

Divendres, 2 d'octubre de 2015

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

RESOLUCIÓ de 8 de setembre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Reyde, SA, per als anys 2015-2017 (codi de conveni núm. 08003641011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Reyde, SA subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 8 d'agost de 2015 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; 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 63/2015, de 28 de novembre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Reyde, SA per als anys 2015-2017 (codi de conveni núm. 08003641011994).al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA REYDE, SA, PARA LOS AÑOS 2015-2017.

Artículo 1. Ámbito.

El presente Convenio es de ámbito de empresa y afectará a todos los trabajadores de Reyde, SA, que prestan servicios en sus centros de trabajo de Sant Boi de Llobregat (Barcelona) calle Joventut número 23, y El Prat de Llobregat (Barcelona), Polígono Industrial Mas Mateu, calle de L'Om, número 15, con excepción de los comprendidos en el artículo 2 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2015 y tendrá una duración de tres años, concluyendo el día 31 de diciembre de 2017.

Artículo 3. Incremento.**1. Incremento salarial para el primer año de vigencia. (Del 01.01.2015 al 31.12.2015):**

Crecimiento general de todos los conceptos retributivos de un 1% a excepción del salario convenio de los grupos profesionales 4 y 5 que se incrementará en un 1,25%.

Los conceptos plus puntualidad asistencia y permanencia y complemento cantidad y calidad en el trabajo no tendrán crecimiento.

2. Incremento salarial para el segundo año de vigencia. (Del 01.01.2016 al 31.12.2016):

Crecimiento general de todos los conceptos retributivos de un 1,50% a excepción del salario convenio de los grupos profesionales 4 y 5 que se incrementará en un 1,75%.

Los conceptos plus puntualidad asistencia y permanencia y complemento cantidad y calidad en el trabajo no tendrán crecimiento.

3. Incremento salarial para el tercer año de vigencia. (Del 01.01.2017 al 31.12.2017):

Divendres, 2 d'octubre de 2015

Crecimiento general de todos los conceptos retributivos de un 1,50% a excepción del salario convenio de los grupos profesionales 4 y 5 que se incrementará en un 1,75%.

Los conceptos plus puntualidad asistencia y permanencia y complemento cantidad y calidad en el trabajo no tendrán crecimiento.

4. Revisión salarial primer y segundo año de vigencia. (Del 01.01.2015 al 31.12.2016):

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrase al 31 de diciembre del año 2016 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2014 superior al sumatorio de incrementos inicialmente pactados para los años 2015 y 2016 (2,5%), se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación exacta que se produzca.

Tal incremento se aplicará, si procede, sobre todos los conceptos a excepción del plus puntualidad asistencia y permanencia y complemento cantidad y calidad en el trabajo.

Dichos atrasos se abonarán con carácter retroactivo a partir del mes siguiente en el que el IPC general acumulado supere el 2,5%, y para llevarlos a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas vigentes a 31 de diciembre de 2014.

5. Revisión salarial tercer año de vigencia. (Del 01.01.2017 al 31.12.2017):

En el caso de que el resultado después de impuestos del ejercicio 2017, extraído del documento oficial de cuentas de pérdidas y ganancias, sea mayor o igual al resultado medio (RM) después de impuestos de los años que van del 2013 al 2016 ambos incluidos, se realizará una revisión salarial, si procede, desde el incremento general inicialmente aplicado en el punto anterior (1,5%) hasta el porcentaje de IPC, conjunto nacional, establecido por el INE del año natural 2017. Dicha revisión se efectuará para todos los conceptos salariales a excepción del plus puntualidad asistencia y permanencia y complemento cantidad y calidad en el trabajo, y se llevará a cabo a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los administradores de la sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2018).

$$RM = \frac{\sum \text{Resultados antes de impuestos años 2013 a 2016}}{4}$$

No obstante, si el resultado de 2017 es igual o superior al 80% del resultado medio (RM), se revisará por el mismo porcentaje, incrementándose porcentualmente la revisión hasta alcanzar el 100% (Ejemplo: 85% del RM equivale a una revisión del 85% de la diferencia entre IPC real y el incremento acordado para 2017).

Dicha revisión, si procede, se abonará con carácter retroactivo a partir del mes siguiente en el que el IPC general supere el 1,5%, y para llevarlos a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas vigentes a 31 de diciembre de 2016.

Extraordinariamente, si el resultado después de impuesto de 2017 supera al RM, se abonará un 0,20% de todos los conceptos salariales a excepción plus puntualidad asistencia y permanencia y complemento cantidad y calidad en el trabajo que se percibirán de una sola vez sin que se consoliden en las tablas salariales.

En el caso de que las cuentas de pérdidas y ganancias una vez aprobadas por la junta general difieran al alza o la baja de las formuladas por los administradores, se procederá de nuevo a actualizar las tablas salariales, sin que en ningún momento se proceda a la devolución de salarios.

Artículo 4. Prórroga.

El presente Convenio colectivo quedará prorrogado año a año si llegada la vigencia recogida en el artículo 2 o al término de alguna de las posibles prórrogas, alguna de las partes no lo denuncia con un mes de antelación. La denuncia se realizará por escrito, requiriendo el acuse de recibo de la otra parte.

Artículo 5. Prelación de normas.

Las normas que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores serán las contenidas en este Convenio colectivo. En lo no previsto, se estará a las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

Artículo 6. Absorción y compensación.

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

2. En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles y compensables con las disposiciones del Convenio colectivo, en conjunto y cómputo anual.

Artículo 7. Garantía personal.

Se respetará el total anual de retribuciones fijas individualmente percibidas de acuerdo con el Convenio derogado, sin que las normas de este Convenio que se pactan puedan implicar merma de las mismas. Dicha garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, grupos profesionales u otras circunstancias análogas, por lo que nadie podrá alegar en su favor las condiciones mas beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a los que sean destinados o promovidos.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

El Convenio es un todo orgánico e indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efectos de ninguna clase en el supuesto de que no fuese aprobado o registrado en su totalidad por la Autoridad Laboral.

Artículo 9. Vacaciones.

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio y que lleven trabajando en la empresa como mínimo un año, disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones.

El personal de nuevo ingreso o el que cese en el transcurso del año disfrutará de la parte proporcional que, en relación al tiempo que lleve trabajando, les corresponda a la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones.

2. de este período, para el personal que trabaja a turnos y jornada partida, al menos diecinueve días laborables serán continuados o cuatro semanas completas consecutivas, pudiendo convenirse la fracción de los restantes de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En el caso del personal que trabaja a proceso continuo serían 21 días laborales (según su calendario particular).

Cuando por razones económicas, técnicas, productivas, organizativas o cuando las circunstancias del mercado lo exijan, podrá la empresa fraccionar en dos o más períodos el disfrute de las vacaciones anuales, con el límite de cinco días laborables para el personal que trabaja a turnos y jornada partida (en el caso del personal adscrito a proceso continuo será de siete días) por persona y año, previa información al trabajador o trabajadores afectados y a sus representantes legales con la máxima antelación posible.

3. El cuadro de distribución de los días continuados de vacaciones a que se refiere el párrafo primero del punto 2 anterior se expondrá con una antelación de dos meses, como mínimo, en el tablón de anuncios para conocimiento del personal, dando preferencia en la distribución dentro de las respectivas categorías al más antiguo en el servicio.

4. Las vacaciones se retribuirán con los siguientes conceptos:

- Salario de Convenio.

- Complemento personal individual art 31 XI Convenio colectivo.

- Plus de puntualidad, asistencia y permanencia, por los días laborables comprendidos dentro del período de vacaciones.

- Antigüedad.

- Importe del promedio diario de las primas percibidas en jornada normal en los tres últimos meses inmediatamente anteriores a su disfrute, por los días laborables comprendidos dentro del período de vacaciones. Durante la vigencia del presente Convenio se aplicará la disposición transitoria primera.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

El personal que trabaje durante los doce meses anteriores al disfrute de las vacaciones en régimen de rotación a tres turnos y proceso continuo, percibirá, además de los conceptos citados, 7 días de plus de nocturnidad, o la parte proporcional que les corresponda en base a los meses trabajados en dicha modalidad de turnos, dentro del referido período de doce meses.

5. Cuando una IT, que surja con anterioridad al inicio del periodo vacacional establecido conforme al presente artículo, impida disfrutar éste último en la fecha señalada, el trabajador tendrá derecho a solicitar la fijación de un nuevo periodo en fecha distinta al finalizar la causa de suspensión. En el caso de que la IT finalice habiendo terminado el año natural, al que las vacaciones correspondan, deberá disfrutarse en el año posterior a su devengo. En todo caso, la fijación del nuevo periodo de vacaciones deberá realizarse de manera compatible con el calendario de vacaciones que se fije para ese año, y con la organización interna del trabajo en la empresa.

Artículo 10. Jornada de trabajo y horarios.

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

2. Los turnos de trabajo continuo disfrutarán un descanso intermedio de quince minutos por día trabajado en jornada completa, los cuales a todos los efectos se considerarán como tiempo no efectivo de trabajo.

Si por disposición legal, convenio colectivo, imperativo jurisprudencial, resolución administrativa, pacto de cualquier clase, usos y costumbres o por cualquier otra causa, los quince minutos citados en el párrafo anterior adquirieran en el futuro la consideración de tiempo efectivo de trabajo a cargo de la empresa, serían compensables y absorbibles siete minutos y medio por día trabajado, al estar contemplados éstos en la reducción de jornada efectiva anual pactada para los turnos continuados.

3. Durante la vigencia de este Convenio colectivo se realizarán las horas de trabajo efectivo en cómputo anual que se especifican a continuación, contabilizándose el año a estos efectos desde el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre.

- Personal a jornada partida: 1.768 horas.
- Personal a turnos continuados: 1.744 horas.

4. Las referidas jornadas efectivas anuales se ajustarán a los horarios que se especifican a continuación:

a) Personal a jornada partida.

	Lunes a viernes	Sábados
Mañanas	De 8.00 a 13.00 horas	(x) de 7 a 15 horas
Tardes	De 15.00 a 18.00 horas	

El personal de oficinas tendrá la posibilidad de realizar el siguiente horario flexible:

- Hora de entrada: de 7.45 a 8.15 horas.
- Hora de salida: de 17.45 a 18.15 horas.

El personal de oficinas que esté sujeto al presente convenio colectivo podrá realizar hasta veinte viernes al año, con el límite de dos al mes (previa autorización del responsable del departamento al que pertenezca), jornada intensiva de 7 horas a 14 horas, recuperando el tiempo oportuno anticipadamente y en la misma semana al disfrute del viernes solicitado. A tal efecto deberá pedir al departamento de RRHH documento de solicitud que recogerá la autorización del responsable del departamento, teniendo como criterio primordial de concesión la adecuada cobertura del servicio al que se esté adscrito.

b) Personal a jornada continuada.

Lunes a viernes	Sábados
Primer turno: de 6.00 a 14.00 horas	(x)
Segundo turno: de 14.00 a 22.00 horas	(x)
Tercer turno: de 22.00 a 6.00 horas	(x)

Divendres, 2 d'octubre de 2015

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

(x) Al objeto de completar las jornadas efectivas anuales, la empresa confeccionará el oportuno calendario en el que se incluirán los sábados que correspondan en cada caso.

También se utilizará en la aplicación de la distribución irregular de la jornada.

5. Proceso continuo:

El personal a Proceso Continuo tendrá turnos rotativos de mañana, noche y tarde, incluidos sábados, domingos y festivos y con la alternancia rotativa establecida en las parrillas del sistema de trabajo a proceso continuo, excepto cuando por razones organizativas y /o productivas deba alterarse tanto la rotación como la frecuencia del mismo, en cuyo caso la empresa comunicará tal circunstancia al trabajador o trabajadores afectados con la mayor antelación posible y respetando en todo caso los descansos y jornada máxima establecidos en la legislación vigente en cada momento.

Los trabajadores adscritos a este sistema de trabajo, devengarán adicionalmente conforme al calendario establecido por la empresa, un número de horas de descanso por cada tres turnos de siete días completos, trabajados en jornada efectiva. El disfrute de estas horas será fijado en el calendario laboral anual.

6. Distribución irregular de la jornada.

Sobre el calendario que rija en la empresa, la dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 96 horas de la jornada anual efectiva recogida en el apartado 3 de este artículo para cada año de vigencia del Convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

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

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

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

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

La bolsa de 96 horas flexibles regulada en los apartados anteriores podrá utilizarse asimismo, 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, siempre y cuando la empresa pueda garantizar la recuperación de los descansos.

Artículo 11. Prendas de trabajo.

1. La empresa, superado el período de prueba, dotará a su personal del grupo obrero, subalterno y técnico de dos prendas de trabajo el primer año y posteriormente dos anuales. Tales prendas serán de las características que a su criterio mejor se adapten a la índole del trabajo a realizar. Cada cuatro años la empresa sustituirá uno de los equipos de ropa de trabajo por una prenda de abrigo adecuada al trabajo que se realice en cada caso.

2. La empresa proporcionará a los trabajadores las prendas de trabajo adicionales que justificadamente necesiten.

3. El personal vendrá obligado a vestir tales prendas durante la jornada de trabajo, debiendo cuidar de su conservación y limpieza durante la vida de las mismas, hasta cuyo fin serán propiedad de la empresa.

Artículo 12. Periodo de prueba.

1. El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder de seis meses para el personal técnico titulado y de dos meses para el resto del personal.

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

3. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo del período de prueba, que se reanudará a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

4. Los cursillos de capacitación dados por la empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba.

Artículo 13. Traslados.

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

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

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

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse.

En todo caso, el trasladado percibirá, previa justificación el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. La empresa vendrá obligada asimismo a facilitar al trasladado las ayudas necesarias para poder acceder al disfrute de una vivienda de características similares a la que viniera ocupando y, si procede, la empresa abonará la diferencia de renta en más si la hubiere, en relación con la que viniera satisfaciendo el trabajador.

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

Artículo 14. Traslado del centro de trabajo.

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad que implique cambio de residencia para los trabajadores y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al comité de empresa con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberá detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

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

Los trabajadores afectados y dentro de los dos primeros meses desde la comunicación al comité de empresa, indicada en el primer párrafo de este artículo, aceptarán o formularán objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal trasladado tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

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

Artículo 15. Movilidad funcional.

Según establece el artículo 39 del ET.

Artículo 16. Ceses voluntarios.

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

- Personal Técnico: dos meses.
- Personal administrativo, de servicios y comercial: un mes.
- Personal especialista y no cualificado: quince días.

2. El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de los mismos el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

3. La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que pueden ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Artículo 17. Permisos retribuidos.

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Tres días por alumbramiento de la esposa, garantizando en todo caso un día laborable, que podrán ser prorrogados en otros dos en caso de justificada enfermedad, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

3. Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (art.37.3.b ET) de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En caso de enfermedad grave, el permiso se podrá fraccionar en días, mientras dure el hecho causante del mismo.

En el caso de fallecimiento de cónyuge o hijo/a se garantizará en todo caso un día laborable.

4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.

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

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

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

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

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

Divendres, 2 d'octubre de 2015

En los supuestos de la licencia contemplada en el punto 1, del presente artículo, el trabajador deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de 1 mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Artículo 18. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Las peticiones en relación con este apartado serán resueltas por la empresa en un plazo máximo de un mes.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 19. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, al cesar las causas legales de suspensión, en los supuestos recogidos en el artículo 48 del ET y concordantes.

Artículo 20. Asistencia a consultorio médico.

Cuando por razones 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, en el que deberá constar la hora de entrada y salida del consultorio, sin cuyo requisito no se abonará el tiempo de consulta señalado anteriormente.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

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

Artículo 21. 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 22. Graduación de las faltas.

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

Artículo 23. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa justificada, 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 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 faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de transcendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.
12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.
13. El uso, utilización o manipulación de cualquier dispositivo electrónico, teléfono móvil, tableta o smartphone, de titularidad personal, sin la autorización expresa del superior jerárquico durante la jornada de trabajo, excepto en salas y tiempo de descanso. Podrá ser tipificada de grave, si acarreen o conllevan consecuencias en materia de riesgos laborales para el titular o tercero.

Artículo 24. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

2. Ausencia sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. 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 falta muy grave.
10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
- 12.-La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
13. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y la salud de los trabajadores.
14. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 25. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez o toxicomanía habituales.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

8. 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 de trabajo y subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento habitual del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.
12. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. 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.
14. 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.
15. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores.
16. Cualquier conducta de acoso sexual o moral u otros comportamientos intimidatorios (físicos, verbales o no verbales) que afecte a la dignidad o libertad de la mujer o el hombre en el trabajo, con independencia de su cargo o función.

Artículo 26. Régimen de sanciones.

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

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.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta al comité de empresa, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga, al objeto de que dicho comité pueda efectuar las alegaciones que estime oportunas con carácter previo al cumplimiento de la sanción y por un plazo máximo de cuarenta y ocho horas.

Artículo 27. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en un grado máximo.

Artículo 28. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los siete días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los cuarenta y cinco días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 29. Modelo de referencia salarial.

Las partes signatarias del presente Convenio colectivo han optado, tras la experiencia de los últimos años, por referir los aumentos salariales pactados y que se puedan pactar en el futuro a las tablas salariales que se incluyen como anexos del Convenio.

Artículo 30. Estructura salarial.

La estructura salarial vendrá conformada como sigue:

1. Tabla Salarial. Anexo I:

1.1 salario de Convenio, cuya definición se establece en el artículo 31 de este Convenio.

2. Complementos Salariales Personales:

Correspondiente a las condiciones personales del trabajador:

2.1 Complemento Personal Individual Artículo 31 del XI Convenio colectivo de la empresa, según regula el artículo 32 del presente Convenio colectivo. (Anexo IV).

2.2 Antigüedad (a partir del 01.01.09) (Anexo II).

3. Complementos Salariales. Anexo II:

3.1 del puesto de trabajo:

3.1.1 Plus de Nocturnidad, según regula el artículo 34 del presente Convenio colectivo.

3.1.2 Plus Proceso Continuo, según regula el artículo 35 del presente Convenio colectivo.

3.1.3 Complemento Trabajo en Festivo, según regula el artículo 36 del presente Convenio colectivo.

3.2 Por cantidad o calidad del trabajo:

3.2.1 Prima de producción, según regulan los artículos 38, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52 del presente Convenio colectivo. Durante la vigencia del presente Convenio se aplicará la disposición transitoria primera.

3.2.2 Plus de Puntualidad, Asistencia y Permanencia, según regula el artículo 37 de este Convenio.

4. Otros devengos. Anexo II:

4.1 Ayuda Escolar, según establece el artículo 43 del presente Convenio colectivo.

4.2 Premio por disminución del Absentismo, según regula el artículo 53 del presente Convenio colectivo.

5. Complemento por jornada extraordinaria de trabajo. Anexo III:

5.1 Horas extraordinarias, según regula el artículo 41 del presente Convenio colectivo.

6. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes:

6.1 Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, según regula el artículo 39 del presente Convenio colectivo.

6.2 Gratificación extraordinaria de permanencia anual, según regula el artículo 40 del presente Convenio colectivo.

Artículo 31. Salario de convenio.

Siguiendo el criterio mantenido en los anteriores convenios colectivos de esta empresa, será para cada categoría y para un rendimiento normal y correcto (60 puntos Bedaux) el que se establece en el anexo número I y comprende: el salario base, el 25% que establecía el artículo 73 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, el plus de distancia y el plus de transporte de la referida Ordenanza, de 24 de julio de 1974.

El salario de Convenio se abonará por días naturales y se percibirá en las gratificaciones extraordinarias de verano, Navidad y permanencia anual.

Artículo 32. Complemento personal individual artículo 31 del XI convenio colectivo de la empresa.

1. Los trabajadores en alta en la empresa al día 1 de abril de 1995 acreditan los trienios y quinquenios que a tal fecha tienen reconocidos a título individual bajo este concepto, valorados conforme a los importes que se establecen para cada categoría profesional en el anexo IV del presente Convenio colectivo.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

2. El trabajador que a la citada fecha del 1 de abril de 1995 estaba en curso de adquisición de trienio o quinquenio de antigüedad en el tramo temporal correspondiente, según regulaba el artículo 31 del XI Convenio colectivo de la empresa, acreditará el nuevo importe correspondiente a este último incremento periódico de trienio o quinquenio, a partir de la fecha que proceda y según los valores que en tal momento establezca el anexo IV citado en el punto 1 anterior.

3. Este Complemento Individual de Antigüedad es de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculado a puestos de trabajo, grupos profesionales u otras circunstancias análogas, por lo que nadie podrá alegar en su favor la condición mas beneficiosa que se establece en este artículo.

4. Desde el 1 de abril de 1995 quedó sin efecto alguno la evolución de trienios y quinquenios que regulaba el artículo 31 del XI Convenio colectivo de la empresa, con la excepción contemplada en el punto 2 de este artículo.

5. Los importes a que se refieren los puntos 1 y 2 de este artículo serían compensables y absorbibles por los que la empresa viniera obligada a abonar en el futuro en el supuesto caso de que por disposición legal, convenio colectivo, imperativo jurisprudencial, resolución administrativa, pacto de cualquier clase, usos y costumbres, o por cualquier otra causa, se estableciera un complemento de antigüedad y/o vinculación, o cualquier otro de igual o similar naturaleza, fuere cual fuere su denominación, cálculo, aplicación, etc.

6. Este complemento se incrementará en el porcentaje que se pacte para el salario de Convenio en la negociación colectiva de la empresa, salvo que de mutuo acuerdo ambas partes establezcan otro pacto al efecto.

Artículo 33. Antigüedad.

A partir del 1 de enero de 2009, los trabajadores comprendidos en este Convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por años de servicio, consistente en dos trienios y cinco quinquenios, retribuidos con el mismo número de días que se acrediten para el cobro de salario de Convenio, de acuerdo con los valores establecidos en la tabla que figura como anexo II.

A partir del 1 de enero de 2009 y con el objeto de obtener la base del cálculo de citado concepto (trienios y quinquenios de cada trabajador), se detraerá, al personal que corresponda, los períodos que ya cobra por el artículo 32 del presente convenio colectivo.

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

El personal que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 34. Plus de nocturnidad.

Todos aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo comience a las 22 horas y hasta las 6 horas del día siguiente, recibirán las cantidades que para cada categoría profesional se establecen en el anexo II. Este complemento se abonará por día efectivamente trabajado o, en su caso, proporcionalmente al número de horas trabajadas en dichas circunstancias.

Artículo 35. Plus proceso continuo.

Los trabajadores adscritos a este sistema de trabajo percibirán la cantidad establecida en el anexo II. La percepción de esta cantidad lo será en proporción al tiempo realmente trabajado en este sistema. Asimismo el plus nocturno se percibirá de acuerdo a lo establecido en el artículo 34 del presente convenio colectivo.

Artículo 36. Complemento trabajo en festivo.

Para el personal a proceso continuo, se fija la cantidad establecida en el anexo II por día festivo efectivamente trabajado. A estos efectos, se considerará festivo, desde las 6 horas del festivo que se trate y hasta las 6 horas del día siguiente. Se entenderá por Festivo sólo y exclusivamente los 14 días festivos fijados anualmente en el calendario laboral de Reyde, SA.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

Artículo 37. Plus de puntualidad, asistencia y permanencia.

1. La cuantía de este plus será igual para todas las categorías profesionales y se fija en el anexo número II, por día efectivo de trabajo.

2. Para acreditar el derecho a este plus sólo se exigirá la asistencia al trabajo en jornada completa y con puntualidad, en consecuencia, no se acreditará derecho al plus cuando se incurra en retraso en la entrada al trabajo, cuando no se trabaje en jornada completa o cuando se incurra en inasistencia, siempre que estos retrasos, ausencias o inasistencias sean injustificados, efectuándose las deducciones según las siguientes escalas:

a) Retrasos en la entrada al puesto de trabajo. (Siempre superiores a cinco minutos):

- Primer retraso en un período de 30 días: 1 día de pérdida.
- Segundo retraso en un período de 30 días: 2 días de pérdida.
- Tercer retraso en un período de 30 días: 3 días de pérdida.
- Cuarto retraso en un período de 30 días: 8 días de pérdida.
- Quinto retraso en un período de 30 días: 12 días de pérdida.

b) Inasistencia:

- Primera falta en un período de 30 días: 1 día de pérdida (además del que haya faltado).
- Segunda falta en un período de 30 días: 4 días de pérdida.
- Tercera falta en un período de 30 días: 8 días de pérdida.
- Cuarta falta en un período de 30 días: 15 días de pérdida.
- Quinta falta en un período de 30 días: 30 días de pérdida.

A estos efectos computará como falta de asistencia la entrada al puesto de trabajo con retraso superior a dos horas.

c) La cantidad acumulada procedente de estas penalizaciones se repartirá anualmente en el recibo de salarios del mes de enero del año siguiente al ejercicio de que se trate, entre las personas que no hayan sido penalizadas por faltas de puntualidad y/o asistencia injustificadas, no computándose a estos últimos efectos la inasistencia por huelga.

d) En el supuesto de huelga las cantidades retenidas del plus de puntualidad, asistencia y permanencia por este motivo, no se acumularán a las cantidades a repartir.

3. El plus de puntualidad, asistencia y permanencia se percibirá durante los días laborables del período de vacaciones y en los permisos que lleven aparejado el derecho al percibo de retribución.

Artículo 38. Complemento por cantidad y calidad de trabajo. Valor del punto prima sistema Bedaux.

1. Se establece el valor del punto prima en régimen de trabajo racionalizado a razón del importe que consta en el anexo número II, a partir de 60 puntos Bedaux y hasta el rendimiento óptimo de 80 puntos Bedaux.

2. Para los puestos de trabajo no racionalizados los trabajadores que los ocupen percibirán, en concepto de prima de producción, el 85% de la prima media obtenida en los puestos de trabajo racionalizados en el mes que se trate.

3. Este devengo se denominará prima de producción en las nóminas correspondientes.

Artículo 39. Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad.

Las gratificaciones de verano y Navidad se abonarán a razón de treinta días cada una.

La gratificación de verano se liquidará el día 20 del mes de junio.

La gratificación de Navidad se liquidará, dentro de la primera quincena del mes de diciembre.

Para el cálculo se computarán los siguientes conceptos.

- Salario de Convenio.
- Complemento personal individual art. 31 del XI Convenio colectivo.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

- Plus de puntualidad, asistencia y permanencia, por el valor que alcance dicho concepto en los días laborables de un mes natural de treinta días.

- Antigüedad (a partir del 01.01.09).

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le calcularán las gratificaciones proporcionalmente al número de días de permanencia en la empresa.

Artículo 40. Gratificación extraordinaria de permanencia anual.

Anualmente la gratificación extraordinaria de permanencia anual se abonará a razón de treinta días.

Para el cálculo se computarán los siguientes conceptos:

- Salario de Convenio.

- Complemento personal individual art. 31 del XI Convenio colectivo.

- Plus de puntualidad, asistencia y permanencia, por el valor que alcance dicho concepto en los días laborables de un período de treinta días.

- Antigüedad (a partir del 01.01.09).

La gratificación extraordinaria de permanencia anual se devengará por años naturales (de enero a diciembre) y el personal que ingrese o cese en el transcurso del año la percibirá en proporción al tiempo trabajado.

La gratificación extraordinaria de permanencia anual se hará efectiva de una sola vez dentro de la primera quincena del mes de octubre y para aquellos trabajadores que cesen en el transcurso del año se considerará como anticipo que se tendrá en cuenta al procederse a la liquidación, reteniéndose los excesos pagados y no devengados.

Artículo 41. Horas extraordinarias.

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

2. Con relación a la diferencia en el valor de las horas extraordinarias del citado anexo III, respecto a lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores, ambas partes manifiestan que está debidamente compensada por las mejoras y demás condiciones estipuladas en el presente Convenio colectivo.

3. La empresa facilitará en los diez primeros días de cada mes a una comisión de tres miembros del comité de empresa, libremente designados por éste, información mensual de las horas extraordinarias, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

4. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Artículo 42. Mejoras voluntarias por incapacidad temporal.

El personal que se halle en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y mientras perciba la indemnización económica de la seguridad social correspondiente a dicha situación, percibirá con cargo a la empresa un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora de la indemnización, excluida la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias.

La empresa reconocerá en la primera baja del año natural derivada de procesos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, una Mejora Voluntaria del 50% de la Base Reguladora diaria utilizada para dicha contingencia, de los tres primeros días de baja (días exentos de prestación según la legalidad vigente), siempre y cuando en los 365 días anteriores a la fecha de la baja, no se hubieran acumulados mas de 10 días naturales por procesos de incapacidad temporal por contingencia común.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

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

Artículo 43. Ayuda escolar.

La empresa, en la última decena del mes de Septiembre de cada año, durante la vigencia del Convenio, abonará a los trabajadores la cantidad que se determina para este concepto en el anexo número II, por cada hijo de los mismos comprendidos hasta la edad de 16 años, inclusive.

La ayuda escolar se abonará a los trabajadores que cesen o ingresen en la empresa durante los doce meses anteriores a la fecha de su abono, en proporción al tiempo trabajado.

No se percibirá la protección social de ayuda escolar por los hijos de los trabajadores que, en la fecha de su abono por la empresa, no tuviesen reconocidos cuantos derechos otorga la ley en materia de protección familiar, familias numerosas. En cuanto a los hijos que nazcan o cumplan la edad de 16 años dentro de los doce meses anteriores al pago de la ayuda, lo devengarán en la proporción correspondiente.

Artículo 44. Pago de las nóminas y recibo de salario.

El pago de las nóminas, sueldos y salarios se efectuará totalmente mediante transferencias bancarias a las cuentas que señalen los trabajadores en bancos o cajas de ahorros.

La liquidación del mes anterior será abonada dentro de los ocho primeros días del mes siguiente, preferentemente y siempre que sea posible los días 5, abonándose los días 25 cantidades a cuenta.

La liquidación mensual a que se refiere este artículo se detallará en el modelo de recibo de salario especificado en el anexo VI del Convenio colectivo de la empresa, en el que se incluirá los distintos devengos que procedan en cada caso y según la estructura salarial determinada en el artículo 30 de este Convenio, así como las deducciones que legal y convencionalmente procedan. Asimismo este modelo servirá igualmente en aquellas comunicaciones realizadas telemáticamente.

Artículo 45. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad y calidad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores, por lo que ambas, conscientes de que deben aportar todos los instrumentos precisos para el desarrollo favorable de la competitividad de la empresa, convienen expresamente y a tal efecto que la empresa facilitará cuantos medios sean precisos para que los trabajadores desarrollen la prestación de servicios cumpliendo con su compromiso de alcanzar el rendimiento óptimo que se establece en el punto 1 del artículo 38 del presente Convenio colectivo, en la medida que lo permitan las circunstancias concurrentes y con los niveles de calidad y ocupación exigibles en cada caso.

Artículo 46. Materias de organización del trabajo.

La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal (60 puntos Bedaux).
2. La adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
3. Fijación tanto de los índices de desperdicios, como la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

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

5. a) La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones y métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y materiales, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

b) El trabajador conservará, durante el período a que se refiere el apartado a) y durante un máximo de doce semanas, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempos, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

c) Si durante dicho período, el trabajador o trabajadores afectados, obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimientos, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

6. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica, del proceso de que se trate.

7. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderlas con facilidad.

Artículo 47. Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo.

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1. La dirección de la empresa deberá informar previamente al comité de empresa sobre el nuevo sistema que se pretende implantar.

2. En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos, ambas partes podrán, de común acuerdo, recurrir a un arbitraje externo.

3. No habiéndose producido el acuerdo exigido ni habiéndose solicitado el arbitraje externo, la implantación del nuevo sistema de rendimientos o de trabajo deberá ser aprobado por la autoridad laboral, previo informe del comité de empresa.

Artículo 48. Nuevas tecnologías.

Cuando en la empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, repercusión en el empleo, medio ambiente laboral, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores y se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

Artículo 49. Racionalización del trabajo.

Será de aplicación en la empresa el sistema Bedaux de racionalización del trabajo por rendimiento y se tendrán en cuenta los siguientes puntos al objeto de la determinación de los importes a percibir por primas de producción:

1. Actividad normal: Es aquella que desarrolla un trabajador consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin estímulo de una remuneración con incentivo. Esta actividad es la que en el sistema Bedaux corresponde al índice de 60 puntos.

2. Actividad óptima: Es la máxima que puede desarrollar un operario medio, sin perjuicio de su vida profesional, trabajando en jornada normal de trabajo. Corresponde en el citado sistema Bedaux al índice de 80 puntos.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

3. Cuando por necesidades de fabricación se realicen trabajos a no control (cambios de moldes, utillajes, pruebas de fabricación, preparaciones de máquinas y cambios de color), los trabajadores a control percibirán la prima media obtenida en el mes anterior.

4. En caso de que un trabajador por necesidades de la empresa sea cambiado de puesto de trabajo y pase a realizar tareas a no control, se tendrán en cuenta los siguientes extremos a efectos de cobro de prima:

a) Si el trabajo a no control es inferior a media jornada efectiva, durante dicho período percibirá la prima media de los puestos de trabajo racionalizados del mes anterior y durante el tiempo trabajado a control en la misma jornada percibirá la prima correspondiente al rendimiento obtenido.

b) Si el trabajo a no control es superior a media jornada efectiva, durante dicho período percibirá el 80% de la prima media de los puestos de trabajo racionalizados del mes anterior y durante el período trabajado a control en la misma jornada percibirá la prima correspondiente al rendimiento obtenido.

5. Cuando por causas ajenas a la empresa (falta de pedidos, fuerza mayor, etc.) hayan de ser paradas algunas máquinas, el primer día de paro el trabajador percibirá la prima a 80 puntos, dejando de percibirla a partir del segundo día. La empresa hará lo posible para ocuparle en otro puesto de trabajo, si lo hubiere.

6. El trabajador que no tenga ocupación total de su tiempo en el puesto de trabajo que desempeñe, podrá ser ocupado en trabajos complementarios que sean idóneos al trabajo que realice.

Los tiempos de espera de máquina funcionando se pagarán al 100%, quedando a la empresa el derecho a saturar el trabajo u ocupación del operario.

7. La empresa formará al personal técnico idóneo y necesario que se contrate para mantener el sistema de trabajo a rendimiento y para velar por su estricta aplicación.

8. La empresa procurará que el puesto de trabajo asignado a cada trabajador sea acorde con la capacidad del mismo.

Si un trabajador se mantuviese persistentemente por debajo de su rendimiento en su puesto de trabajo, por causas no imputables a deficiencias técnicas ni a la voluntad del trabajador, si no a dificultades de adaptación del mismo, la empresa, previa información y mediación del comité de empresa, procurará darle otro puesto más acorde con su capacidad.

Artículo 50. Comisión de valoración.

Seguirá existiendo una Comisión de Valoración con la función de atender todos los problemas que hagan referencia a la valoración de los métodos de trabajo.

Estará constituida por los siguientes miembros:

- El Director o persona en quien delegue.
- Tres trabajadores de la empresa elegidos de cinco designados por el comité de empresa. Los trabajadores elegidos recibirán instrucción adecuada sobre el método establecido.
- El jefe del servicio en el que esté encuadrado el puesto de trabajo.
- Un técnico de valoraciones designado por el Servicio de Personal.

Toda la documentación e información que, por razón del cargo, utilicen los miembros de esta comisión, tendrá carácter de confidencial y su difusión a personas ajenas a la comisión, tanto de la empresa como del exterior, podrá ser objeto de sanción.

Artículo 51. Método de trabajo.

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

Divendres, 2 d'octubre de 2015

La descripción del método de trabajo será exhaustiva y por escrito, debiendo estar a disposición de la comisión de valoración en el departamento de racionalización y se realizará con la colaboración y aprobación de la misma.

Artículo 52. Revisión de tiempos y rendimientos.

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará, con conocimiento de la Comisión de Valoración, por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos, medios o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Artículo 53. Premio por disminución del absentismo.

1. A los efectos de la disminución al máximo del absentismo, se establece un premio en base al importe anual por persona/año que se determina en el anexo II de este Convenio colectivo.

2. Si en mérito de la reducción de absentismo general éste queda limitado a un 4,9% mensual, todos los trabajadores de la empresa cuyo índice individual mensual no supere dicho 4,9% acreditarán la percepción de una doceava parte del premio.

La liquidación de los importes acreditados se hará efectiva, si procede, de forma individual y por semestres.

3. En el supuesto anterior, o sea, mes con índice de absentismo general igual o inferior al 4,9%, los importes no acreditados correspondientes a los trabajadores con índice individual de absentismo superior al 4,9% mensual, se destinarán a un fondo que se distribuirá, al finalizar el período anual de cálculo del absentismo, entre todos los trabajadores cuyo índice individual anual no haya superado el 4,9%, siempre que el índice general del referido período anual sea igual o inferior al 4,9% antes citado.

4. En aquellos meses en que el índice de absentismo general sea superior al 4,9%, se perderá el derecho al premio mensual, cualquiera que sea el índice individual alcanzado en el mes que se trate y no se acreditará cantidad alguna para el fondo contemplado en el punto 3 de este artículo.

5. Se entenderá que está ausente y por lo tanto computará para la determinación del porcentaje de absentismo, la situación de cualquier trabajador que, por cualquier causa, durante la jornada de trabajo no se halle en la empresa cumpliendo en la misión de trabajo que le corresponda, excepto cuando dicha ausencia sea motivada por las siguientes causas:

- El total de horas de que disfruten los miembros del comité de empresa para cumplir sus misiones
- Los accidentes de trabajo que ocasionen fractura o pérdida de masa carnal
- Los permisos retribuidos conforme establece el artículo 17 del presente Convenio colectivo.
- En procesos de incapacidad temporal de larga duración únicamente computaría para el cálculo del índice de absentismo los seis primeros meses continuados; a partir del séptimo mes continuado dejaría de computar.
- Permiso por maternidad y paternidad.

6. Se considerará a efectos de computo de absentismo el año natural (enero a diciembre, ambos incluidos).

El abono de éste premio se hará efectivo, si procede, dentro de los dos primeros meses siguientes al año natural de que se trate.

7. Mensualmente se publicará en el tablón de anuncios la media del absentismo correspondiente al mes anterior.

Artículo 54. Comité de empresa.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

Los miembros del comité podrán acumular su crédito de horas bimensualmente por secciones sindicales dentro de su colegio electoral. Los períodos de cómputo se iniciarán los días 1 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre, y noviembre.

Para la asistencia a congresos sindicales, dos miembros del comité de empresa dispondrán de un máximo de tres días laborales cada uno al año.

Cuota sindical. La empresa deducirá en nómina la cuota sindical de todos aquellos afiliados que voluntariamente así lo determinen, ingresando dicha cantidad en la cuenta corriente indicada por la persona autorizada.

Artículo 55. Comité de seguridad y salud.

1. Composición del comité. De acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el comité de seguridad y salud, único para los dos centros de trabajo de la empresa, estará formado por las siguientes personas:

- Tres representantes de la empresa, todos ellos de libre designación por la dirección de la misma.
- Tres delegados de prevención, que serán designados por el comité de empresa de entre sus miembros.

A los hechos planteados en el seno del comité de seguridad y salud, la dirección de la empresa dará en el plazo que se fije en el mismo seno de dicho comité, una respuesta sobre las soluciones de los problemas planteados y en caso negativo a las mismas deberá dar una respuesta razonada.

2. Normas de seguridad y salud. El comité de seguridad y salud dispondrá de un ejemplar de todas las normas de seguridad y salud que sean editadas por la dirección de la empresa. Las de nueva creación y las que sufran modificación serán dadas a conocer a dicho comité, con carácter previo a su implantación, al objeto de que éste pueda manifestar las consideraciones que estime oportunas respecto al contenido de las mismas.

3. Reuniones. El comité de seguridad y salud se reunirá bimensualmente y siempre que lo solicite alguna de sus representaciones, levantando acta del contenido de las reuniones.

4. Reconocimiento médico. El reconocimiento médico anual deberá ser específico y en función de los protocolos médicos oportunos, adecuándose a las materias primas y aditivos que se manipulen en fábrica, entregándose un ejemplar del resultado a cada interesado.

5. Accidentes de trabajo. El comité de seguridad y salud intervendrá en las investigaciones de los accidentes de trabajo.

6. Estudio de condiciones ambientales. El comité de seguridad y salud será informado sobre los estudios de condiciones ambientales realizados en la empresa.

7. En lo no previsto en los anteriores apartados se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas legales que la desarrollen.

Artículo 56. Clasificación del personal.

1. Contrataciones:

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

Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación vigente en cada momento. El comité de empresa conocerá los modelos de contratos de trabajo que la empresa utilice.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

2. Contratos para la realización de una obra o servicio determinados:

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

Divendres, 2 d'octubre de 2015

A efectos de lo previsto en el artículo 15, punto 1, apartado a) del Estatuto de los trabajadores, podrán cubrirse con contratos de esta naturaleza los trabajos auxiliares complementarios de los distintos procesos de fabricación de la empresa, que se especifican seguidamente:

- Etiquetado, enfajado, serigrafiado y/o cualquier otra modalidad de identificación de continente y/o contenido, aplicable a cualquier envase plástico o metálico producido y/o comercializado por la empresa.
- Embalado de fabricados propios y/o ajenos comercializados por la empresa.
- Montaje, adaptación y/o instalación de productos fabricados y/o comercializados por la empresa, incluidos los trabajos de esta índole que deban realizarse fuera de las dependencias propias de la misma.
- Recuperación de residuos plásticos y/o metálicos propios.
- Reparación, modificación y/o adaptación de maquinaria, moldes, utillajes e instalaciones propias de la actividad económica de la empresa.

3. Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos:

Ambas partes acuerdan expresamente que dichos contratos se formalizarán por escrito y al amparo de lo establecido en la legislación vigente en cada momento y podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, de acuerdo con lo establecido en el Convenio General de la Industria Química.

4. Contratos en prácticas:

Estos contratos se formalizarán por escrito y al amparo de lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

5. Contratos para la formación:

Estos contratos se formalizarán por escrito y al amparo de lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 57. Clasificación profesional.

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el anexo número V, serán clasificados en grupos profesionales.
2. Se entenderá que un grupo profesional es equivalente de otro cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.
3. Los grupos profesionales que se contemplan en el referido anexo V son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas si las necesidades de la empresa no lo requieren.

Artículo 58. Ascensos.

1. Los ascensos se regirán por lo previsto en el presente Convenio colectivo.
2. Los grupos profesionales que impliquen funciones de mando o confianza y todas aquellas que tengan acceso directo a datos de obligada reserva, serán de libre designación por la empresa.
3. Los trabajadores afiliados a Reyde, SA y adscritos al grupo 0 adquirirán los derechos derivados del grupo 1 transcurridos 18 meses, como máximo, de desempeñar con suficiente eficacia y capacidad trabajos propios de dicho grupo.

Los trabajadores afiliados a Reyde, SA y adscritos al grupo 1 adquirirán los derechos derivados del grupo 2 transcurridos 18 meses como máximo, de desempeñar con suficiente eficacia y capacidad trabajos propios de dicho grupo.

Los trabajadores afiliados a Reyde, SA y adscritos al grupo 2 adquirirán los derechos derivados del grupo 3 transcurridos 24 meses como máximo, de desempeñar con suficiente eficacia y capacidad trabajos propios de dicho grupo.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

Artículo 59. Jubilación parcial.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 60. Formación profesional.

1. La dirección de la empresa procurará la formación profesional adecuada para todo su personal de plantilla.
2. El precio para las horas de formación promovida por la empresa, que se realizará fuera de la jornada laboral y con carácter voluntario, será el que se establece en el anexo II del presente Convenio colectivo.

En todo lo demás se estará a lo establecido en el artículo 23 del ET.

Artículo 61. Comisión paritaria.

A los efectos de lo previsto en el artículo 85, apartado e) del Estatuto de los trabajadores, se crea la comisión paritaria para las cuestiones de aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo. Estará compuesta por seis miembros, tres de la parte social y tres de la parte económica. Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 15 días.

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

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

En el supuesto de falta de acuerdo en dicha comisión, ambas partes se someterán a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, utilizando los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, sin que ello suponga renunciar a los órganos administrativos y/o jurisdiccionales. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso en concreto.

Los acuerdos de la comisión paritaria se tomarán por mayoría simple de la misma.

Componentes:

Social:

Fernando Rodríguez García.
Narciso Romero Gómez.
Raúl Orellana Barba.

Suplentes:

Juan Carlos Becerra Rivera.
Guillermo Quirós Moreno.
Pedro Reyes Luna.

Económica:

José María Roncal Berruezo.
Telesforo Garrido Halcón.
Marcelino Gutiérrez Orcajo.

Suplentes:

Manuel Ruiz Ceballos.
Pedro Carmona Pérez.
Javier Ortega Caujola.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

Disposición Adicional Primera.

Ambas partes manifiestan que la nomenclatura utilizada en el texto del presente Convenio colectivo, quiere dejar a un lado cualquier tipo de lenguaje sexista, por lo que se admitirá en los casos que lingüísticamente sea posible, la utilización masculina o femenina del término dependiendo del sexo de la persona a la que se aluda.

Disposición Adicional Segunda.

Los trabajadores no podrán ser discriminados por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y afiliación política o sindical. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Disposición Adicional Tercera.

Sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos.

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

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

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

Disposición Transitoria Primera.

En la vigencia del presente convenio, ambas partes acuerdan suspender la aplicación de los artículos 38, 46, 47, 49, 50, 51 y 52, en todo aquello relacionado con la prima de producción. Por ello y durante la vigencia del presente convenio, se aplicará lo siguiente:

Complemento por cantidad y calidad en el trabajo.

Se establece un complemento por cantidad y calidad, por día efectivamente trabajado a jornada normal u ordinaria, o en su caso parte proporcional, según las cuantías señaladas en el anexo nº II.

Para tener derecho a dicho complemento, los trabajadores deberán de realizar la cantidad y calidad de producción que de manera colectiva o individual se venía realizando de media en los años anteriores. Cuando se alteren las circunstancias productivas, organizativas o técnicas, la dirección se reserva el derecho de determinar la cantidad y calidad de trabajo exigible.

También se percibirá en vacaciones, sustituyendo al concepto prima de producción.

Anexo I.

Tabla de salario de convenio. Periodo de vigencia: 01.01.15 al 31.12.15.

Grupo profesional	Importe mensual
Grupo 9	2.909,40
Grupo 9 Director	2.909,40
Grupo 8	2.272,05
Grupo 8 Subdirector	2.272,05
Grupo 8 Jefe de RRHH	2.272,05
Grupo 8 Jefe de Fabricación	2.272,05
Grupo 8 Jefe de Administración	2.272,05
Grupo 8 Jefe de Control de Calidad	2.272,05
Grupo 7	1.754,81
Grupo 7 Ingeniero Técnico	1.754,81
Grupo 7 Jefe Sección 2ª	1.754,81
Grupo 7 Jefe Administración 2ª	1.754,81
Grupo 7 delegado Ventas	1.754,81

Divendres, 2 d'octubre de 2015

Grupo profesional	Importe mensual
Grupo 6	1.617,14
Grupo 6 Encargado	1.617,14
Grupo 5	1.495,02
Grupo 5 Técnico Organización 1ª	1.495,02
Grupo 5 Oficial Administrativo 1ª	1.495,02
Grupo 3	1.419,90
Grupo 3 Oficial Administrativo 2ª	1.419,90
Grupo 2	1.251,00
Grupo 1	1.067,92
Grupo 0	884,85

Grupo profesional	Importe diario
Grupo 5	49,83410
Grupo 5 Control Calidad 1ª	49,83410
Grupo 5 Oficial 1ª Actividades Auxiliares	49,83410
Grupo 5 Oficial 1ª Electromecánico	49,83410
Grupo 4	48,63178
Grupo 4 Profesional Industria 1ª	48,63178
Grupo 4 Control Calidad 2ª	48,63178
Grupo 4 Oficial 2ª Actividades Auxiliares	48,63178
Grupo 3	47,33000
Grupo 3 Profesional Industrial 2ª	47,33000
Grupo 3 Control Calidad 3ª	47,33000
Grupo 3 Oficial 3ª Actividades Auxiliares	47,33000
Grupo 2	41,69987
Grupo 1	35,59745
Grupo 0	29,49503

4. Contratos para la formación.

Su retribución se establece en el artículo 56, punto 5, de este Convenio colectivo.

Anexo II.

Tabla de otros devengos. Periodo de vigencia: 01.01.15 al 31.12.15.

Plus de nocturnidad.

Grupo profesional	Importe por día efectivo de trabajo a jornada completa
Grupo 6	16,24264
Grupo 6 Encargado	16,24264
Grupo 5	13,39283
Grupo 5 Control Calidad 1ª	13,39283
Grupo 5 Oficial 1 Actividades Auxiliares	13,39283
Grupo 5 Oficial 1ª Electromecánico	13,39283
Grupo 4	13,39283
Grupo 4 Profesional Industria 1ª	13,39283
Grupo 4 Control Calidad 2ª	13,39283
Grupo 4 Oficial 2 Actividades Auxiliares	13,39283
Grupo 3	13,39283
Grupo 3 Profesional Industria 2ª	13,39283
Grupo 3 Control Calidad 3ª	13,39283
Grupo 3 Oficial 3 Actividades Auxiliares	13,39283
Grupo 2	13,39283
Grupo 1	13,39283
Grupo 0	13,39283

Divendres, 2 d'octubre de 2015

Plus puntualidad, asistencia y permanencia.

Importe para todos los grupos: 3,82437.

Complemento cantidad y calidad en el trabajo.

Importe por día efectivamente trabajado: 8,66.

Ayuda escolar.

Importe anual por hijo no mayor de dieciséis años: 58,18.

Premio disminución del absentismo.

Importe por persona/año: 132,32.

Precio hora de formación.

Precio hora para todos los grupos: 4,30352.

Plus proceso continuo.

Importe anual: 3.486,13.

Complemento trabajo en festivos.

Importe por día festivo efectivamente trabajado: 78,24.

Antigüedad.

Trienio (Importe para todos los grupos): 87,20.

Quinquenio (Importe para todos los grupos): 174,41.

Anexo III.

Tabla de horas extraordinarias. Periodo de vigencia: 01.01.15 al 31.12.15

Grupo profesional	Hora extra normal	Hora extra festiva
Grupo 6	13,60	19,22
Grupo 6 Encargado	13,60	19,22
Grupo 5	11,57	19,22
Grupo 5 Técnico Organización 1ª	11,57	19,22
Grupo 5 Oficial Administrativo 1ª	11,57	19,22
Grupo 5 Control Calidad 1ª	11,57	19,22
Grupo 5 Oficial 1ª Actividades Auxiliares	11,57	19,22
Grupo 5 Oficial 1ª Electromecánico	11,57	19,22
Grupo 4	11,57	16,15
Grupo 4 Profesional Industria 1ª	11,57	16,15
Grupo 4 Control Calidad 2ª	11,57	16,15
Grupo 4 Oficial 2ª Actividades Auxiliares	11,57	16,15
Grupo 3	11,57	16,15
Grupo 3 Oficial Administrativo 2ª	11,57	16,15
Grupo 3 Profesional Industria 2ª	11,57	16,15
Grupo 3 Control Calidad 3ª	11,57	16,15
Grupo 3 Oficial 3ª Actividades Auxiliares	11,57	16,15
Grupo 2	11,57	16,15
Grupo 1	11,57	16,15
Grupo 0	11,57	16,15

Divendres, 2 d'octubre de 2015

Anexo IV.

Tabla de complementos personales individuales mensuales. Periodo de vigencia: 01.01.15 al 31.12.15.

Grupo profesional	Trienio	Quinquenio
Grupo 9 Director	59,00	118,00
Grupo 8 Subdirector	42,85	85,70
Grupo 8 Jefe RRHH	42,85	85,70
Grupo 8 Jefe de Fabricación	42,85	85,70
Grupo 7 Ingeniero Técnico	37,44	74,88
Grupo 7 Jefe Sección 2ª	34,81	69,62
Grupo 7 Jefe Administración 2ª	34,81	69,62
Grupo 7 delegado Ventas	32,11	64,22
Grupo 6 Encargado	37,44	74,88
Grupo 5 Técnico Organización 1ª	32,11	64,22
Grupo 5 Oficial Administrativo 1ª	32,11	64,22
Grupo 5 Control Calidad 1ª	28,24	56,48
Grupo 5 Oficial 1ª Actividades Auxiliares	28,24	56,48
Grupo 5 Oficial 1ª Electromecánico	28,24	56,48
Grupo 4 Profesional Industria 1ª	28,24	56,48
Grupo 3 Oficial Administrativo 2ª	29,43	58,86
Grupo 3 Profesional Industria 2ª	28,24	56,48

Anexo V.

Definición de grupos profesionales.

Grupo 0.

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

Las funciones relacionadas con la telefonía, administración, gestión y grabación de datos, así como cualquier otra que esté al margen del proceso de producción, mantendrán el sistema de remuneración de módulo mensual anterior a la adecuación a Grupos (31.12.2012).

Grupo 1.

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos y medios informáticos básicos.

Las funciones relacionadas con la telefonía, administración, contabilidad, gestión y grabación de datos, gestión y control almacén así como cualquier otra que esté al margen del proceso de producción, mantendrán el sistema de remuneración de módulo mensual anterior a la adecuación a Grupos (31.12.2012).

Grupo 2.

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con supervisión directa y sistemática, que normalmente exigen conocimientos profesionales superiores a los del grupo profesional anterior, con posible utilización de elementos electrónicos y medios informáticos.

Las funciones relacionadas con la telefonía, administración, contabilidad, gestión y grabación de datos, gestión y control de almacén así como cualquier otra que esté al margen del proceso de producción, mantendrán el sistema de remuneración de módulo mensual anterior a la adecuación a Grupos (31.12.2012).

Grupo 3.

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

También se incluyen en este grupo, quienes habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida en el grupo siguiente.

Las funciones relacionadas con la telefonía, administración, contabilidad, gestión y grabación de datos, gestión y control almacén así como cualquier otra que esté al margen del proceso de producción, mantendrán el sistema de remuneración de módulo mensual anterior a la adecuación a Grupos (31.12.2012).

Grupo 4.

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren un periodo de práctica y un alto grado de conocimientos profesionales, perfección y aptitudes; pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa de un superior. Además puede ser ayudado por otro u otros trabajadores. También se incluyen en este grupo, quienes habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, realiza los trabajos con la suficiente corrección y eficacia, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos exigida en el grupo siguiente.

Las funciones relacionadas con la administración, contabilidad, gestión y grabación de datos, gestión y control de almacén, así como cualquier otra que esté al margen del proceso de producción, mantendrán el sistema de remuneración de módulo mensual anterior a la adecuación a Grupos (31.12.2012).

Grupo 5.

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y pudiendo estar responsabilizado de los trabajos realizados por un equipo de personas. También se incluyen en este grupo quienes, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, lo aplican y lo practican con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que supongan especial empeño y delicadeza.

Solo alcanzarán este grupo, sin perjuicio de los detallados en el siguiente párrafo, aquellos incluidos dentro del proceso de producción relacionados con las áreas de mantenimiento, mecánicos montadores y control de calidad.

Las funciones relacionadas con la administración, contabilidad, gestión y grabación de datos, gestión y control de almacén, mantendrán el sistema de remuneración de módulo mensual anterior a la adecuación a Grupos (31.12.2012).

Grupo 6.

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

Grupo 7.

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

Por último, también se incluyen personas que realicen funciones relacionadas con actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigiendo conjunto de funciones que comporten una actividad técnica o profesional.

Grupo 8.

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

Divendres, 2 d'octubre de 2015

Grupo 9.

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

Adecuación de las categorías profesionales existentes a 31.12.2012 a los grupos profesionales establecidos en el XIX Convenio colectivo.

Categorías profesionales.

Grupos	Sistema remuneración diaria	Sistema remuneración mensual
	Personal Obrero	Personal Empleado
0	Peón	Auxiliar Administrativo
1	Ayudante Especialista	Administrativo
2	Profesional Industria 3ª	Oficial Administrativo 3ª
3	Profesional Industria 2ª // Controlador Calidad 3ª // Oficial 3ª Actividades Auxiliares	Oficial Administrativo 2ª
4	Profesional Industria 1ª // Controlador Calidad 2ª // Oficial 2ª Actividades Auxiliares	
5	Controlador Calidad 1ª // Oficial 1ª Actividades Auxiliares // Oficial 1ª Electromecánico	Técnico Organización 1ª // Oficial Administrativo 1ª
6		Encargado
7		Ingeniero Técnico // Jefe Sección 2ª // Jefe Administración 2ª // Delegado Ventas
8		Subdirector//Jefe de RRHH // Jefe de Fabricación // Jefe de Administración // Jefe de Control de Calidad
9		Director

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

Principios Generales de la adecuación:

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

Anexo VI.

(Ver texto original formado por las partes).

Barcelona, 8 de setembre de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès