



RESOLUCIÓ de 20 de febrer de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Badrinas, SA, per a l'any 2017 (codi de conveni núm. 08005112011993)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Badrinas, SA, per a l'any 2017, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 18 de setembre de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Badrinas, SA, per a l'any 2017 (codi de conveni núm. 08005112011993) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA BADRINAS, SA, PARA EL AÑO 2017

#### Capítulo I

#### **Ámbito de aplicación, vigencia y duración**

##### *Artículo 1. Ámbito de aplicación*

El presente Convenio colectivo regulará las relaciones entre la empresa Badrinas, SA, y sus trabajadores a quienes sea de aplicación el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, con excepción de aquellos que sean sujetos de relación laboral de carácter especial contemplada en el artículo segundo del referido Texto legal. El territorio de aplicación será el de la provincia de Barcelona, en el que radican todos los puestos de trabajo de la empresa mencionada.

##### *Artículo 2. Ámbito temporal*

Este Convenio entrará en vigor el día de su firma por la Comisión Deliberadora, salvo sus efectos retributivos que se retrotraerán al día 1 de enero de 2017, y su vigencia será hasta el día 31 de diciembre también del 2017, prorrogándose sucesivamente por períodos de 1 año natural, a no ser que, una de las dos partes, lo denuncie, a la otra y por escrito, con una antelación mínima de 2 meses a la expiración del primero o de los sucesivos períodos de su validez.

#### Capítulo II

#### **Comisión Paritaria**

##### **Artículo 3**

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación de su texto, sin perjuicio de la competencia de la Jurisdicción laboral.

#### Artículo 4. *Composición*

Estará compuesta por 1 representante de la empresa y otro de los trabajadores, designándose a los siguientes:

Empresa: Judith Clarós Celma  
Trabajadores: Juan Huertas Muñoz

#### Artículo 5. *Reuniones*

La Comisión Paritaria se reunirá 1 vez al mes, en tanto tenga pendientes consultas escritas formuladas por los afectados por el Convenio.

Asimismo deberá reunirse cuando lo solicite, por escrito, una de las dos representaciones y, en tal caso, la reunión deberá celebrarse dentro de los 10 días laborables siguientes a aquél en que se hubiera entregado el escrito de solicitud.

#### Artículo 6. *Tramitación, plazos y solución de discrepancias*

Presentada una solicitud de interpretación del Convenio, por cualquier trabajador afectado por el mismo, la Comisión Paritaria deberá reunirse antes de transcurridos los inmediatos 10 días laborables siguientes y, de alcanzarse acuerdo mayoritario de sus 2 representaciones, extenderá acta del mismo de la que dará traslado al solicitante en el término de 5 días laborables, contados desde la fecha de dicha acta.

De no conseguirse el referido acuerdo, en el seno de la Comisión Paritaria, deberá extenderse asimismo acta, en la que será potestativo, para cada una de sus representaciones, hacer constar, o no, su criterio respecto de la solicitud interpretativa planteada. Del acta extendida también habrá de darse traslado a quien haya formulado la solicitud de interpretación en el término establecido en el párrafo anterior.

Para solucionar eficazmente dicha discrepancia, la misma deberá ser sometida, bien por el solicitante o por una o ambas representaciones de la Comisión y en el término de 20 días laborables, a mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña. Solo después de constatarse la imposibilidad de acuerdo, ante dicho organismo, podrá instarse, por cualquiera de las partes interesadas, incluidos los trabajadores afectados, la oportuna reclamación ante los Tribunales competentes del Orden Social de la Jurisdicción.

#### Artículo 7. *Asesores*

Cualquiera de las partes podrá acudir, a las reuniones, asistida de los asesores que estime convenientes, sin más requisito que el de la notificación previa, a la otra representación, con una antelación mínima de 7 días naturales.

### Capítulo III **Organización del trabajo**

#### Artículo 8

La organización del trabajo, con sujeción a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y en el presente Convenio, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

### Capítulo IV **Grupos profesionales**

#### Artículo 9. *Regulación general*

Los 6 grupos profesionales que constan en el anexo I de este Convenio, así como los distintos cometidos laborales, que integran cada uno de ellos, son meramente enunciativos y

no suponen, para la empresa, obligación alguna de tenerlas todas cubiertas cuando, a criterio de la dirección, no resulte necesario.

Asimismo las distintas funciones que, para cada cometido laboral o grupos profesionales, se expresan en el anexo I de este Convenio, son simplemente informativas u orientativas, ya que, dentro del general cometido de su grupo profesional, el trabajador tiene el deber de realizar, con toda posible diligencia, cuantos trabajos le encomienden sus superiores.

## Capítulo V **Movilidad funcional**

### Artículo 10

La dirección, por escasez de trabajo o conveniencia de su organización, podrá encomendar, a los trabajadores, un trabajo distinto al suyo habitual. Se entenderá que existe la idoneidad requerida en cuanto a la capacidad para el desempeño de la nueva tarea, o experiencia suficiente para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo. De no producirse los anteriores requisitos la empresa dotará al trabajador de la formación necesaria.

A los trabajadores sujetos a tal movilidad, les serán garantizados sus derechos económicos, de acuerdo con la ley.

## Capítulo VI **Jornada y vacaciones**

### Artículo 11. *Jornada*

La jornada anual de trabajo será de 1.806 horas efectivas, distribuidas entre los días laborables, con exclusión de sábados y de aquellos otros que la dirección acuerde con la representación de los trabajadores.

### Artículo 12. *Vacaciones*

Todos los trabajadores que hayan trabajado 1 año completo, o más, por cuenta de la empresa, tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones. De no haber trabajado el tiempo indicado, tendrán derecho a la parte proporcional.

Las fechas de disfrute, de las vacaciones, deberán ser notificadas, a los trabajadores, con una antelación mínima de 3 meses a la de su inicio.

## Capítulo VII **Retribuciones**

### Artículo 13. *Salario*

El salario será, para los distintos cometidos laborales o grupos profesionales reconocidos, el que figura en el anexo II del presente Convenio.

### Artículo 14. *Compensación de otros conceptos retributivos*

El salario al que se refiere el artículo anterior, compensa los conceptos retributivos, percibidos con anterioridad a la aplicación del primer Convenio de esta empresa, denominados plus de toxicidad, plus de convenio, plus de calidad y plus de asistencia que, por tanto, seguirán sin abonarse.

### Artículo 15. *Plus de condición más beneficiosa*

El plus de condición más beneficiosa que, algunos trabajadores han venido percibiendo, en aplicación del Convenio colectivo de esta empresa de los años 1989 y 1998 en sus respectivos artículos 16 y 15 como por el extinto Convenio colectivo de la anterior empresa

Badrinas, SA, en su artículo 20, no será incrementado, manteniéndose en idéntica cuantía a la devengada, por este concepto y por cada uno de los trabajadores, en 31 de diciembre de 2010.

#### Artículo 16. *Gratificaciones extraordinarias*

El personal tendrá derecho a 2 gratificaciones extraordinarias, cada año, cuyo importe será igual a 1 mensualidad de salario.

Se harán efectivas, respectivamente, el día 30 de junio y el 22 de diciembre.

#### Artículo 17. *Participación en beneficios*

El personal tendrá derecho a 1 gratificación anual, en concepto de participación en beneficios, cuyo importe será igual a 1 mensualidad de salario. El pago de esta gratificación podrá prorratearse, en los distintos meses del año, o hacerse efectiva dentro de los primeros 2 meses del año siguiente.

### Capítulo VIII Régimen disciplinario

#### Artículo 18. *Faltas leves*

Son faltas leves:

1. Faltar 1 día al trabajo sin causa justificada.
2. Hasta 3 faltas injustificadas de puntualidad en 1 mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo, momentáneamente y sin permiso, durante la jornada de trabajo.
4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo, así como en la conservación y buen uso del material, máquinas, instalaciones, etc.
5. Discutir con los compañeros de trabajo, durante la jornada laboral.
6. Dejar de comunicar, a la dirección y en el término de 3 días, los cambios de domicilio, o las modificaciones en los datos necesarios para la Seguridad Social.

#### Artículo 19. *Faltas graves*

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve, en un periodo de 60 días, siempre que la primera hubiera sido sancionada.
2. Faltar injustificadamente, al trabajo, 2 veces en 1 mes o 3 en un trimestre.
3. Más de 3 faltas injustificadas de puntualidad en 1 mes, o de 6 en un trimestre.
4. El falseamiento, o la omisión maliciosa, de los datos y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social.
5. Desobedecer a una orden, verbal o escrita y dada por un superior, en relación al trabajo.
6. Los errores en el trabajo por negligencia del trabajador.

7. El empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo, en cuestiones ajenas al mismo.

8. La suplantación, activa o pasiva, de la personalidad.

9. Los abandonos prolongados, o repetidos, del puesto de trabajo sin permiso.

#### Artículo 20. *Faltas muy graves*

Son faltas muy graves:

1. La segunda falta grave, cometida antes de transcurridos 120 días de la primera, siempre que ésta haya sido sancionada.

2. Más de 2 faltas injustificadas de asistencia al trabajo en 1 mes, de 3 en un trimestre o de 5 en un semestre.

3. Más de 9 faltas injustificadas de puntualidad en un trimestre, o de 12 en un semestre.

4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza o la competencia para con la empresa.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas, en materiales, útiles, máquinas, instalaciones o documentos de la empresa.

6. La continuada, o repetida, indisciplina o desobediencia a las órdenes de los mandos, siendo suficiente una sola ocasión cuando, con ella, se ocasione perjuicio notorio a la empresa, o se produzca en presencia de compañeros de trabajo.

7. La participación en delito.

8. La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación intencionada de su proceso de curación.

9. La embriaguez en el trabajo.

10. El abandono del puesto de trabajo, sin permiso, cuando con ello se ocasione perjuicio notorio para la empresa.

11. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento habitual.

12. Las faltas de respeto a los compañeros y superiores.

13. Las riñas o pendencias.

14. El abuso de autoridad.

#### Artículo 21. *Sanciones*

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación, verbal o escrita, y suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, y despido.

#### Capítulo X

### **Inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio colectivo**

## Artículo 22

Con el objeto de contribuir al mantenimiento del empleo, en el supuesto de necesidad de modificación colectiva de condiciones de trabajo del personal afectado por el presente Convenio, justificadas por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas se podrá proceder, mediante acuerdo entre las partes y de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo y en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, a la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el mismo.

En caso de desacuerdo al final del preceptivo periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, la representación sindical de los trabajadores, con anterioridad a cualquier otra reclamación y en el término de 3 días hábiles, deberá solicitar la mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña, como medio eficaz de solución de las discrepancias existentes, y solo en el caso de persistencia de las mismas, tras la mediación expresada, podrá plantearlas ante los Tribunales competentes del Orden Social de la Jurisdicción.

## Capítulo XI Derecho supletorio

### Artículo 23. *Remisión al Estatuto de los trabajadores*

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones de carácter general aplicables.

### ANEXO I. GRUPOS Y COMETIDOS PROFESIONALES. DEFINICIONES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, se integrarán en el grupo que le corresponda, según su cometido profesional, de entre los 6 que seguidamente se relacionan y que se definen por su propia denominación.

Las definiciones de los mencionados cometidos laborales o grupos profesionales serán las siguientes:

#### 1. Grupo administrativo

1.1. Jefe de sección: Bajo la dependencia de la dirección o, en su caso, de la gerencia, tiene a su cargo y bajo su responsabilidad, una o más secciones administrativas, ostentando mando sobre oficiales y auxiliares.

1.2. Oficial de 1ª: Trabaja a las órdenes del jefe de sección y realiza, con la máxima perfección burocrática, trabajos de índole administrativa que requieren iniciativa.

1.3. Oficial de 2ª: Trabaja a las órdenes del jefe de sección y realiza, con iniciativa, trabajos administrativos de carácter secundario, que exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

1.4. Auxiliar: Trabaja a las órdenes del jefe de sección, o de un oficial, y se dedica a las operaciones administrativas elementales que son, en general, puramente mecánicas.

#### 2. Grupo de técnicos titulados

2.1. Técnico de grado superior: Está en posesión de título universitario de grado superior y su cometido es el propio de la especialidad profesional que el título le confiere.

2.2. Técnico de grado medio: Está en posesión de título académico de grado medio y su cometido es el propio de la especialidad profesional que el título le confiere.

### 3. Grupo de técnicos no titulados

3.1. Capataz: Está en posesión de conocimientos técnicos y prácticos acreditados y dirige el trabajo del personal obrero, siendo responsable de su ordenación así como de la disciplina, todo ello siguiendo las instrucciones de sus superiores.

3.2. Oficial técnico: Está en posesión de conocimientos técnicos y prácticos acreditados y efectúa trabajos para los que resultan necesarios tales conocimientos.

3.3. Auxiliar de laboratorio: Efectúa trabajos sencillos, generalmente de carácter mecánico, en el laboratorio, como pesaje de componentes para fórmulas, limpieza de vasijas y matraces, etc.

### 4. Grupo mercantil

4.1. Jefe de almacén: Con o sin personal a sus órdenes, tiene la responsabilidad del buen funcionamiento y orden del almacén, cuidando de la colocación de los materiales en el mismo, de la preparación y confección de las expediciones, según instrucciones de administración y dirección, así como del control de entradas y recepción de materias primas, envases y embalajes.

4.2. Oficial del almacén: Siguiendo las instrucciones del jefe de almacén, efectúa los trabajos necesarios para preparar y realizar los envíos o expediciones.

4.3. Ayudante de almacén: Siguiendo las instrucciones del jefe de almacén, colabora en la preparación de envíos o expediciones, con trabajos sencillos o mecánicos.

4.4. Viajante: Viajando en una o varias rutas predeterminadas, ofrece a la clientela los productos de la empresa, persigue la obtención de pedidos y, conseguidos éstos, les da curso para su cumplimentación.

4.5. Corredor de plaza: Realiza las mismas funciones que el viajante, pero solo dentro de los límites de un término municipal determinado.

### 5. Grupo de operarios profesionales de la industria

5.1. Profesional de 1ª: Con un largo periodo de práctica y con un alto grado de conocimiento y perfección, es el responsable del funcionamiento y mantenimiento de alguna de las máquinas productivas de la industria, que son las siguientes: reactor de polimerización, dispersor de fabricación de pinturas, mezclador de bolas de fabricación de pinturas, molino de fabricación de pinturas, tricilíndrica para diversas fabricaciones y mezcladora-refinadora para fabricación de masillas.

5.2. Profesional de 2ª: Efectúa el mismo trabajo que el profesional de 1ª, con la suficiente corrección y eficacia, sin haber alcanzado su grado de perfección.

5.3. Ayudante especialista: Efectúa trabajos propios de la actividad productiva de la industria, distintos de los de los profesionales de 1ª y 2ª, y ayuda a éstos pudiendo sustituirles en caso de ausencia.

5.5. Peón: Habiendo cumplido los 18 años de edad, efectúa labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico.

### 6. Grupo de operarios de oficios auxiliares

6.1. Oficial: Habiendo realizado y superado completamente el correspondiente aprendizaje, está capacitado y efectúa trabajos propios de uno de los oficios de mecánico, electricista, albañil, etc.

6.2. Ayudante de oficial: Careciendo de aprendizaje, tiene conocimientos y cierta práctica general de los trabajos propios del oficial de oficios auxiliares. Puede trabajar ayudando al oficial o solo.

## ANEXO II. TABLA SALARIAL 2017

### PERSONAL DE COBRO MENSUAL:

Grupos profesionales	Salario base (EUR)
<b>1. Grupo administrativo</b>	
Jefe sección administrativa	1.373,34
Oficial de 1ª administrativo	1.285,04
Oficial de 2ª administrativo	1.089,23
Auxiliar administrativo	710,64
<b>2. Grupo de técnicos titulados</b>	
Técnico grado superior	1.936,27
Técnico grado medio	1.613,66
<b>3. Grupo de técnicos no titulados</b>	
Capataz	1.612,65
Oficial técnico	1.290,91
Auxiliar de laboratorio	710,64
<b>4. Grupo mercantil</b>	
Jefe de almacén	1.509,83
Viajante	887,52
Corredor de plaza	806,81

### PERSONAL DE COBRO DIARIO:

Grupos profesionales	Salario base (EUR)
<b>4. Grupo mercantil</b>	
Oficial de almacén	41,20
Ayudante de almacén	24,21
<b>5. Grupo de operarios profesionales de la industria</b>	
Profesional de 1ª	41,95
Profesional de 2ª	39,27
Ayudante especialista	29,59
Peón	24,21
<b>6. Grupo de operarios de oficios auxiliares</b>	
Oficial	41,95
Ayudante de oficial	29,59

Barcelona, 20 de febrer de 2018

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