 la 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 máster 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 equipos heterogéneos 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 seis años.

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 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 la gestión de calidad, internacionalización de los productos y de la marca, marketing y/u otras análogas. Actividades que comporten la dirección de sistemas informáticos, redes y comunicaciones en general. La planificación, ejecución y evaluación de dichas actividades. Estas 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 la 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 máster 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 equipos heterogéneos 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 ocho 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.

La dirección de la política comercial y de marketing de la compañía. La gestión de los recursos comerciales de esta, 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.

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 sustituciones temporales, tendrán que ser de libre acceso y promoción interna para los profesionales de la compañía. Esta 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 tabloneros 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 diez días hábiles). En el caso de 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).

	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 responsabilidad en la gestión y resultados						
Nivel de capacidad de interrelación						
Nivel de priorización de tareas						
Nivel de naturaleza del equipo						
TOTAL:						

SOLICITUD DE CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.

Objeto 1: Esta solicitud tiene como objeto poder acomodar mejor las necesidades productivas de la compañía con las necesidades 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.

Esta solicitud tiene únicamente carácter informativo destinado a la dirección de la compañía.

NOMBRE Y APELLIDOS:	
SECCIÓN:	
MOTIVO DEL CAMBIO:	
EXPECTATIVAS DE DESARROLLO EN EL NUEVO PUESTO DE TRABAJO:	
ÁREA DE DESTINO:	<input type="checkbox"/> TÉCNICA <input type="checkbox"/> PRODUCCIÓN <input type="checkbox"/> COMERCIAL <input type="checkbox"/> ADMINISTRACIÓN <input type="checkbox"/> 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 esta y no producir situaciones incómodas en los diferentes departamentos donde trabajan los profesionales que demandan estos cambios.

Barcelona, 21 d'octubre de 2020

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès