

Generalitat de Catalunya

Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 19 de febrer de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bunge Ibérica, SA (centre de treball de Barcelona - Moll Oest) per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0816032).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bunge Ibérica, SA (centre de treball de Barcelona - Moll Oest) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 20 de juliol de 2009, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

RESOLC

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bunge Ibérica, SA (centre de treball de Barcelona - Moll Oest) per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0816032) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA (BOP) de Barcelona.

Castellà

TRANSCRIPCIÓN LITERAL DEL TEXTO ORIGINAL
FIRMADO POR LAS PARTES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA BUNGE IBÉRICA SA (CENTRO DE TRABAJO DE BARCELONA, MUELLE OESTE) PARA LOS AÑOS 2009-2012

Capítol 1

Artículo 1º. Ámbito territorial

El presente Convenio es de aplicación al Centro de trabajo de Bunge Ibérica, S.A. en Barcelona, sito en Muelle Oeste, s/nº del Puerto de Barcelona.

Artículo 2º. Ámbito personal

a) Se extiende la aplicación del presente Convenio a la totalidad de los trabajadores de plantilla de Bunge Ibérica, S.A. en el momento de su firma, y a los que ingresen durante su vigencia, cuyas relaciones jurídico-laborales vienen reguladas por la Legislación vigente en la materia, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.

b) No será de aplicación el presente Convenio al personal Directivo a que hacen referencia los Art. 1º, 3 c) y 2º, 1º, a) del Estatuto

de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo.

Artículo 3º. Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor a los efectos económicos el día 1 de enero de 2.009, cualquiera que sea la fecha de su firma y ulterior registro y depósito administrativo.

Artículo 4º. Duración

La duración del presente Convenio será de cuatro años (años 2.009, 2010, 2011, 2012). Respecto a las condiciones económicas, las actuales tablas salariales serán aplicables para el año 2.009, tal y como se describe en los artículos 26 y 27 de presente Convenio Colectivo.

Este convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio o norma que lo sustituya, salvo las condiciones de retroactividad que expresamente se pacten.

Artículo 5º. Denuncia

El presente Convenio podrá denunciarse por cualquiera de las partes, mediante escrito dirigido a la otra parte con al menos una antelación de un mes respecto a la fecha de terminación del Convenio.

Artículo 6º. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 7º. Compensación - absorción

Las condiciones y retribuciones establecidas en el presente Convenio y valoradas en su conjunto, compensan y absorben en su totalidad las que rigiesen anteriormente en cómputo anual por mejora pactada o concedida unilateralmente por la empresa, por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales, o por cualquier causa.

Igualmente dichas condiciones y retribuciones contenidas en el presente Convenio absorberán y compensarán cualquiera otras condiciones que en disposición legal, convenio, contrato, concesión unilateral o cualquiera otra norma puedan fijarse en el futuro.

Artículo 8º. Garantía "Ad personam"

Se respetarán las condiciones que en su conjunto sean, desde el punto de vista de percepción más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad personam".

Artículo 9º. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo para las Industrias del Aceite y Derivados de la Provincia de Barcelona que esté vigente; a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados, de 28 de Febrero de 1974 (Boletín

Oficial del Estado nº 56, de 6 de marzo de 1974 y nº 127 de 28 de marzo de 1974) y al Estatuto de los Trabajadores (RDL 1/1995 de 24 de marzo).

Artículo 10º. Comisión paritaria

A los efectos de vigilancia, interpretación y cumplimiento del presente Convenio, se crea la Comisión Paritaria que estará integrada por tres miembros de cada parte negociadora.

La válida constitución de la Comisión requerirá la asistencia de, por lo menos, dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores, y sus acuerdos se adoptarán por unanimidad o en su defecto, por mayoría de cada una de las partes.

La comisión publicará conjuntamente los acuerdos interpretativos del Convenio en el plazo que en cada caso se determine en su seno.

La Comisión recibirá cuantas consultas que sobre la interpretación del Convenio se le formulen a través de la Dirección o de la representación de los trabajadores.

Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio, se recurrirá en primer lugar a esta Comisión para que ella, en trámite conciliatorio previo, emita su criterio sobre el asunto en litigio.

La actuación de la Comisión no invalidará en ningún momento la esfera de las jurisdicciones previstas en las normas legales ni la superior y definitiva competencia de las autoridades laborales.

Capítulo 2

Normas generales sobre organización del trabajo

Artículo 11º. Organización del trabajo

a) La organización práctica del trabajo en cada una de las secciones y dependencias del Centro de Trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, sin menoscabo de las atribuciones del Comité de Empresa.

b) Jerarquía en el trabajo. Todo el personal debe de observar la debida disciplina y obediencia a sus jefes respectivos, cumpliendo sus órdenes con la mayor exactitud, acatando las indicaciones que se le hagan, guardando en todo momento respeto y consideración a aquellos y a sus compañeros de trabajo. Asimismo, los superiores guardarán la debida consideración y respeto en sus relaciones con el personal a ellos subordinado.

c) Facultades de la Dirección de la empresa. La empresa podrá adoptar los sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue oportunos y necesarios para mejorar los métodos y la productividad, mejorando, simplificando o acelerando el proceso técnico, siempre que tales medidas no se opongan a las disposiciones vigentes en la materia en todo momento y no perjudiquen los intereses, individualmente garantizados de los trabajadores.

Son además, facultades de la Dirección de la empresa:

1) La exigencia de vigilancia, atención y

Generalitat de Catalunya

diligencia en el cuidado de la maquinaria, utillaje, herramientas y muebles encomendados a los trabajadores.

2) Los cambios de puesto de trabajo y la redistribución del personal en los Centros de Trabajo con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, sin que ello pueda representar disminución alguna de las retribuciones de los trabajadores afectados ni menoscabar su posición ni dignidad profesional, siempre que dichos cambios sean propuestos por la empresa.

3) El mantenimiento del orden y la disciplina del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, que deberá ser expresada a través de sus representantes, una vez agotada la vía jerárquica, en espera de la resolución de la Comisión Paritaria a que alude el Art. 10, y, en su caso, de la Jurisdicción Laboral competente.

Tales facultades se expresan a título enunciativo, sin perjuicio de lo indicado en el párrafo a) de este artículo.

d) Obligaciones de la Dirección de la empresa. Son las siguientes:

1) Informar a los representantes de los trabajadores, con arreglo a las Leyes, acerca de las modificaciones de carácter general en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección de la empresa.

2) Establecer y redactar las nóminas de forma clara y sencilla, a fin de que puedan ser comprendidas fácilmente por los trabajadores.

3) Estimular las iniciativas de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la productividad de su puesto de trabajo, y, en general. Dichas iniciativas serán cursadas por vía jerárquica.

4) Comunicar al Comité las sanciones que se impongan por faltas graves y muy graves.

e) Acatamiento a las Leyes. En cualquier caso, las facultades y el cumplimiento de las obligaciones de la Dirección de la empresa se ajustarán a lo que dispongan las Leyes y disposiciones vigentes que, asimismo, deberán ser observadas por los trabajadores y sus representantes.

Capítulo 3

Régimen del personal

Artículo 12º. Clasificación de los puestos de trabajo

La clasificación de los puestos de trabajo no será necesariamente de la categoría laboral del trabajador; pero en todo caso, en la valoración de puestos de trabajo se respetarán las prescripciones que, en materia de categorías profesionales, establece la Ordenanza Laboral del Aceite y sus Derivados, sin perjuicio de su derogación, en cuanto a ello se vincule con la determinación de las retribuciones fijas brutas de la estructura salarial. Mediante la clasificación de puestos de trabajo, la empresa establece una jerarquía de las tareas, en función del esfuerzo que exigen, de la responsabilidad que implica, de las condiciones de trabajo en que se desarrollan, y de las aptitudes o capacidades teóricas

o prácticas necesarias para su correcta realización, así como determina el grado en que los factores determinantes de dichas características concurren en una tarea.

La Dirección asignará a cada trabajador su puesto de trabajo, sin perjuicio de la categoría profesional que tenga reconocida dentro de la empresa. El trabajador que, por conveniencia de la organización del trabajo, está prestando sus servicios en un puesto de valoración inferior, percibirá como mínimo, el salario legal correspondiente a la categoría profesional que le tenga reconocida la empresa; si realiza un trabajo superior a su categoría profesional, percibirá el salario correspondiente por el tiempo y la tarea que realice.

Respecto a los puestos de trabajo que pueden crearse, serán clasificados por similitud con los puestos existentes. En el caso de que, por avances tecnológicos, no existan puestos similares en la empresa, dichos puestos serán valorados por la Dirección, y se oirá al Comité de empresa antes de su establecimiento.

Artículo 13º. Designación para puestos de trabajo

La clasificación de los puestos de trabajo se realizará en función de datos objetivos y no de las condiciones personales. Como regla general, la remuneración se determinará con arreglo al puesto de trabajo ocupado, siendo facultad de la empresa la designación del trabajador que deba ocupar cada puesto de trabajo.

Se mantendrá durante la vigencia de este Convenio la clasificación actual de los puestos de trabajo, la cual no obliga a tener cubiertos todos los puestos de trabajo enumerados si la necesidad no lo requiere.

Artículo 14º. Contratación de personal

La contratación de personal que se produzca durante la vigencia del presente Convenio, se regirá por lo dispuesto en las Leyes y Disposiciones Laborales. No obstante, las vacantes existentes de categoría superior serán cubiertas por el personal de plantilla fija de la empresa, siempre que haya candidatos para las mismas y estén capacitados, según pruebas objetivas. En cualquier caso, las necesidades de personal a contratar serán publicadas en los tabloneros de anuncio para conocimiento general. No será motivo de trato desigual en la contratación el parentesco con un empleado de la empresa. Quedan expresamente excluidos de este Artículo los Directivos, Técnicos y Jefes Administrativos.

Artículo 15º. Puntualidad y asistencia

a) Puntualidad. Los trabajadores de la empresa observarán la más estricta puntualidad en sus horarios de trabajo. El fichaje de entrada y salida es obligatorio.

b) Asistencia. En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo, por causa fehacientemente justificada, se deberá comunicar la misma al superior jerárquico o al Departamento de Personal.

Esta comunicación se deberá producir

para todo el personal como máximo una hora (1h.) antes del inicio de su jornada laboral, si bien para el personal de régimen de cinco turnos se prevé, según la normativa del Anexo nº VI, que la comunicación se produzca como máximo en las dos primeras horas de su jornada laboral.

Para este personal de régimen de cinco turnos, debido al margen ya concedido y a las implicaciones organizativas, ver normas Anexo nº VI, cada falta de comunicación será considerada como una falta más, en su grado leve, de las enumeradas en el capítulo de faltas y sanciones del presente convenio.

Artículo 16º. Enfermedad y accidente

La ausencia justificada por enfermedad y accidente, causada tanto por riesgos comunes como por riesgos profesionales, deberá ser acreditada mediante el parte de asistencia y baja extendida por el facultativo del ente gestor oficial responsable de la Asistencia Sanitaria.

La documentación justificativa deberá ser entregada a la empresa dentro de las 24 (veinticuatro) horas siguientes a su fecha de expedición.

Artículo 17º. Visita médica

Cada trabajador tendrá derecho a la concesión, por el tiempo imprescindible necesario, de la oportuna licencia retribuida para asistir a su visita médica del facultativo de cabecera o especialista. Para ello, deberá solicitar previamente permiso a su superior y dar conocimiento de ello al Departamento de Recursos Humanos, aportando, posteriormente, acreditación del volante de asistencia.

Artículo 18º. Seguro de accidentes y vida

Para todos los trabajadores, la empresa tiene contratado:

Una póliza de accidentes que cubre los casos de muerte e invalidez permanente, parcial o total, tanto en actos laborales como privados, salvo los riesgos excluidos en la póliza.

Una póliza de cobertura de riesgo de muerte e invalidez permanente absoluta, como consecuencia de accidente o enfermedad, salvo los riesgos excluidos de la póliza.

Los accidentados o beneficiarios, percibirán de la Compañía Aseguradora el importe correspondiente a la cobertura personal efectuada, y el equivalente del baremo establecido, para cada caso.

Artículo 19º. Trabajos de superior categoría

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que le correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a 6 (seis) meses durante un año u 8 (ocho) durante dos años, pueden reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Todas las jornadas que se realicen de categoría superior, se computarán sin excepciones al baremo de clasificación que se establezca en las normas internas de promoción y ascenso.

En caso de sustitución por tiempo determi-

Generalitat de Catalunya

nado de un trabajador de categoría superior, la remuneración de la jornada efectuada se fijará en base a la diferencia del coste resultante entre la categoría profesional del trabajador y la del trabajo realizado. El coste de la jornada se obtendrá dividiendo la remuneración bruta anual de la tabla salarial vigente por el cómputo anual de horas de este año vigente, con lo que la jornada (8 horas) recogerá de esta forma la parte proporcional correspondiente a vacaciones, pagas extraordinarias y otros.

El trabajo de superior categoría lo asignará el Jefe Superior, y no será por tiempo inferior a una jornada laboral.

Las sustituciones de superior categoría se efectuarán, siempre que sea posible, con personal de categoría inmediata inferior.

Artículo 20º. Suministro de comidas

El suministro de comidas que se tenga que proporcionar según el Artículo 6º y 7º del Anexo VI de este Convenio, se basará como mínimo en platos precocinados.

Capítulo 4

Jornada, vacaciones y horas extraordinarias

Artículo 21º. Jornada

Regirá durante la vigencia de este Convenio para todo el personal el cómputo anual efectivo de 1.800 horas.

Para el personal a turnos, regirá la estructura de 5 (cinco) turnos, y horario que se incorporan como Anexo n º IV. Su jornada, en cómputo anual será de 1.752 horas, equivalente a las 1.800 horas antes citadas, de acuerdo con lo especificado en el Art. 29.

Artículo 22º. Calendario laboral de fiestas

Las fiestas a disfrutar por el personal comprendido en el ámbito de este Convenio serán las Nacionales y Locales que se determinen en el calendario oficial de fiestas a promulgar por la autoridad laboral competente.

Artículo 23º. Trabajo en día festivo oficial

El personal a régimen de cinco turnos disfrutará de los días festivos oficiales señalados anualmente por la Conselleria de Treball, con arreglo a la propia organización pactada en estos turnos.

La organización del régimen de cinco turnos que regirá durante la vigencia de este Convenio, se incorpora como Anexo n º V y en ella se incluye y compensa en cómputo anual jornadas, fiestas intersemanales, períodos de descanso semanal y vacaciones.

Artículo 24. Vacaciones

Se establecen 22 (veintidós) días laborales para todo el personal.

El personal asignado a turnos lo disfrutará a tenor de lo establecido en el calendario de turnos, Anexo n º V, y que se identifica en el mismo como vacaciones los períodos señalados con la letra V. En aquellas situaciones en las que no se han podido disfrutar las vacaciones por encontrarse de baja por accidente el trabajador, se podrán disfrutar las mismas una vez se encuentre de alta médica. Los

casos particulares de baja por enfermedad común serán estudiados individualmente y en comisión paritaria.

En cualquier caso estos períodos deberán disfrutarse sin solución de continuidad.

En los cambios de turno previstos de larga duración, siempre que sea posible, se respetarán los períodos de vacaciones que le estuvieran asignados al trabajador en su turno en el caso de que el propio trabajador lo solicitara.

Artículo 25. Horas extraordinarias

1) Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realizase sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

No se tendrá en cuenta, a efectos de 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 u otros daños extraordinarios y urgentes.

2) La prestación del trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo las que su realización esté pactada expresamente en este articulado.

3) Las horas extraordinarias serán abonadas como Hora extra estructural, de acuerdo con los valores que para la misma y por puestos de trabajo se fijan en la tabla como anexo número II.

Por acuerdo de ambas partes se podrá optar, según la legislación vigente, entre abonar estas horas o compensarlas, siempre que lo permita la organización del trabajo, por períodos de descanso de igual duración que las horas extras realmente efectuadas, dentro de los dos meses siguientes al de su realización.

4) Respecto a los distintos tipos de horas extras estructurales y su prestación y realización, se acuerda lo siguiente:

a) Debida: Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos, cuya realización evite o repare, evidentes y graves perjuicios a la propia empresa, o terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o combustibles.

b) Necesaria: Las que vengan demandadas por la necesidad de una causa evidente e imprescindible, tales como:

Ausencia imprevista en el turno, con la prolongación de la jornada laboral, hasta un máximo de 4 (cuatro) horas extras, y en la forma que regula el anexo V de este Convenio.

c) Voluntaria: Las que, por su naturaleza, su realización evite perjuicios importantes a la empresa, tales como: pérdida de materiales, expediciones especiales a clientes, consignación programada de buques, ausencias e incidencias previstas en el turno, apoyo de puesta en marcha y parada de planta, asistencia a reparaciones perentorias que afecten a la producción y, en general, las derivadas de la naturaleza del modo de producción en continuo de la fábrica, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en el Art.

1º de la Orden de 1 de marzo de 1983 sobre cotización adicional a la Seguridad Social por horas extraordinarias.

Capítulo 5

Retribuciones

Artículo 26º. Tabla salarial

El incremento salarial para el año 2009 será del 1%.

El incremento salarial para el año 2010 será del 1%.

El incremento salarial para el año 2011 será del 1%.

El incremento salarial para el año 2012 será del 1%.

Su desglose se refleja en cuanto a cantidades y puestos de trabajo en la tabla salarial que se adjunta como Anexo nº I.

La remuneración bruta anual señalada para cada puesto se percibirá en 14 (catorce) pagas, correspondientes a 12 (doce) mensualidades y a las pagas extraordinarias de julio y diciembre.

Artículo 27º. Fórmula de revisión salarial

Las revisiones se realizarán de la siguiente forma:

- Para el año 2009. No aplica la revisión.

- Para el año 2.010. Se establece una revisión salarial para el caso de que el IPC nacional a 31.12.2010 y con respecto a la misma fecha del año anterior haya superado el 0,8% (cero coma ocho por ciento) consistiendo tal revisión en lo que pudiera resultar excedido ese tanto por ciento, y sus efectos se retrotraerán al 1/01/2010. La citada revisión se realizará cuando proceda dentro del primer trimestre del año 2011. Para el caso de que el IPC real fuera inferior al 0,8% no procedería la devolución de salarios ni la deflación de tablas.

- Para el año 2.011. Se establece una revisión salarial para el caso de que el IPC nacional a 31.12.2011 y con respecto a la misma fecha del año anterior haya superado el 0,8% (cero coma ocho por ciento) consistiendo tal revisión en lo que pudiera resultar excedido ese tanto por ciento, y sus efectos se retrotraerán al 1/01/2011. La citada revisión se realizará cuando proceda dentro del primer trimestre del año 2012. Para el caso de que el IPC real fuera inferior al 0,8% no procedería la devolución de salarios ni la deflación de tablas.

- Para el año 2.012. Se establece una revisión salarial para el caso de que el IPC nacional a 31.12.2012 y con respecto a la misma fecha del año anterior haya superado el 0,8% (cero coma ocho por ciento) consistiendo tal revisión en lo que pudiera resultar excedido ese tanto por ciento, y sus efectos se retrotraerán al 1/01/2012. La citada revisión se realizará cuando proceda dentro del primer trimestre del año 2013. Para el caso de que el IPC real fuera inferior al 0,8% no procedería la devolución de salarios ni la deflación de tablas.

Artículo 28º. Complemento de antigüedad

Los trabajadores comprendidos en este

Generalitat de Catalunya

Convenio percibirán un complemento personal de antigüedad por el tiempo de servicio prestado, computado según la tabla siguiente:

Tabla complemento antigüedad:

Al segundo año, crecimiento por 100 de la antigüedad, 5 por 100; antigüedad acumulada al final del período, 5 por 100.

Al cuarto año, más 5 por 100; 10 por 100.

Del sexto año al catorce (nueve años), más 1,66 anual; 25 por 100.

Del 15 año al 19 (5 años), más 3 por 100 anual, 40 por 100 anual.

Del 20 año al 24 año (cinco años), más 4 por 100 anual, 60 por 100.

A partir del 25 año, invariable, 60 por 100.

La cuantía de este complemento personal, en base a la tabla referida anterior, se calculará sobre el salario base vigente y que figura en el Anexo n.º III.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso efectivo o reconocido del trabajador en la empresa y comenzará a devengarse el día 1º del mes siguiente al de su cumplimiento.

Artículo 29º. Plus diferencia cómputo anual

El personal en régimen de cinco turnos percibirá, en la primera quincena del mes de septiembre por el importe pactado y de una sola vez, un plus por el concepto de diferencia cómputo anual.

Por las circunstancias propias organizativas del régimen de cinco turnos, que no permite una reducción de la jornada anual, (Anexo n.º V), y para mantener, mientras subsista esta circunstancia, es decir, la equivalencia de las 1752 horas efectivas del personal de turnos con las 1800 de jornada anual efectiva pactada para el resto de la plantilla, se abona una misma compensación económica a todo el personal en régimen de 5 turnos, cuyo importe es equivalente al valor de 26 horas extras estructurales (provenientes de tres reducciones de jornada hasta que se estableció las 1800 horas), las 10 primeras con el valor de Operario de Planta y el resto, 16 horas según puesto de trabajo.

Artículo 30º. Plus de rotatividad

Se establece un plus de rotatividad para los trabajadores adscritos al régimen de trabajo de cinco turnos rotativos, a percibir únicamente por los trabajadores que realicen el turno de noche en toda su extensión.

Dicho plus queda concretado en las siguientes cantidades por jornada nocturna: para el Jefe de turno 16,88'-EUR, para el Operario de planta 11,72 EUR, para el Ayudante de planta 9,85 EUR. Dicho plus se abonará mensualmente y no será absorbible ni compensable en el futuro.

Con la instauración del presente plus de rotatividad, y de acuerdo con lo pactado en acto de conciliación celebrado ante el Juzgado de lo Social n.º 8 de Barcelona de fecha 18 de mayo de 1992, la representación social se compromete a dejar zanjada las futuras reclamaciones que al amparo del Artículo 35 del Convenio Provincial hubieran podido ins-

tarse.

El presente plus se satisface como consecuencia de la realización de ocho horas en el turno rotativo de noche.

De tal manera que, en caso de no cumplir la jornada completa, se abonará el Plus de Rotatividad, siempre y cuando el puesto de trabajo quede cubierto por otro compañero, y siempre que el trabajador que sustituye no reclame el abono del exceso de jornada.

Artículo 31º. Plus de sustitución, traslado de turno y períodos punta

El personal que efectúe prestaciones en los regímenes previstos de sustituciones, traslado de turnos y períodos punta, percibirá las retribuciones económicas variables establecidas en cada caso según se regula en los Anexos N.º VI y VII.

Artículo 32º. Prima absentismo

Con efectos del 1 de Julio de 2009 para aquellos trabajadores que no superen el 2% de absentismo mensual, se establece una prima por importe de 60 EUR mensuales. A dicha prima se le aplicarán la fórmula de revisión e incrementos establecido en los art. 26 y 27 del presente convenio.

Quedarán excluidas de la percepción de dicha prima aquellas personas que por su cualidad de mandos vengán realizando un horario irregular y flexible.

A los efectos no se computará como absentismo las ausencias correspondientes a: horas de crédito sindical, bajas por accidente de trabajo no imputable a la conducta del trabajador, enfermedad profesional, licencias por matrimonio, bajas y licencias por maternidad o paternidad y por fallecimiento de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 33º. Plus Navidad y Fin de Año

Para el personal adscrito al régimen de 5º turno se establece un plus única y exclusivamente para los días festivos trabajados siguientes: 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero.

El importe de dicho plus será de 200 EUR por cada día efectivamente trabajado.

Artículo 34º. Liquidación y pago de las retribuciones

La liquidación de los emolumentos se realizará para todo el personal por meses naturales, percibiendo al final de cada mes la liquidación de salarios.

Los complementos variables de retribución, tales como horas extras, pluses de sustitución, traslado de turno y períodos punta, se liquidarán por exigencias de confección de la nómina a mes vencido.

El pago de salarios se efectuará mediante transferencia a la libreta de ahorro o cuenta corriente que el personal, individualmente, tiene obligación de designar.

Capítulo VI

Seguridad y salud laboral

Artículo 35º. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud se regirá

por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, organizará su cometido imbuyendo a todos los trabajadores la importancia de los conceptos de Seguridad y Salud, vigilará la aplicación de las normas que rigen en la empresa, además de las legales, con la mayor escrupulosidad e interés.

La composición de dicho Comité vendrá establecida a tenor de lo dispuesto en la Ley que lo regule.

Artículo 36º. Ropa de trabajo

La empresa facilitará el vestuario adecuado a la estación y necesario para desarrollar el trabajo en buenas condiciones de seguridad e higiene.

Los trabajadores que utilicen ropa y equipo de trabajo facilitados por la empresa tendrán la obligación de conservarlos en buen uso salvo el deterioro natural y no podrá utilizarse fuera de las horas de trabajo.

Artículo 37º. Revisiones médicas

Se efectuará anualmente una revisión a todo el personal de este centro el grado de la exploración será determinado por la Dirección de la Empresa, previo informe del Comité de Seguridad y Salud, y colaboración del ente mutualista.

Artículo 38º. Suplemento de primas

La empresa abonará 21,44 EUR por jornada completa (ocho horas) y parte proporcional por horas para todas las personas que realicen el trabajo de limpieza de silos y llenado de sacos en containeres.

Artículo 39º. Ayuda a disminuidos

A los trabajadores que tengan hijos disminuidos reconocidos así por el Insserso, a su cargo, se les pagará una prestación de 121,78 EUR brutos al mes durante el año (12 meses).

En el caso de que dichos hijos disminuidos acudan a alguna escuela se les completará dicha prestación hasta un total de 253,72 EUR brutos mensuales, durante el período del curso escolar de que se trate, previa justificación de la escolaridad.

Artículo 40º. Derechos sindicales

Se acuerda acumular las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa, en una persona, por cada sindicato representado o grupo independiente, previo acuerdo entre Empresa y cada sindicato o grupo independiente representados, de la persona a designar.

Artículo 41º. Previsiones sobre las necesidades del trabajo

La Dirección de la Empresa convocará al Comité a una reunión durante la primera quincena del mes de diciembre con el fin de comunicar el programa y previsiones sobre las necesidades de trabajo respecto de los turnos de noche de los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 42º. Formación Profesional

La empresa procurará atender las necesidades de formación dentro del horario nor-

Generalitat de Catalunya

mal de trabajo. La Comisión Paritaria se ocupará de:

a) Proponer y participar en la elaboración de planes de formación.

b) Proponer qué acciones de formación son necesarias y, por tanto, obligatorias, y cuales voluntarias.

c) Cuales deben llevarse a término dentro de las horas de trabajo y cuales no pueden hacerse en ese tiempo.

La retribución de las horas de formación que deben realizarse fuera de la jornada de trabajo se harán en razón de 12,17 EUR hora. Se asignará la dieta correspondiente así como el kilometraje de vehículo particular si hubiera lugar.

Artículo 43º. Permisos

1. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio.

b) Un día, el de la boda, por matrimonio de sus hijos, padres o hermanos, tanto del trabajador como de su cónyuge.

c) En los casos de nacimiento de hijo.

Enfermedad grave, entre las que incluye la intervención quirúrgica con aplicación de anestesia total o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos).

- Cuando la residencia del familiar esté en la misma localidad o en otra situada dentro de un radio de 200 km. de la residencia del trabajador: dos días ininterrumpidos.

- Si la residencia del familiar está situada en otra localidad a mayor distancia de la anteriormente indicada: cuatro días ininterrumpidos.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

A estos efectos, se establece que los deberes inexcusables de carácter público enunciados en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores son los siguientes:

- Deberes de carácter político, entendiendo como tales los que emanan para los ciudadanos de las normas reguladoras del Estado, de su organización y de las prescripciones de la Constitución respecto a derechos y deberes de los ciudadanos.

Aplicación: Elecciones generales, municipales, autonómicas o referéndum en calidad de elector o de miembro de las mesas.

- Deberes derivados de la organización jurídica. Dentro de ellos pueden incluirse las obligaciones que emanan de las Leyes de Procedimiento.

Aplicación: citaciones personales procedentes de autoridades judiciales (penales, civil y laboral).

En todo caso la ausencia al trabajo sólo puede constituir un derecho del trabajador,

cuando el deber inexcusable se produce necesariamente en horas laborables, de forma que si aquel deber puede cumplirse fuera de tal horario, no tiene razón de ser la ausencia regulada por el Estatuto.

f) Por exámenes para obtención de un título profesional, de posible aplicación en el ámbito de la empresa, en centro oficial u oficialmente reconocido con la obligación de presentar el correspondiente justificante de examen, los días necesarios para concurrir a los mismos en las oportunas convocatorias.

Expresamente la obtención del carnet de conducir vehículos no tendrá la consideración de estudios a los efectos de este permiso.

2. Permisos para asuntos propios.

a) En los casos previamente justificados se podrá conceder permisos para asuntos propios, cuyo tiempo utilizado será recuperado por el trabajador, tales como:

- Asistencia a actos de carácter público y personal no contemplado en el apartado 1º de este Artículo que tengan que cumplirse en un momento determinado y de exigencia inmediata.

- Asistencia a un servicio médico de urgencia o intervención quirúrgica menor al cónyuge o hijos convivientes.

b) Con objeto de clarificar la administración de estos permisos para asuntos propios, se tendrá en cuenta las siguientes premisas:

- No podrán acumularse a los períodos de vacaciones. Entre estas y los permisos para asuntos propios tendrán que mediar días de trabajo, salvo que la organización, a juicio de la dirección del centro lo permita.

- La solicitud de disfrute de vacaciones por otros trabajadores, tendrá preferencia sobre la concesión de estas licencias.

- En aquellas fechas, en que por determinadas circunstancias pudieran presentarse un número elevado de solicitudes, el jefe de cada departamento determinará, en función de las necesidades de trabajo, producción, seguridad, etc., y máximo de solicitudes a conceder por cada grupo de trabajo.

c) La recuperación de estos permisos concedidos serán efectuados a criterio del jefe de cada departamento, atendiendo a las necesidades de producción, servicio, etc.

Para proceder a esta recuperación el mando avisará al trabajador como mínimo con 24 horas de antelación y siempre que no coincida con una urgencia inmediata.

3. Autorización, previo aviso y justificación.

a) Autorización: Todos los permisos han de ser autorizados por el departamento de personal de la empresa. Para permisos con ausencias de tan sólo horas, el trámite se hará a través del jefe de cada departamento, quien lo solicitará en nombre del interesado. Para permisos de larga duración será el propio interesado quien deberá solicitarlo previo acuerdo con el jefe de departamento.

b) Previo aviso: Todos los permisos deberán solicitarse con una antelación determinada en función de la duración del mismo.

Así, para ausentarse por unas horas se solicitará, cuando menos, el día anterior; un permiso para todo el día, con dos días de antelación; para varios días, con una semana de antelación y todo permiso que exceda de cinco días deberá solicitarse con veinte días de antelación.

Se exceptúan los casos de fuerza mayor e imprevisibles, tales como enfermedad súbita o accidente o fallecimiento de un familiar, pero en estos casos el interesado o un familiar deberá avisar telefónicamente de inmediato a su jefe o bien al departamento de personal y después justificar la fuerza mayor.

c) Justificación: En todos los casos de concesión de permisos, retribuidos o por asuntos propios, por las causas reguladas en los apartados anteriores, deberán los trabajadores presentar con el previo aviso al departamento de personal los justificantes, documentos legales o médicos que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención del permiso.

En los casos de fuerza mayor e imprevisibles, tales como enfermedad súbita o accidente o fallecimiento de un familiar, los justificantes del permiso y de la falta de previo aviso se deberán aportar al departamento de personal como máximo 24 horas después de la reincorporación a su puesto de trabajo.

Artículo 44º. Jubilación

Jubilación parcial con contrato de relevo.

Con el objetivo de rejuvenecer la plantilla de la empresa, los trabajadores inscritos en el presente convenio y que reúnan los requisitos establecidos por la ley en vigor sobre jubilación parcial con contrato de relevo, tendrán la posibilidad de acceder a este tipo de jubilación.

Cada trabajador interesado deberá solicitarlo por escrito 6 meses antes de la fecha que el interese acceder a la nueva situación. La empresa estudiará la viabilidad de cada caso.

Jubilación a los 65 años.

S'estableix que l'edat de jubilació obligatòria dels treballadors afectats pel present conveni serà en complir els 65 anys, sempre que compleixin els requisits establerts legalment per accedir a la prestació per aquest concepte, a fi de garantir el sosteniment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat, en el supòsit d'extinció del contracte per jubilació forçosa l'empresa haurà d'optar en el termini d'1 mes per transformar un contracte temporal en indefinit o formalitzar un nou contracte de treball igualment indefinit.

Disposició transitoria única

Para la adecuación de la jornada pactada en el presente Convenio, se estipula que el personal de la empresa con excepción del adscrito a cinco turnos rotativos, disfrutarán de lo siguiente:

* Media jornada festiva los días 24 y 31 de Diciembre.

Capítulo VII

Faltas y sanciones

Generalitat de Catalunya

Artículo 45º. Normas generales

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en el presente convenio o en las disposiciones legales en su defecto.

2. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motiva, así como comunicación al Comité de Empresa.

3. Las faltas cometidas por el personal se clasifican según su importancia, trascendencia o intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas que se contienen en los artículos siguientes no es limitativa, sino simplemente enunciativa, y por ello tendrán la misma clasificación aquellos hechos análogos que puedan cometerse, aunque no estén expresamente recogidos en los mencionados artículos.

Artículo 46º. Faltas Leves

Se consideran faltas leves:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada, las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes, serán consideradas leves.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidentes 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.

6. No atender al público con la corrección y diligencias 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. La falta de comunicación a que hace referencia el art. 15 del presente convenio "Puntualidad y asistencia".

Artículo 47º. Faltas Graves

Se consideran faltas graves:

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 debi-

da los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos datos, se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.

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

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecto a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

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

11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

12. Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del Artículo anterior.

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

Artículo 48º. Faltas Muy Graves

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un período 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 en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier 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 por sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

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.

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 y subordinados.

9. La blasfemia habitual.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

13. El originar frecuentes riñas y pendenencias con los compañeros de trabajo.

14. Las derivadas de lo previsto en las causas 3, 6, 8 y 9 del Artículo 82.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 49º. Sanciones

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones a aplicar 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:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad, despido.

ANEXO NÚMERO I

Tabla de salarios correspondiente al año 2.009

Puesto de trabajo	Bruto 2.009
Jefe de turno	40.932,80
Jefe de seguridad	40.932,80
Jefe de laboratorio	40.159,29
Sub-jefe de equipo	31.331,78
Operario de planta	28.419,68
Ayudante de planta (con turno)	25.577,68
Ayudante de planta B (con turno)	23.847,84
Ayudante de servicios	23.847,84
Laborante (con turno)	20.866,26
Laborante (sin turno)	19.888,07
Peón (con turno)	19.888,07
Peón (sin turno)	18.909,70
Encargado mantenimiento mecánico	36.887,00
Encargado mantenimiento eléctrico	36.887,00
Delineante-Proyectista	28.419,68
Delineante	25.097,20
Operario mantenimiento taller	25.316,22
Operario mantenimiento mecánico (sin turno)	22.686,37
Almacenero	20.866,26
Ayudante mantenimiento (sin turno)	19.888,07
Auxiliar delineante	15.298,72
Auxiliar técnico electricista FP-2	15.298,72
Oficial administrativo 2º A (Expediciones)	24.509,70
Basculero	23.006,46
Ayudante basculero-cargador	19.888,07
Oficial administración 1ª	31.832,33

Generalitat de Catalunya

Puesto de trabajo	Bruto 2.009
Oficial administración 1ª (Especial)	26.299,70
Oficial administración 2ª A	24.509,70
Oficial administración 2ª B	20.885,80
Oficial administración 2ª C	20.318,34
Auxiliar administración A	17.359,28
Auxiliar administración B	15.298,72
Operador informática	15.298,72

ANEXO NÚMERO II

Tabla de salarios correspondiente al año 2.009

Puesto de trabajo	Hora estructural
Jefe de turno.	39,79
Jefe de seguridad	39,79
Jefe de laboratorio	39,02

Puesto de trabajo	Hora estructural
Sub-jefe de equipo	30,43
Operario de planta	27,63
Ayudante de planta (con turno)	24,87
Ayudante de planta B (con turno)	22,53
Ayudante de servicios	22,53
Laborante (con turno)	20,30
Laborante (sin turno)	19,36
Peón (con turno)	19,36
Peón (sin turno)	18,38
Encargado mantenimiento mecánico	35,83
Encargado mantenimiento eléctrico	35,83
Delineante-Proyectista	27,62
Delineante	24,40
Operario mantenimiento taller	24,60
Operario mantenimiento mecánico (sin turno)	22,06
Almacenero	20,29

Puesto de trabajo	Hora estructural
Ayudante mantenimiento (sin turno)	19,36
Auxiliar delineante	14,86
Auxiliar técnico electricista FP-2	14,86
Oficial administrativo 2ª A (Expediciones)	23,84
Basculero	22,37
Ayudante basculero-cargador	19,36
Oficial administración 1ª	30,93
Oficial administración 1ª (Especial)	25,55
Oficial administración 2ª A	23,84
Oficial administración 2ª B	20,30
Oficial administración 2ª C	19,74
Auxiliar administración A	16,85
Auxiliar administración B	14,86
Operador informática	14,86

ANEXO NÚMERO III

Tabla de salarios correspondiente al año 2.009

Puesto de trabajo	Categoría profesional	Salario base	Puesto de trabajo	Categoría profesional	Salario base
Jefe de turno	Jefe de taller	12.939,01	Operario mantenimiento mecánico (sin turno)	Oficial 1ª	11.758,75
Jefe de seguridad	Jefe de taller	12.939,01	Almacenero	Ayudante Especialista	11.534,19
Jefe de laboratorio	Ingeniero perito	17.327,30	Ayudante mantenimiento (sin turno)	Oficial 3ª	11.547,95
Sub-jefe de equipo	Encargado general	12.834,62	Auxiliar delineante	Auxiliar delineante	12.063,25
Operario de planta	Oficial 1ª	11.758,75	Auxiliar técnico electricista FP-2	Auxiliar técnico	12.063,25
Ayudante de planta (con turno)	Oficial 3ª	11.547,95	Oficial administrativo 2ª A (Expediciones)	Oficial Administración 2ª	12.655,06
Ayudante de planta B (con turno)	Oficial 3ª	11.547,95	Basculero	Basculero	11.614,74
Ayudante de servicios	Oficial 3ª	11.547,95	Ayudante basculero-cargador	Oficial 3ª	11.547,95
Laborante (con turno)	Auxiliar analista	11.668,76	Oficial administración 1ª	Oficial Administración 1ª	13.075,43
Laborante (sin turno)	Auxiliar analista	11.668,76	Oficial administración 1ª (Especial)	Oficial Administración 1ª	13.075,43
Peón (con turno)	Peón ayudante	11.534,19	Oficial administración 2ª A	Oficial Administración 2ª	12.655,06
Peón (sin turno)	Peón	11.525,02	Oficial administración 2ª B	Oficial Administración 2ª	12.655,06
Encargado mantenimiento mecánico	Jefe de taller	12.939,01	Oficial administración 2ª C	Oficial Administración 2ª	12.655,06
Encargado mantenimiento eléctrico	Jefe de taller	12.939,01	Auxiliar administración A	Auxiliar Administración	12.063,25
Delineante-Proyectista	Delineante-proyectista	13.075,43	Auxiliar administración B	Auxiliar Administración	12.063,25
Delineante	Delineante	12.408,33	Operador informática	Auxiliar Administración	12.063,25
Operario mantenimiento taller	Oficial 1ª	11.758,75			

ANEXOS NÚMEROS IV Y V

Se adjuntarán en documento aparte.
(Consultar calendarios en documento original).

ANEXO NÚMERO VI

Normas de sustitución (prolongación y anticipación de jornada laboral y traslado de turno)

Art. 1

El personal adscrito al régimen de trabajo a turnos quedará vinculado a este articulado.

Art. 2

La prestación de la sustitución, prolongación y anticipación de la jornada laboral, se efectuará con carácter de necesidad para suplir ausencias en el turno.

Art. 3

Dicha prestación de sustitución por la naturaleza de la ausencia, grave perjuicio por impedir la continuidad en la producción, será abonada como Hora Extra Estructural, de acuerdo con los valores que para la misma y por puestos de trabajo se fijan en la tabla que figura como Anexo n.º II.

Art. 4

Por este pacto colectivo la prestación de la sustitución tendrá carácter de realización necesaria en las primeras cuatro horas como prolongación de la jornada ordinaria laboral.

Art. 5

La ausencia causante de la sustitución, en el caso que deba sustituirse con personal de los turnos, será clasificada como prevista e

imprevista.

Se considerará:

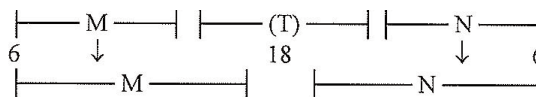
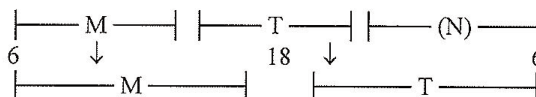
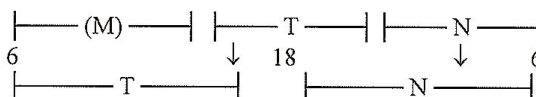
a) Prevista, cuando se tenga conocimiento de la ausencia con 24 horas de antelación de producirse la misma.

b) Imprevista, cuando el conocimiento de la ausencia sea inferior al tiempo de antelación antes citado.

Art. 6

Cuando la ausencia sea prevista, se efectuará una sustitución voluntaria con la prolongación y anticipación de la jornada laboral de los empleados del turno anterior y posterior, preferentemente con los del mismo puesto de trabajo del ausente y de la forma siguiente:

Generalitat de Catalunya

A. tarde (T)1
B. A. noche (N)C. A. mañana (M)

Esta sustitución será retribuida como sigue:
- Plus sustitución: 21,82 EUR por día de sustitución.

- Abono de las horas trabajadas en la prolongación y anticipación de la jornada laboral como Horas Extras Estructurales.
- Proporcionar una comida (almuerzo, cena, desayuno).

Art. 7

Cuando la ausencia sea imprevista, se efectuará la sustitución como sigue:

I) *Media jornada de la ausencia.*

Con "Prolongación de la jornada ordinaria": un empleado que esté capacitado, preferentemente el del mismo puesto de trabajo del ausente, del turno presente, efectuará una prolongación de la jornada ordinaria con la realización necesaria de cuatro (4) horas extras.

II) *Para el resto de la jornada de ausencia, se procederá:*

- En primera opción, comunicar a los empleados del turno que debe efectuar el relevo del turno presente, el ofrecimiento de efectuar una sustitución voluntaria por las cuatro horas restantes de la ausencia.

Esta comunicación no se llevará a término a partir de las 22 horas hasta las 6 de la madrugada, salvo que se tenga que efectuar la comunicación como consecuencia de la aplicación de lo descrito en el art. 10 de esta norma.

- En segunda opción, se ofrecerá al empleado presente efectuando la primera sustitución de realización necesaria otra sustitución de carácter voluntario por el resto de la jornada.

La retribución de estas sustituciones será en cada caso como sigue:

I) *Media jornada, "Prolongación de jornada ordinaria":*

(Realización necesaria).

- Plus sustitución: 32,47 EUR.

- Abono de las horas trabajadas, en la prolongación de la jornada, como Horas Extras Estructurales.

- Proporcionar una comida (almuerzo, cena, desayuno).

II) *Resto de la jornada.*

(Realización voluntaria).

1ª opción:

- Plus sustitución: 32,47 EUR.

- Abono de las horas trabajadas, en el resto de la jornada con sustitución voluntaria, como Horas Extras Estructurales.

- Proporcionar una comida (almuerzo, cena, desayuno).

2ª opción:

- Plus sustitución: 40,56 EUR.

- Abono de las horas trabajadas, en el resto de la jornada de sustitución voluntaria, como Horas Extras Estructurales incrementadas en un 25%.

- Tener derecho a una hora de precio normal de descanso entre los períodos de realización necesaria y voluntaria.

- Ponerle un taxi hasta su domicilio.

La ausencia imprevista sólo se producirá en una jornada, pues en caso de persistir la ausencia ya tendría consideración de prevista.

Art. 8

Al finalizar la jornada doblada, que se cita en el párrafo de la segunda opción del Artículo anterior, el empleado tendrá derecho a 12 horas de descanso, pagándose las cuatro horas no trabajadas de su siguiente turno como normales.

Si aceptara voluntariamente el trabajador incorporarse a su horario normal del turno percibiría como "Plus Presencia" el equivalente a las cuatro horas no descansadas a valor de Horas Extras Estructurales de su puesto de trabajo.

En el caso de que no aceptara el ofrecimiento de doblar la sustitución y su prolongación de jornada finalizará a las 2 h. de la madrugada, se le facilitará un taxi hasta su domicilio.

Art. 9

Se entenderá por "traslado de turno" cuando un empleado efectúe una jornada de solamente ocho (8) horas en otro turno distinto al suyo.

Este empleado se incorporará al Turno que se le asigne y tendrá derecho a efectuar el calendario de este turno, percibiendo, en un único pago y por el primer día de traslado, un "plus de traslado de turno" por un importe de 162,39 EUR.

El regreso a su turno original no será con-

siderado como traslado de turno, no dando derecho a ninguna compensación económica y a solo tomar los descansos de este turno, resultante de su cómputo anual personal de horas trabajadas.

En cuanto a los posibles traslados del personal en el turno rotativo, por necesidades de la empresa, sin menoscabar la facultad organizativa del trabajo por parte de la misma, se conviene que en caso de efectuarse, se realice intentando, siempre que se pueda, un acuerdo previo con los interesados y, en todo caso, preavisando con un mes de antelación, como mínimo, a los afectados, dando conocimiento de todo ello al Comité de Empresa.

Art. 10

La normativa de los artículos anteriores se regula a partir del conocimiento de una ausencia, en tiempo previsto e imprevisto, por lo que es preciso determinar un criterio de actuación ante la falta de comunicación.

Como regla general se actuará como sigue:

a) Durante las dos primeras horas del horario establecido el operario no relevado permanecerá en su puesto de trabajo.

b) Si en este espacio de tiempo el ausente se persona en el trabajo, se procederá a efectuar el relevo del compañero que ha permanecido en su puesto de trabajo y pactarán, ambos empleados, con el visé de su jefe inmediato, la devolución, en otra jornada, del tiempo extra trabajado.

Del acuerdo se dará traslado al departamento de personal, para su conocimiento y control, no dando lugar a pagos económicos.

c) Si permaneciera la ausencia y la comunicación, transcurridas estas dos primeras horas, el mando directo o departamento de personal, procederán a conectar con el ausente, o familiares, con el fin de intentar tener un primer conocimiento de los motivos de la ausencia, y poder actuar como sigue:

I) *Consigue comunicación, con el ausente o familiares.*

I.a) Confirma no poder asistir al trabajo en todo el resto de la jornada.

En ese caso, se procederá a actuar como está regulado en todo el Artículo 7 de esta norma.

I.b) Confirma poder asistir al trabajo en el

Generalitat de Catalunya

resto de su media jornada, cuatro (4) horas.

En ese caso, se procederá a actuar como está regulado en el Artículo 7, apartado I), no llevándose a cabo el apartado II) del mismo, dado que el ausente trabajará su media jornada restante.

II) Permanece la falta de comunicación,

II.a) Se procederá a actuar, en ese caso, como está regulado en todo el Artículo 7 de esta norma.

III) Reglas generales, de este Artículo y a partir de la segunda hora de falta de comunicación de la ausencia.

III.a) El trabajador que está efectuando la sustitución de la segunda a la cuarta hora consolidará sus derechos a la realización efectiva de la jornada extra de trabajo y a las compensaciones económicas por ellas establecidas en preferencia sobre el compañero ausente.

III.b) Puesto en funcionamiento en plan de sustituciones previstas en el Artículo 7 apartados I) y II) y pactadas las sustituciones, de realización necesaria y voluntaria, los trabajadores enrolados consolidarán sus derechos a la realización efectiva de la jornada extra de trabajo y a las compensaciones económicas por ellas establecidas en preferencia sobre el compañero ausente.

III.c) El trabajador, ausente, causante de la falta de comunicación y la falta al trabajo, deberá justificar fehacientemente, ambas causas, al departamento de personal, quien abrirá un expediente contradictorio para examinar supuestos grados de responsabilidades. Del expediente se dará conocimiento al Comité de Empresa.

Art. 11

En la situación inusual y no contemplada en este articulado se organizará la sustitución con responsabilidad colectiva y, bajo el principio de la buena fe, atendiendo las necesidades evidentes de la empresa.

Su única retribución, del caso, será negociada entre el Comité y los representantes de la empresa, por el sistema comparativo y de símil al articulado pactado.

ANEXO NÚMERO V

NORMAS PERÍODOS PUNTA

I) Reglas generales

Art. 1

Queda adscrito a esta normativa el personal de los departamentos afectados y que quedan regulados en este articulado.

Art. 2

La prestación del trabajo extra se efectuará con carácter de necesidad por una causa evidente e imprescindible, por períodos punta de producción, mantenimiento, expediciones, y asistencia a los barcos, cuya evidencia, de cada caso, se precisa y regula en este articulado.

Art. 3

Dicha prestación de sustitución por la

naturaleza de la misma evidentes e imprescindibles períodos punta de trabajo, será abonada como Hora Extra Estructural, de acuerdo con los valores que para la misma y por puestos de trabajo se fijan en la tabla que figura como Anexo n.º II.

Art. 4

Por este pacto colectivo la prestación del trabajo extra tendrá carácter de realización necesaria en las primeras cuatro horas como prolongación/anticipación de la jornada ordinaria laboral.

Art. 5

En la situación inusual y no contemplado en este articulado se organizará la sustitución con responsabilidad colectiva y bajo el principio de la buena fe, atendiendo las necesidades evidentes de la empresa.

Su única retribución, del caso, será negociada entre el comité y los representantes de la empresa, por el sistema comparativo y de símil al articulado pactado.

II) Períodos punta mantenimiento

Art. 6

Normas para el personal adscrito a mantenimiento:

a) Las sustituciones del personal en régimen de cinco turnos con el propio personal, se realizarán de acuerdo a lo establecido en la normativa del Anexo n.º VI, de normas de sustitución y traslado de turno.

b) Las sustituciones a efectuar, con el personal propio, en operarios en régimen de jornada partida y operarios en régimen de turno alterno de mañana y/o tarde, no darán lugar a compensaciones económicas, solamente regirá el respecto descanso mínimo, de 12 horas, entre jornadas laborales.

En el caso de una sustitución de un operario en régimen interno de mañana y/o tarde a un operario de jornada partida se proporcionará al operario que realiza la sustitución una comida.

Cuando la sustitución de estos operarios de turno alternen mañana y/o tarde y jornada partida sea para el turno de noche o durante sus festivos se considerará traslado de turno de acuerdo con el apartado 6.a. de esta norma y por su remisión al Anexo n.º VI.

c) Cuando por motivos evidentes de una avería imprevista se deba prestar una asistencia, su realización será considerada necesaria, abonándose como sigue:

- Plus de período punta, por la prolongación de la jornada de 32,47 EUR/día, cuando se sobrepase la primera (1 h.) hora de trabajo.

- Abono de las horas trabajadas como Horas Extras Estructurales.

- Proporcionar una comida (almuerzo, cena, desayuno).

- d) Cuando por motivos evidentes de una avería imprevista necesite la asistencia personal de un operario, se procederá a efectuar una llamada al citado operario y si éste está en su tiempo de descanso, la asistencia a la reparación será considerada voluntaria.

Estas asistencias se retribuirán como sigue:

- Se abonarán las horas reales trabajadas, percibiendo como mínimo cuatro (4) horas extras estructurales.

- Si se sobrepasa la primera (1 h.) hora de trabajo efectivo se abonará además 32,47 EUR en concepto de plus período punta.

- En los puntos c) y d) anteriores citados. Se acordará entre el operario y el jefe inmediato la posibilidad de facilitar el desplazamiento, desde su domicilio a la fábrica e inversa.

- e) Los paros técnicos y/o programados de reparación de planta se regulan en esta normativa por su naturaleza de asistencia a reparaciones perentorias que afecten a la propia reparación y a la parada y puesta en marcha de la planta.

En el caso de pactar la organización de este paro se regulará la prestación en:

- Una prolongación/anticipación de la jornada con un máximo en tres (3) horas extras diarias.

- También una posible asistencia al trabajo en su descanso semanal o festivo con un máximo de once (11) horas extras diarias.

La retribución en estos casos será la de abonar las horas reales trabajadas como Horas Extras Estructurales.

III) Períodos punta expediciones

Art. 7

Normas para el personal adscrito a Expediciones

- a) Las sustituciones a efectuar, con el personal propio, de un empleado en régimen de jornada partida a empleados en régimen de turno alterno de mañana y/o tarde, no darán lugar a compensaciones económicas, solamente regirá el respeto al descanso mínimo, de 12 horas, entre jornadas laborales.

- b) Las sustituciones, con el personal propio, entre empleados en régimen de turno alterno de mañana y/o tarde se efectuarán con una prolongación/anticipación de la jornada según lo establecido en la normativa del Anexo n.º VI de normas de sustitución.

- c) Cuando por motivos evidentes, tales como avería en fábrica, en instalaciones de expediciones, en ordenador, u otros análogos, se produjera un retraso de la entrega habitual de mercancías a los clientes, se efectuará una prolongación/anticipación de la jornada de realización necesaria, abonándose como sigue:

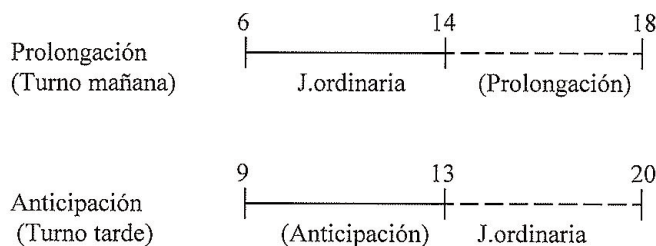
- Plus de período punta, por la prolongación/anticipación de la jornada, 32,47 EUR/día, cuando se sobrepase la primera (1 h.) hora de trabajo.

- Abono de las horas trabajadas, como máximo cuatro horas como horas extras estructurales.

- Proporcionar una comida (almuerzo, cena, desayuno).

- d) La prolongación/anticipación de la jornada ordinaria citada en los puntos b) y c) anteriores se entiende efectuada como sigue:

Generalitat de Catalunya



e) Cuando se produzca la carga/descarga de un buque por su naturaleza de Período Punta de Trabajo y se programe efectuarlo en turno de noche, se efectuará un traslado de turno de equipo, compuesto por un Oficial Administrativo 2ª Expediciones y un ayudante basculero/cargador.

El traslado de turno tendrá la consideración de realización necesaria y se retribuirá, con un único pago y por el primer día de traslado, un plus de "traslado por turno" por importe de 162,37 EUR a cada operario del equipo. No dando lugar a otra compensación económica extra dado que este equipo efectúa un trabajo de jornada de solamente ocho (8 h.) horas en otro turno distinto al suyo.

f) La programación de una carga especial a clientes, fuera del horario habitual de expediciones, tales como un tren, expediciones de camiones, se regula en esta normativa por su naturaleza de período punta de expediciones a clientes. La prestación del personal propio a la realización de este trabajo extra será voluntaria.

En este caso, se regulará la prestación en:

- Una prolongación/anticipación de la jornada en tres (3 h.) horas extras diarias.
- También una posible asistencia al trabajo en su descanso semanal o festivo con un máximo de once (11 h.) horas extras diarias.

Y la retribución, en estos casos, será la de abonar las horas reales trabajadas como Horas Extras Estructurales.

ANEXO NÚMERO VI

Acuerdo para el servicio retén de mantenimiento eléctrico

1º. Antecedentes

El personal adscrito al servicio de mantenimiento eléctrico forma parte del colectivo afectado por el sistema de trabajo de "cinco turnos rotativos".

No obstante, en la actualidad y por necesidades de la empresa, previo acuerdo con los afectados, están realizando una jornada con horario de mañana o tarde.

Como quiera que dicho personal está encuadrado en el colectivo citado de "cinco turnos rotativos", percibirán las retribuciones correspondientes a tal colectivo, pudiendo, en el momento en que la empresa o el colectivo de mantenimiento eléctrico del turno de retén lo desearan, previo acuerdo entre las partes, incorporarse al sistema de "cinco turnos rotativos", por ser un acuerdo voluntario por ambas partes.

Mientras dure esta situación, el personal de mantenimiento efectuará un sistema de retén de acuerdo con los siguientes extremos:

2º. Normas generales

2.1. El servicio de retén tendrá la consideración del trabajo para las reparaciones graves y/o urgentes con obligatoriedad de la prestación para evitar averías y riesgos importantes.

2.2. El servicio de retén llamado "turno retén" se establece con carácter indefinido pero revisable, en todo o en parte cuando a juicio de la dirección o del personal de mantenimiento sea necesario.

2.3. Quedarán adscritos a este turno de retén todo el personal de mantenimiento eléctrico.

2.4. El turno retén se efectuará de modo rotativo entre los diferentes equipos, siendo su duración semanal y la carencia del ciclo se fijará según la disponibilidad del personal a realizarlo.

2.5. La formación de equipos que en un momento deba efectuar el retén, así como el número de sus componentes corresponderá a la Dirección, así como autorizar o aprobar las modificaciones que se realicen.

2.6. El horario de trabajo será de 6 a 14 h. y de 14 a 22 h. en los turnos rotativos de mañana y tarde alternativos semanalmente lunes a viernes.

El servicio de retén se iniciará en el turno de mañana de lunes a lunes.

2.7. Caso de ser avisada para personarse en fábrica la persona llamada deberá incorporarse al trabajo inexcusablemente con la mayor diligencia, salvo causa de fuerza mayor que en su caso debería justificar.

2.8. Si por alguna causa la persona que debiera efectuar el retén no pudiera realizarlo, deberá comunicar tal circunstancia al encargado o jefe de mantenimiento, del mismo modo se procederá si lo hubiera empezado y no pudiera continuarlo a fin de que sea avisado el correspondiente sustituto, siempre que ello sea factible, la imposibilidad de realizar el retén o de continuarlo se notificará con 48 horas de antelación como mínimo.

2.9. Las sustituciones se programarán por el encargado de mantenimiento y se intentará que todo el personal acuda a los mismos servicios.

2.10. Una vez en el lugar de trabajo, la persona de retén no sólo se limitará a realizar la labor para la que fue llamada sino que reparará cualquier otra avería que pudiera

producirse en ese periodo.

2.11. El personal que no esté de retén y se le avise para apoyar voluntariamente en una emergencia, automáticamente éste día dispondrá de los mismos derechos y obligaciones que el que está de retén.

2.12. Las vacaciones y descanso se programarán de común acuerdo entre el personal y el responsable de mantenimiento, de manera que todo el personal adscrito al retén disfrute de las vacaciones durante el periodo estival y en el mínimo tiempo disponible.

Para dicha programación se atenderá a criterios de funcionalidad del servicio por un lado y equidad en el disfrute de las épocas más favorables por otro.

Las vacaciones se regularán de acuerdo con lo que establece el convenio para el personal en turno partido, es decir, 22 días laborables.

Los días de descanso adicional serán los que resulten de aplicar la diferencia entre el cómputo de horas anuales de jornada partida y turno rotativo, según establece en el punto 5.1. (a los efectos de calcular dicha diferencia se considerarán 22 días laborables en las vacaciones).

3º. Funcionalidad del servicio

3.1. Durante la semana el servicio de retén estará formado por un eléctrico. El retén en los días laborables será desde las 22 h. hasta las 6 h. de la mañana siguiente.

3.2. El servicio de retén solo funcionará cuando la fábrica esté en producción, incluyendo el tiempo de puesta en marcha y paro de la misma. El responsable de mantenimiento indicará las fechas de inicio y fin de cada servicio retén.

3.3. La rotación del servicio será continua iniciándose lunes a las 22 h. y terminando el lunes a las 6 h. de la mañana. Durante los paros programados de fábrica el servicio y la rotación del turno de retén quedarán sin funcionamiento.

3.4. Las horas realmente trabajadas más una hora y media por concepto de desplazamiento, se retribuirán como horas extras estructurales. Todo servicio de retén se considerará con una duración mínima de dos horas.

3.5. En caso de reparación urgente empezando en el turno de tarde y que a juicio de los responsables de mantenimiento o en su defecto del jefe de turno se estime necesario continuar se hará con preferencia con el mismo personal del turno de tarde, voluntariamente y arreglado entre los mismos eléctricos.

Generalitat de Catalunya

cos por si hubiera alguno que en ese momento no pudiera quedarse ese día. Si dicha reparación dura más de dos horas, se llamará al eléctrico que estuviera de retén.

3.6. En el caso de los eléctricos, cuando alguno de ellos por causa de enfermedad o por período de vacaciones se les cambiara de turno, tendrá derecho a 12 horas de descanso o se le abonarán 4 horas extras estructurales, como reza en el Artículo octavo del Convenio.

4º. Incorporación al trabajo

Incorporación al trabajo después de prestar uno o varios servicios de retén.

4.1. De iniciar el servicio entre las 4 h. y las 6 h. de la mañana, se continuará con el propio turno que está de trabajo, sin compensación a excepción de lo indicado en el apartado número 5.

4.2. Al finalizar el servicio de retén el productor se incorporará después del descanso de 8 horas a su turno normal. Si a la hora de su incorporación sobrepasa de la media jornada laboral, se considerará como día festivo.

5º. Compensaciones

Las compensaciones en jornada de descanso o en incorporación al trabajo referenciadas en el apartado 4º no tienen relación con lo expuesto a continuación.

5.1. El servicio retén queda adscrito a las siguientes ventajitas del turno rotativo o sea:

- 1752 horas de trabajo en jornada laboral equivalentes a 1800 horas del turno partido.
- Compensación con el cómputo anual de 10 horas extras estructurales a precio de Operario planta con turno.

- Compensación de las horas del turno rotativo de 1752 horas equivalentes a las del turno de jornada partida de 1800 horas, o sea 56 horas que equivalen a 07 días de disfrute de fiestas en días laborables, incluidos los reflejados en la Disposición Transitoria Única.

5.2. Cuando por motivos del servicio se requiera que la comida se realice en la fábrica, la empresa facilitará la comida y el tiempo de la comida se considerará como tiempo trabajado.

5.3. Todos los eléctricos adscritos al turno de retén rotativo, tendrán todos los derechos económicos que se reflejan en la hoja salarial con todos los pluses sin excepción de ninguna clase, y aumentados cada año según conste en los vigentes Convenios de la Empresa.

5.4. Cuando surja una reparación en el turno de tarde y se tenga que quedar alguno o algunos eléctricos, a partir de la primera hora se les tendrá que abonar el plus de hora punta y a partir de la 2ª hora la correspondiente comida.

Català

TRADUCCIÓ DEL TEXT ORIGINAL APORTADA PER LES PARTS

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA BUNGE IBÉRICA, SA (CENTRE DE TREBALL DE BARCELONA, MOLL OEST) PER ALS ANYS 2009-

2012

Capítol 1

Article 1r. Àmbit territorial

El present Conveni és d'aplicació al Centre de Treball de Bunge Ibérica, SA a Barcelona, situat en Moll Oest, s/n del Port de Barcelona.

Article 2n. Àmbit personal

a) S'estén l'aplicació del present Conveni a la totalitat dels treballadors de plantilla de Bunge Ibérica, SA en el moment de la seva firma, i als que ingressin durant la seva vigència, les relacions jurídico-laborals de la qual vénen regulades per la Legislació vigent en la matèria, llevat del disposat en l'apartat següent.

b) No serà d'aplicació el present Conveni al personal Directiu al qual fan referència els Arts. 1r, 3 c) i 2º, 1º, a) de l'Estatut dels Treballadors, Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Article 3r. Vigència

El present Conveni n'entrarà en vigor als efectes econòmics el dia 1 de gener de 2.009, qualsevol que sigui la data de la seva firma i ulterior registre i dipòsit administratiu.

Article 4t. Durada

La durada del present Conveni serà de quatre anys (anys 2.009, 2010, 2011, 2012). Respecte a les condicions econòmiques, les actuals taules salarials seran aplicables per a l'any 2.009, tal com es descriu als articles 26 i 27 de present Conveni Col·lectiu.

Aquest conveni s'entendrà prorrogat a tots els efectes durant el temps que intervingui entre la data de la seva expiració i l'entrada en vigor del nou Conveni o norma que el substitueixi, llevat de les condicions de retroactivitat que expressament es pactin.

Article 5è. Denúncia

El present Conveni podrà denunciar-se per qualsevol de les parts, mitjançant escrit dirigit a l'altra part amb almenys una antelació d'un mes respecte a la data d'acabament del Conveni.

Article 6è. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

Article 7è. Compensació absorció

Les condicions i retribucions establertes al present Conveni i valorades en el seu conjunt, compensen i absorbeixen en la seva totalitat les que regissin anteriorment en còmput anual per millora pactada o concedida unilateralment per l'empresa, per imperatiu legal, jurisprudencial, contenciós administratiu, conveni sindical, pacte de qualsevol classe, contracte individual, usos i costums locals, comarcals, regionals, o per qualsevol causa.

Igualment les esmentades condicions i retribucions contingudes al present Conveni absorbiran i compensaran qualsevol altres

condicions que en disposició legal, conveni, contracte, concessió unilateral o qualsevol una altra norma puguin fixar-se en el futur.

Article 8è. Garantia "Ad personam"

Es respectaran les condicions que en el seu conjunt siguin, des del punt de vista de percepció més beneficioses que les fixades al present Conveni, mantenint-se estrictament "Ad personam".

Article 9è. Dret supletori

En tot el no previst al present Conveni estarà al disposat al Conveni Col·lectiu per a les Indústries de l'Oli i Derivats de la Província de Barcelona que estigui vigent; al disposat en l'Ordenança Laboral per a les Indústries de l'Oli i els seus Derivats, de 28 de Febrer de 1974 (*Boletín Oficial del Estado* nº 56, de 6 de març de 1974 i nº 127 de 28 de març de 1974) i a l'Estatut dels Treballadors (RDL 1/1995 de 24 de març).

Article 10è. Comissió paritària

Als efectes de vigilància, interpretació i compliment del present Conveni, es crea la Comissió Paritària que estarà integrada per tres membres de cada part negociadora.

La vàlida constitució de la Comissió requerirà l'assistència de, almenys, dos representants de l'empresa i tres dels treballadors, i els seus acords s'adoptaran per unanimitat o en el seu defecte, per majoria de cada una de les parts.

La comissió publicarà conjuntament els acords interpretatius del Conveni en el termini que en cada cas es determini al seu conjunt.

La Comissió rebrà quantes consultes que sobre la interpretació del Conveni se li formulin a través de la Direcció o de la representació dels treballadors.

Davant de possibles supòsits de discrepància que puguin produir-se sobre la interpretació d'aquest Conveni, es recorrerà en primer lloc a aquesta Comissió perquè ella, en tràmit conciliatori previ, emeti el seu criteri sobre l'assumepte en litigi.

L'actuació de la Comissió no invalidarà en cap moment l'esfera de les jurisdiccions previstes en les normes legals ni la superior i definitiva competència de les autoritats laborals.

Capítol 2

Normes generals sobre organització del treball

Article 11è. Organització del treball

a) L'organització pràctica del treball en cada una de les seccions i dependències del Centre de Treball és facultat de la Direcció de l'empresa, sens detriment de les atribucions del Comitè d'Empresa.

b) Jerarquia en el treball- tot el personal ha d'observar la disciplina deguda i obediència als seus caps respectius, complint les seves ordres amb la major exactitud, acatant les indicacions que se li facin, guardant a tota hora respecte i consideració a aquells i als seus companys de treball. Així mateix, els superiors guardaran la consideració deguda i

Generalitat de Catalunya

respecte en les seves relacions amb el personal a ells subordinat.

c) Facultats de la Direcció de l'empresa. L'empresa podrà adoptar els sistemes de racionalització, automatització i modernització que jutgi oportuns i necessaris per millorar els mètodes i la productivitat, millorant, simplificant o accelerant el procés tècnic, sempre que tals mesures no s'oposin a les disposicions vigents en la matèria a tota hora i no perjudiquin els interessos, individualment garantits dels treballadors.

Són a més, facultats de la Direcció de l'empresa:

1) L'exigència de vigilància, atenció i diligència en la cura de la maquinària, utilitatge, eines i mobles encomanats als treballadors.

2) Els canvis de lloc de treball i la redistribució del personal en els Centres de Treball d'acord amb les necessitats de l'organització i de la producció, sense que això pugui representar cap disminució de les retribucions dels treballadors afectats ni menyscar la seva posició ni dignitat professional, sempre que els esmentats canvis siguin proposats per l'empresa.

3) El manteniment de l'ordre i la disciplina del treball en els casos de disconformitat dels treballadors, que haurà de ser expressada a través dels seus representants, una vegada exhaurida la via jeràrquica, en espera de la resolució de la Comissió Paritària a què al·ludeix l'Art. 10, i, en el seu cas, de la Jurisdicció Laboral competent.

Tals facultats s'expressen a títol enunciatiu, sense perjudici de l'indicat en el paràgraf a) d'aquest article.

d) Obligacions de la Direcció de l'empresa. - Són les següents:

1) Informar els representants dels treballadors, d'acord amb les Lleis, sobre les modificacions de caràcter general en l'organització del treball, sense perjudici de les facultats de la Direcció de l'empresa.

2) Establir i redactar les nòmines de forma clara i senzilla, a fi que puguin ser compreses fàcilment pels treballadors.

3) Estimular les iniciatives de qualsevol treballador encaminada a millorar i perfeccionar la productivitat del seu lloc de treball, i, en general. Les esmentades iniciatives seran cursades per via jeràrquica.

4) Comunicar al Comitè les sancions que s'imposin per faltes greus i molt greus.

e) Acatament a les Lleis. - En qualsevol cas, les facultats i el compliment de les obligacions de la Direcció de l'empresa s'ajustaran al que disposin les Lleis i disposicions vigents que, així mateix, hauran de ser observades pels treballadors i els seus representants.

Capítol 3

Règim del personal

Article 12è. Classificació dels llocs de treball

La classificació dels llocs de treball no serà necessàriament de la categoria laboral del treballador; però en tot cas, en la valoració

de llocs de treball es respectaran les prescripcions que, en matèria de categories professionals, estableix l'Ordenança Laboral de l'Oli i els seus Derivats, sense perjudici de la seva derogació, quant a això es vinculi amb la determinació de les retribucions fixes brutes de l'estructura salarial. Mitjançant la classificació de llocs de treball, l'empresa estableix una jerarquia de les tasques, en funció de l'esforç que exigeixen, de la responsabilitat que implica, de les condicions de treball en el qual es desenvolupen, i de les aptituds o capacitats teòriques o pràctiques necessàries per a la seva correcta realització, així com determina el grau en el qual els factors determinants de les esmentades característiques es presentin en una tasca.

La Direcció assignarà a cada treballador el seu lloc de treball, sense perjudici de la categoria professional que tingui reconeguda dins de l'empresa. El treballador que, per conveniència de l'organització del treball, està prestant els seus serveis en un lloc de valoració inferior, percebrà com a mínim, el salari legal corresponent a la categoria professional que li tingui reconeguda l'empresa; si realitza un treball superior a la seva categoria professional, percebrà el salari corresponent pel temps i la tasca que realitzi.

Respecte als llocs de treball que puguin crear-se, seran classificats per similitud amb els llocs existents. En el cas que, per avenços tecnològics, no hi hagi llocs similars en l'empresa, els esmentats llocs seran valorats per la Direcció, i se sentirà el Comitè d'empresa abans del seu establiment.

Article 13è. Designació per a llocs de treball

La classificació dels llocs de treball es realitzarà en funció de dades objectives i no de les condicions personals. Com a regla general, la remuneració es determinarà d'acord amb el lloc de treball ocupat, sent facultat de l'empresa la designació del treballador que hagi d'ocupar cada lloc de treball.

Es mantindrà durant la vigència d'aquest Conveni la classificació actual dels llocs de treball, la qual no obliga a tenir coberts tots els llocs de treball enumerats si la necessitat no el requereix.

Article 14è. Contractació de personal

La contractació de personal que es produeixi durant la vigència del present Conveni, es regirà pel disposat en les Lleis i Disposicions Laborals. No obstant això, les vacants existents de categoria superior seran cobertes pel personal de plantilla fixa de l'empresa, sempre que hi hagi candidats per a les mateixes i estiguin capacitats, segons proves objectives. En qualsevol cas, les necessitats de personal a contractar seran publicades als taulells d'anunci per a coneixement general. No serà motiu de tracte desigual en la contractació el parentiu amb un empleat de l'empresa. Queden expressament exclosos d'aquest Article els Directius, Tècnics i Caps Administratius.

Article 15è. Puntualitat i assistència

a) Puntualitat. Els treballadors de l'empresa

observaran la puntualitat més estricta en els seus horaris de treball. El fitxatge d'entrada i sortida és obligatori.

b) Assistència. En cas d'impossibilitat d'assistència al treball, per causa fefaentment justificada, s'haurà de comunicar la mateixa al superior jeràrquic o al Departament de Personal.

Aquesta comunicació s'haurà de produir per a tot el personal com a màxim una hora (1 h) abans de l'inici de la seva jornada laboral. Si bé per al personal de règim de cinc torns es preveu, segons la normativa de l'Annex N° VI, que la comunicació es produeixi com a màxim en les dues primeres hores de la seva jornada laboral.

Per a aquest personal de règim de cinc torns, degut al marge ja concedit i a les implicacions organitzatives, veure normes annexes N° VI, cada falta de comunicació serà considerada com una falta més, en el seu grau lleu, de les enumerades en l'Ordenança Laboral de les Indústries de l'Oli i els seus Derivats.

Article 16è. Malaltia i accident

L'absència justificada per malaltia i accident, causada tant per riscos comuns com per riscos professionals, haurà de ser acreditada mitjançant l'informe d'assistència i baixa estesa pel facultatiu de l'ens gestor oficial responsable de l'Assistència Sanitària.

La documentació justificativa haurà de ser lliurada a l'empresa dins de les 24 (vint-i-quatre) hores següents a la seva data d'expedició.

Article 17è. Visita mèdica

Cada treballador tindrà dret a la concessió, pel temps imprescindible necessari, de l'oportuna llicència retribuïda per assistir a la seva visita mèdica del facultatiu de capçalera o especialista. Per a això, haurà de sol·licitar prèviament permís al seu superior i donar coneixement d'això al Departament de Recursos Humans, aportant, posteriorment, acreditació del volant d'assistència.

Article 18è. Assegurança d'accidents i vida

Per a tots els treballadors, l'empresa té contractat:

Una pòlissa d'accidents que cobreixi els casos de mort i invalidesa permanent, parcial o total, tant en actes laborals com privats, llevat dels riscos exclosos a la pòlissa.

Una pòlissa de cobertura de risc de mort i invalidesa permanent absoluta, com a conseqüència d'accident o malaltia, llevat dels riscos exclosos de la pòlissa.

Els accidentats o beneficiaris, percebran de la Companyia Asseguradora l'import corresponent a la cobertura personal efectuada, i l'equivalent del barem establert, per a cada cas.

Article 19è. Treballs de superior categoria

El treballador que realitzi funcions de categoria superior a què li corresponguin a la categoria professional que en tingués reconeguda per un període superior 6 (sis) mesos durant un any o 8 (vuit) durant dos anys, poden reclamar davant de la Direcció de

Generalitat de Catalunya

l'empresa la classificació professional adequada.

Totes les jornades que es realitzin de categoria superior, es computaran sense excepcions al barem de classificació que s'estableixi en les normes internes de promoció i ascens.

En cas de substitució per temps determinat d'un treballador de categoria superior, la remuneració de la jornada efectuada es fixarà partint de la diferència del cost resultant entre la categoria professional del treballador i la del treball realitzat. El cost de la jornada s'obtindrà dividint la remuneració brut anual de la taula salarial vigent pel còmput anual d'hores d'aquest any vigent, amb el que la jornada (8 hores) recollirà d'aquesta forma la part proporcional corresponent a vacances, pagues extraordinàries i d'altres.

El treball de superior categoria l'assignarà el Cap Superior, i no serà per temps inferior a una jornada laboral.

Les substitucions de superior categoria s'efectuaran, sempre que sigui possible, amb personal de categoria immediata inferior.

Article 20è. Subministrament de menjars

El subministrament de menjars que s'hagi de proporcionar segons l'article 6è i 7è de l'Annex VI d'aquest Conveni, es basarà com a mínim en plats precuinats.

Capítol 4

Jornada, vacances i hores extraordinàries

Article 21è. Jornada

Regirà durant la vigència d'aquest Conveni per a tot el personal el còmput anual efectiu de 1.800 hores.

Per al personal a torns, regirà l'estructura de 5 (cinc) torns, i horari que s'incorporen com Annex N° I. La seva jornada, en còmput anual serà de 1.752 hores, equivalent a les 1.800 hores abans citades, d'acord amb l'especificat a l'Art. 29.

Article 22è. Calendari laboral de festes

Les festes a gaudir pel personal comprès en l'àmbit d'aquest Conveni seran les Nacionals i Locals que es determinin al calendari oficial de festes a promulgar per l'autoritat laboral competent.

Article 23è. Treball dia festiu oficial

El personal a règim de cinc torns gaudirà dels dies festius oficials assenyalats anualment per la Conselleria de Treball, d'acord amb la pròpia organització pactada en aquests torns.

L'organització del règim de cinc torns que regirà durant la vigència d'aquest Conveni, s'incorpora com annex N° V i en ella s'inclou i compensa en còmput anual jornades, festes intersemanals, períodes de descans setmanal i vacances.

Article 24è. Vacances

S'estableixen 22 (vint-i-dos) dies feiners per a tot el personal.

El personal assignat a torns el gaudirà d'acord amb l'establert al calendari de torns, annex N° V, i que s'identifica en el mateix

com vacances els períodes assenyalats amb la lletra V. En aquelles situacions en les quals no se n'ha pogut gaudir les vacances per trobar-se de baixa per accident el treballador, es podrà gaudir de les mateixes una vegada es trobi d'alta mèdica. Els casos particulars de baixa per malaltia comuna seran estudiats individualment i en comissió paritària.

En qualsevol cas aquests períodes se n'haurà de gaudir sense solució de continuïtat.

En els canvis de torn previstos de llarga durada, sempre que sigui possible, es respectaran els períodes de vacances que li estiguessin assignats al treballador en el seu torn en el cas que el propi treballador el sol·licités.

Article 25è. Hores extraordinàries

1) Tindran la consideració d'hores extraordinàries cada hora de treball que es realitzés sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball.

No es tindrà en compte, a efectes de durada màxima de la jornada ordinària laboral, ni per al còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents.

2) La prestació del treball en hores extraordinàries serà voluntària, llevat de les que la seva realització estigui pactada expressament en aquest articulat.

3) Les hores extraordinàries seran abonades com a Hora extra estructural, d'acord amb els valors que per a la mateixa i per llocs de treball es fixen a la taula com annex número II.

Per acord d'ambdues parts es podrà optar, segons la legislació vigent, entre abonar aquestes hores o compensar-les, sempre que ho permeti l'organització del treball, per períodes de descans d'igual durada que les hores extres realment efectuades, dins dels dos mesos següents al de la seva realització.

4) Respecte als diferents tipus d'hores extres estructurals i la seva prestació i realització, s'acorda el següent:

a) Deguda: Les que es vengen exigides per la necessitat de reparar sinistres o altres anàlegs, la realització dels quals eviti o repari, evidents i greus perjudicis a la pròpia empresa, o tercers, així com en cas de risc de pèrdua de matèries primeres o combustibles.

b) Necessària: Les que es vengen demandades per la necessitat d'una causa evident i imprescindible, tals com:

Absència imprevista en el torn, amb la prolongació de la jornada laboral, fins un màxim de 4 (quatre) hores extres, i en la forma que regula l'annex V d'aquest Conveni.

c) Voluntària: Les que, per la seva naturalesa, la seva realització eviti perjudicis importants a l'empresa, tals com: pèrdua de materials, expedicions especials a clients, consignació programada de vaixells, absències i incidències previstes en el torn, suport de posada en marxa i parada de planta, assistència a reparacions preemptòries que

afectin a la producció i, en general, les derivades de la naturalesa de la manera de producció en continu de la fàbrica, sempre que es compleixin els requisits establerts a l'Art. 1r de l'Ordre d'1 de març de 1983 sobre cotització addicional a la Seguretat Social per hores extraordinàries.

Capítol 5

Retribucions

Article 26è. Taula salarial

L'increment salarial per a l'any 2009 serà de l'1%.

L'increment salarial per a l'any 2010 serà de l'1%.

L'increment salarial per a l'any 2011 serà de l'1%.

L'increment salarial per a l'any 2012 serà de l'1%.

El seu desglossament es reflecteix quant a quantitats i llocs de treball a la taula salarial que s'adjunta com Annex N° I.

La remuneració bruta anual assenyalada per a cada lloc es percebrà en 14 (catorze) pagues, corresponents a 12 (dotze) mensualitats i a les pagues extraordinàries de juliol i desembre.

Article 27è. Fórmula de revisió salarial

Les revisions es realitzaran de la següent forma:

- Per a l'any 2009. No aplica la revisió.

- Per a l'any 2.010. S'estableix una revisió salarial per al cas que l'IPC nacional a 31.12.2010 i respecte a la mateixa data de l'any anterior hagi superat el 0,8% (zero coma vuit per cent) consistint tal revisió en el que pogués resultar excedit aquest tant per cent, i els seus efectes es remuntaran a l'1/01/2010. L'esmentada revisió es realitzarà quan procedeixi dins del primer trimestre de l'any 2011. Per al cas que l'IPC real fos inferior al 0,8% no seria procedent la devolució de salaris ni la deflació de taules.

- Per a l'any 2.011. S'estableix una revisió salarial per al cas que l'IPC nacional a 31.12.2011 i respecte a la mateixa data de l'any anterior hagi superat el 0,8% (zero coma vuit per cent) consistint tal revisió en el que pogués resultar excedit aquest tant per cent, i els seus efectes es remuntaran a l'1/01/2011. L'esmentada revisió es realitzarà quan procedeixi dins del primer trimestre de l'any 2012. Per al cas que l'IPC real fos inferior al 0,8% no seria procedent la devolució de salaris ni la deflació de taules.

- Per a l'any 2.012. S'estableix una revisió salarial per al cas que l'IPC nacional a 31.12.2012 i respecte a la mateixa data de l'any anterior hagi superat el 0,8% (zero coma vuit per cent) consistint tal revisió en el que pogués resultar excedit aquest tant per cent, i els seus efectes es remuntaran a l'1/01/2012. L'esmentada revisió es realitzarà quan procedeixi dins del primer trimestre de l'any 2013. Per al cas que l'IPC real fos inferior al 0,8% no seria procedent la devolució de salaris ni la deflació de taules.

Article 28è. Complement d'antiguitat

Generalitat de Catalunya

Els treballadors compresos en aquest Conveni percebran un complement personal d'antiguitat pel temps de servei prestat, computat segons la taula següent:

Taula complement antiguitat:

Al segon any, creixement per 100 de l'antiguitat, 5 per 100; antiguitat acumulada al final del període, 5 per 100.

Al quart any, més 5 per 100; 10 per 100.

Del sisè any al catorze (nou anys), més 1,66 anual; 25 per 100.

Del 15 any al 19 (5 anys), més 3 per 100 anual, 40 per 100 anual.

Del 20 any al 24 any (cinc anys), més 4 per 100 anual, 60 per 100.

A partir del 25 any, invariable, 60 per 100.

La quantia d'aquest complement personal, partint de la taula referida anterior, es calcularà sobre el salari base vigent i que figura a l'annex N° III.

La data inicial del còmput d'antiguitat serà la de l'ingrés efectiu o reconegut del treballador en l'empresa i començarà a meritar-se el dia 1r del mes següent al del seu compliment.

Article 29è. Plus diferència còmput anual

El personal en règim de cinc torns percebrà, en la primera quinzena del mes de setembre per l'import pactat i d'una sola vegada, un plus pel concepte de diferència còmput anual.

Per les circumstàncies pròpies organitzatives del règim de cinc torns, que no permet una reducció de la jornada anual (annex N° VI), i per mantenir, mentre subsisteixi aquesta circumstància, és a dir, l'equivalència de les 1752 hores efectives del personal de torns amb les 1800 de jornada anual efectiva pactada per a la resta de la plantilla, s'abona una mateixa compensació econòmica a tot el personal en règim de 5 torns, l'import dels quals és equivalent al valor de 26 hores extres estructurals (provinents de tres reduccions de jornada fins que es va establir les 1800 hores), les 10 primeres amb el valor d'Operari de Planta i la resta, 16 hores segons lloc de treball.

Article 30è. Plus de rotativitat

S'estableix un plus de rotativitat per als treballadors adscrits al règim de treball de cinc torns rotatius, a percebre únicament pels treballadors que realitzin el torn de nit en tota la seva extensió.

L'esmentat plus queda concretat en les següents quantitats per jornada nocturna: per al Cap de torn 16,88 EUR, per a l'Operari de planta 11,72 EUR, per a l'Ajudant de planta 9,85 EUR. L'esmentat plus s'abonarà mensualment i no serà absorbible ni compensable en el futur.

Amb la instauració del present plus de rotativitat, i d'acord amb el pactat en acte de conciliació celebrat davant del Jutjat Social núm. 8 de Barcelona de data 18 de maig de 1992, la representació social es compromet a deixar closa les futures reclamacions que a l'empara de l'article 35 del Conveni Provincial haguessin pogut instar-se.

El present plus se satisfà com a conseqüència de la realització de vuit hores en el torn rotatiu de nit.

De tal manera que, en cas de no complir la jornada completa, s'abonarà el Plus de Rotativitat, sempre i quan el lloc de treball quedi cobert per un altre company, i sempre que el treballador que substitueix no reclami l'abonament de l'excés de jornada.

Article 31è. Plus de substitució, trasllat de torn i períodes punta

El personal que efectui prestacions en els règims previstos de substitucions, trasllat de torns i períodes puntes, percebrà les retribucions econòmiques variables establertes en cada cas segons es regula als annexes N° VI i VII.

Article 32è. Prima absentisme

Amb efectes de l'1 de Juliol de 2009 per a aquells treballadors que no superin el 2% d'absentisme mensual, s'estableix una prima per import de 60 EUR mensuals. A l'esmentada prima se li aplicaran la fórmula de revisió i increments establert en els art. 26 i 27 del present conveni.

Quedaran excloses de la percepció de l'esmentada prima aquelles persones que per la seva qualitat de comandaments facin un horari irregular i flexible.

Als efectes no es computarà com a absentisme les absències corresponents a: hores de crèdit sindical, baixes per accident de treball no imputable a la conducta del treballador, malaltia professional, llicències per matrimoni, baixes i llicències per maternitat o paternitat i per mort de familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat.

Article 33è. Plus Nadal i Cap d'any

Per al personal adscrit al règim de 5è torn s'estableix un plus única i exclusivament per als següents dies festius treballats: 24, 25 i 31 de desembre i 1 de gener.

L'import d'aquest plus serà de 200 EUR per cada dia efectivament treballat.

Article 34è. Liquidació i pagament de les retribucions

La liquidació dels emoluments es realitzarà per a tot el personal per mesos naturals, percebent al final de cada mes la liquidació de salaris.

Els complements variables de retribució, tals com hores extres, plus de substitució, trasllat de torn i períodes punta, es liquidaran per exigències de confecció de la nòmina a mes vençut.

El pagament de salaris s'efectuarà mitjançant transferència a la llibreta d'estalvi o compte corrent que el personal, individualment, té obligació de designar.

Capítol VI

Seguretat i salut laboral

Article 35è. Comitè de Seguretat i Salut

El Comitè de Seguretat i Salut es regirà per la Llei de Prevenció de Riscs Laborals, Llei 31/1995, de 8 de novembre, organitzarà la seva comesa imbuït a tots els treballadors la

importància dels conceptes de Seguretat i Salut, vigilarà l'aplicació de les normes que regeixen en l'empresa, a més de les legals, amb la major escrupolositat i interès.

La composició de l'esmentat Comitè vindrà establerta d'acord amb el disposat en la Llei que el reguli.

Article 36è. Roba de treball

L'empresa facilitarà el vestidor adequat a l'estació i necessari per desenvolupar el treball en bones condicions de seguretat i higiene.

Els treballadors que utilitzin roba i equip de treball facilitats per l'empresa tindran l'obligació de conservar-los en bon ús llevat del deteriorament natural i no podrà utilitzar-se fora de les hores de treball.

Article 37è. Revisions mèdiques

S'efectuarà anualment una revisió a tot el personal d'aquest centre el grau de l'exploració serà determinat per la Direcció de l'Empresa, previ informe del Comitè de Seguretat i Salut, i col·laboració de l'ens mutualista.

Article 38è. Suplement de primes

L'empresa abonarà 21,44 EUR per jornada completa (vuit hores) i part proporcional per hores per a totes les persones que realitzin el treball de netedat de sitges i ompliment de sacs en contenidors.

Article 39è. Ajuda a disminuïts.

Als treballadors que tinguin fills disminuïts reconeguts així per l'Inerso, al seu càrrec, se'ls pagarà una prestació de 121,78 EUR bruts al mes durant l'any (12 mesos).

En el cas que els esmentats fills disminuïts acudeixin a alguna escola se'ls completarà l'esmentada prestació fins un total de 253,72 EUR bruts mensuals, durant el període del curs escolar del qual es tracti, prèvia justificació de l'escolaritat.

Article 40è. Drets sindicals

S'acorda acumular les hores sindicals dels membres del Comitè d'Empresa, en una persona, per cada sindicat representat o grup independent, previ acord entre Empresa i cada sindicat o grup independent representats, de la persona a designar.

Article 41è. Previsions sobre les necessitats del treball

La Direcció de l'Empresa convocarà el Comitè a una reunió durant la primera quinzena del mes de desembre a fi de comunicar el programa i previsions sobre les necessitats de treball respecte dels torns de nit dels dies 24 i 31 de desembre.

Article 42è. Formació professional

L'empresa procurarà atendre les necessitats de formació en l'horari normal de treball. La Comissió Paritària s'ocuparà de:

a) Proposar i participar en l'elaboració de plans de formació.

b) Proposar quines accions de formació són necessàries i, per tant, obligatòries, i quals voluntàries.

c) Qualsevol s'han de portar a terme dins de les hores de treball i quals no poden fer-se en

Generalitat de Catalunya

aquell temps.

La retribució de les hores de formació que s'han de realitzar fora de la jornada de treball es faran a raó de 12,17 EUR hora. S'assignarà la dieta corresponent així com el quilometratge de vehicle particular si hi hagués lloc.

Article 43è. Permisos

1. Permisos retribuïts.

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals ininterromputs en cas de matrimoni.

b) Un dia, el del casament, per matrimoni dels seus fills, pares o germans, tant del treballador com del seu cònjuge.

c) En els casos de naixement de fill.

Malaltia greu, entre les que inclou la intervenció quirúrgica amb aplicació d'anestèsia total o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat (cònjuge, fills, pares, germans, avis i néts).

- Quan la residència del familiar estigui en la mateixa localitat o en una altra de situada dins d'un radi de 200 km de la residència del treballador: dos dies ininterromputs.

- Si la residència del familiar està situada en una altra localitat en major distància de l'anteriorment indicat: quatre dies ininterromputs.

d) Un dia per trasllat de domicili habitual.

e) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

A aquests efectes, s'estableix que els deures inexcusables de caràcter públic enunciats a l'art. 37.3 de l'Estatut dels Treballadors són els següents:

- Deures de caràcter polític, entenent com a tals els que emanen per als ciutadans de les normes reguladores de l'Estat, de la seva organització i de les prescripcions de la Constitució respecte a drets i deures dels ciutadans.

Aplicació: Eleccions generals, municipals, autonòmiques o referèndum en qualitat d'elector o de membre de les taules.

- Deures derivats de l'organització jurídica. Dins d'ells poden incloure's les obligacions que emanen de les Lleis de Procediment.

Aplicació: citacions personals procedents d'autoritats judicials (penals, civil i laboral).

En tot cas l'absència al treball només pot constituir un dret del treballador, quan el deure inexcusable es produeix necessàriament en hores laborables, de forma que si aquell deure pot complir-se fora de tal horari, no té raó de ser l'absència regulada per l'Estatut.

f) Per exàmens per a obtenció d'un títol professional, de possible aplicació en l'àmbit de l'empresa, en centre oficial o oficialment reconegut amb l'obligació de presentar el corresponent justificat d'examen, els dies necessaris per presentar-se als mateixos en les oportunes convocatòries.

Expressament l'obtenció del carnet de

conduir vehicles no tindrà la consideració d'estudis als efectes d'aquest permís.

2. Permisos per a assumptes propis.

a) En els casos prèviament justificats es podrà concedir permisos per a assumptes propis, el temps dels quals utilitzat serà recuperat pel treballador, tals com:

- Assistència a actes de caràcter públic i de personal no contemplat en l'apartat 1r d'aquest article que hagin de complir-se en un moment determinat i d'exigència immediata.

- Assistència a un servei mèdic d'urgència o intervenció quirúrgica menor al cònjuge o fills convivents.

b) Per tal d'aclarir l'administració d'aquests permisos per a assumptes propis, es tindrà en compte les següents premisses:

- No podran acumular-se als períodes de vacances. Entre aquestes i els permisos per a assumptes propis hauran d'existir dies de treball, llevat que l'organització, segons el parer de la direcció del centre ho permeti.

- La sol·licitud de gaudi de vacances per altres treballadors, tindrà preferència sobre la concessió d'aquestes llicències.

- En aquelles dates, que per determinades circumstàncies poguessin presentar-se un nombre elevat de sol·licituds, el cap de cada departament determinarà, en funció de les necessitats de treball, producció, seguretat, etc., i màxim de sol·licituds a concedir per cada grup de treball.

c) La recuperació d'aquests permisos concedits seran efectuats a criteri del cap de cada departament, atenent les necessitats de producció, servei, etc.

Per procedir a aquesta recuperació el comandament avisarà el treballador com a mínim amb 24 hores d'antelació i sempre que no coincideixi amb una urgència immediata.

3. Autorització, previ avís i justificació.

a) Autorització: Tots els permisos han de ser autoritzats pel departament de personal de l'empresa. Per a permisos amb absències de tan sols hores, el tràmit es farà a través del cap de cada departament, que el sol·licitarà en nom de l'interessat. Per a permisos de llarga durada serà el propi interessat que l'haurà de sol·licitar previ acord amb el cap de departament.

b) Previ avís: Tots els permisos s'hauran de sol·licitar amb una antelació determinada en funció de la durada del mateix. Així, per absentar-se per unes hores se sol·licitarà, si més no, el dia anterior; un permís per a tot el dia, amb dos dies d'anticipació; per a diversos dies, amb una setmana d'antelació i tot permís que excedeixi de cinc dies s'haurà de sol·licitar amb vint dies d'antelació.

S'exceptuen els casos de força major i imprevisibles, tals com malaltia sobtada o accident o mort d'un familiar, però en aquests casos l'interessat o un familiar haurà d'avisar telefònicament tot seguit al seu cap o bé al departament de personal i després justificar la força major.

c) Justificació: En tots els casos de concessió de permisos, retribuïts o per assumptes

propis, per les causes regulades en els apartats anteriors, hauran de presentar els treballadors amb el previ avís al departament de personal els justificants, documents legals o mèdics que acreditin l'existència de la circumstància al·legada per a l'obtenció del permís.

En els casos de força major i imprevisibles, tals com malaltia sobtada o accident o mort d'un familiar, els justificants del permís i de la falta de previ avís s'hauran d'aportar al departament de personal com a màxim 24 hores després de la reincorporació al seu lloc de treball.

Article 44è. Jubilació

Amb l'objectiu de retenir la plantilla de l'empresa, els treballadors inscrits al present conveni i que reuneixin els requisits establerts per la llei en vigor sobre jubilació parcial amb contracte de relleu, tindrà la possibilitat d'accedir a aquest tipus de jubilació.

Cada treballador interessat ho haurà de sol·licitar per escrit 6 mesos abans de la data que l'interessat accedirà a la nova situació. L'empresa estudiarà la viabilitat de cada cas.

Jubilació als 65 anys.

S'estableix que l'edat de jubilació obligatòria dels treballadors afectats pel present conveni serà al complir els 65 anys, sempre que compleixin els requisits legalment establerts per accedir a la prestació per aquest concepte, amb la finalitat de garantir el sosteniment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat, en el supòsit d'extinció del contracte per jubilació forçosa l'empresa haurà d'optar en el termini d'un mes per transformar un contracte temporal en indefinit o formalitzar un nou contracte de treball igualment indefinit.

Disposició transitòria única

Per a l'adequació de la jornada pactada al present Conveni, s'estipula que el personal de l'empresa a excepció de l'adscrit a cinc torns rotatius, gaudiran del següent:

- Mitja jornada festiva els dies 24 i 31 de desembre.

Capítol VII

Faltes i sancions

Article 45è. Normes generals

1. Els treballadors podran ser sancionats per la Direcció de l'Empresa en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixin al present conveni o en les disposicions legals en el seu defecte.

2. La sanció de les faltes greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador, fent constar la data i els fets que la motiva, així com comunicació al Comitè d'Empresa.

3. Les faltes comeses pel personal es classifiquen segons la seva importància, transcendència o intencionalitat, en lleus, greus i molt greus.

L'enumeració de les faltes que es contenen als articles següents no és limitadora, sinó simplement enunciativa, i per això tindran la mateixa classificació aquells fets anàlegs que

Generalitat de Catalunya

puguin cometre's, encara que no estiguin expressament recollits als articles esmentats.

Article 46è. Faltes lleus

Es consideren faltes lleus:

1. La mancada de puntualitat en l'assistència al treball, amb retard superior a cinc minuts i inferior a trenta en l'horari d'entrada, les tres primeres faltes comeses dins del període d'un mes, seran considerades lleus.

2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat, tret que s'emprovi la impossibilitat d'haver-lo efectuat.

3. L'abandonament del servei sense causa fundada, encara que sigui per breu temps. Si com a conseqüència del mateix s'originés perjudici d'alguna consideració a l'Empresa o fos causa d'accidents als seus companys de treball, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

4. Petites distraccions en la conservació del material.

5. Falta de lavabo i netedat personal.

6. No atendre el públic amb la correcció i diligències degudes.

7. No comunicar l'Empresa els canvis de residència o domicili.

8. Les discussions sobre assumptes estranys al treball dins de les dependències de l'Empresa. Si tals discussions produïssin escàndol notori podran ser considerades com a faltes greus o molt greus.

9. Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.

10. - La falta de comunicació a que fa referència l'art. 15 del present conveni "puntualitat i assistència".

Article 47è. Faltes greus

Es consideren faltes greus:

1. Més de tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball, durant un període de trenta dies.

2. Absència sense causa justificada per dos dies, durant un període de trenta dies.

3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família, que puguin afectar la Seguretat Social o Institucions de Previsió. La falta maliciosa en aquestes dades, es considerarà com a falta molt greu.

4. Entregar-se a jocs o distraccions en hores de servei.

5. La simulació de malaltia o accident.

6. La desobediència als seus superiors en qualsevol que sigui la matèria del servei. Si impliqués trencament manifest de la disciplina o se'n derivés perjudici notori per a l'Empresa, podrà ser considerada com a molt greu.

7. Simular la presència d'un altre treballador, fitxant, contestant o firmant per ell.

8. La negligència o desídia en el treball que afecti la bona marxa del servei.

9. La imprudència en acte de servei. Si impliqués risc d'accident per al treballador, per als seus companys o perill d'avaría per a les instal·lacions, podrà ser considerada com a molt greu.

10. Realitzar, sense l'oportú permís, tre-

balls particulars durant la jornada, així com emprar eines de l'Empresa per a usos propis.

11. L'embriaguesa, anés d'acte de servei, vestint l'uniforme de l'Empresa.

12. Els derivats de les causes previstes en els apartats 3 i 8 de l'article anterior.

13. La reincidència en falta lleu (exclosa la de puntualitat, encara que sigui de diferent naturalesa), dins d'un trimestre i havent existit amonestació escrita.

Article 48è. Faltes molt greus

1. Més de 10 faltes no justificades de puntualitat d'assistència al treball, comeses en un període de sis mesos o vint durant un any.

2. El frau, deslleialtat o abús de confiança, en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant en l'Empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'Empresa o durant acte de servei en qualsevol lloc.

3. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en primeres matèries, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'Empresa.

4. La condemna per delictes de robatori, furt o malversació comesos fora de l'Empresa, o per qualsevol altra classe de fets que puguin implicar per a aquesta, desconfiança respecte al seu autor, i, en tot cas, la de durada superior a sis anys, dictada pels Tribunals de Justícia.

5. La continuada i habitual falta de lavabo i netedat de tal índole, que produeixi queixos justificats pels seus companys de treball.

6. L'embriaguesa habitual.

7. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'Empresa o revelar elements estranys a la mateixa, dades de reserva obligada.

8. Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als Caps o els seus familiars, així com als companys i subordinats.

9. La blasfèmia habitual.

10. Causar accidents greus per negligència o imprudència.

11. Abandonar el treball en lloc de responsabilitat.

12. La disminució voluntària i continuada en el rendiment de treball.

13. L'originar freqüents baralles i batesses amb els companys de treball.

14. Les derivades del previst en les causes 3, 6, 8 i 9 de l'article 82.

15. La reincidència en falta gravi, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.

Article 49è. Sancions

De tota sanció, llevat de l'amonestació verbal, es donarà trasllat per escrit a l'interessat, que haurà d'acusar recepció o firmar l'asabentat de la comunicació.

Les sancions a aplicar seran les següents:

a. Per faltes lleus:

Amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou fins dos dies.

b. Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.

c. Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies, inhabilitació per un període no superior a dos anys per a l'ascens, trasllat forçós a una altra localitat, acomiadament.

ANNEX NÚMERO I

Taula de salaris corresponent a l'any 2.009

Lloc de treball	Brut 2.009
Cap de torn	40.932,80
Cap de seguretat	40.932,80
Cap de laboratori	40.159,29
Subcap d'equip	31.331,78
Operari de planta	28.419,68
Ajudant de planta (amb torn)	25.577,68
Ajudant de planta B (amb torn)	23.847,84
Ajudant de serveis	23.847,84
Laborant (amb torn)	20.866,26
Laborant (sense torn)	19.888,07
Peó (amb torn)	19.888,07
Peó (sense torn)	18.909,70
Encarregat manteniment mecànic	36.887,00
Encarregat manteniment elèctric	36.887,00
Delineant-Projectista	28.419,68
Delineant	25.097,20
Operari manteniment taller	25.316,22
Operari manteniment mecànic (sense torn)	22.686,37
Magatzemista	20.866,26
Ajudant manteniment (sense torn)	19.888,07
Auxiliar delineant	15.298,72
Auxiliar tècnic electricista FP-2	15.298,72
Oficial administratiu 2a A (Expedicions)	24.509,70
Basculer	23.006,46
Ajudant basculer-carregador	19.888,07
Oficial administració 1a	31.832,33
Oficial administració 1a (Especial)	26.299,70
Oficial administració 2a A	24.509,70
Oficial administració 2a B	20.885,80
Oficial administració 2ª C	20.318,34
Auxiliar administració A	17.359,28
Auxiliar administració B	15.298,72
Operador informàtica	15.298,72

ANNEX NÚMERO II

Taula de salaris corresponent a l'any 2.009

Lloc de treball	Hora estructural
Cap de torn	39,79
Cap de seguretat	39,79
Cap de laboratori	39,02
Subcap d'equip	30,43
Operari de planta	27,63
Ajudant de planta (amb torn)	24,87
Ajudant de planta B (amb torn)	22,53
Ajudant de serveis	22,53
Laborant (amb torn)	20,30
Laborant (sense torn)	19,36
Peó (amb torn)	19,36
Peó (sense torn)	18,38
Encarregat manteniment mecànic	35,83
Encarregat manteniment elèctric	35,83
Delineant-Projectista	27,62
Delineant	24,40
Operari manteniment taller	24,60
Operari manteniment mecànic (sense torn)	22,06

Generalitat de Catalunya

Lloc de treball	Hora estructural	Lloc de treball	Hora estructural	Lloc de treball	Hora estructural
Magatzemista	20,29	Basculer	22,37	Oficial administració 2a B	20,30
Ajudant manteniment (sense torn)	19,36	Ajudant basculer-carregador	19,36	Oficial administració 2ª C	19,74
Auxiliar delineant	14,86	Oficial administració 1a	30,93	Auxiliar administració A	16,85
Auxiliar tècnic electricista FP-2	14,86	Oficial administració 1a (Especial)	25,55	Auxiliar administració B	14,86
Oficial administratiu 2a A (Expedicions)	23,84	Oficial administració 2a A	23,84	Operador informàtica	14,86

ANNEX NÚMERO III

Taula de salaris corresponent a l'any 2.009

Lloc de treball	Categoria professional	Salari base	Lloc de treball	Categoria professional	Salari base
Cap de torn	Cap de taller	12.939,01	Operari manteniment mecànic (sense torn)	D'oficial 1a	11.758,75
Cap de seguretat	Cap de taller	12.939,01	Magatzemista	Ajudant Especialista	11.534,19
Cap de laboratori	Enginyer petit	17.327,30	Ajudant manteniment (sense torn)	D'oficial 3a	11.547,95
Subcap d'equip	Encarregat general	12.834,62	Auxiliar delineant	Auxiliar delineant	12.063,25
Operari de planta	D'oficial 1a	11.758,75	Auxiliar tècnic electricista FP-2	Auxiliar tècnic	12.063,25
Ajudant de planta (amb torn)	D'oficial 3a	11.547,95	Oficial administratiu 2a A (Expedicions)	Oficial Administració 2a	12.655,06
Ajudant de planta B (amb torn)	D'oficial 3a	11.547,95	Basculer	Basculer	11.614,74
Ajudant de serveis	D'oficial 3a	11.547,95	Ajudant basculer-carregador	D'oficial 3a	11.547,95
Laborant (amb torn)	Auxiliar analista	11.668,76	Oficial administració 1a	Oficial Administració 1a	13.075,43
Laborant (sense torn)	Auxiliar analista	11.668,76	Oficial administració 1a (Especial)	Oficial Administració 1a	13.075,43
Peó (amb torn)	Peó ajudant	11.534,19	Oficial administració 2a A	Oficial Administració 2a	12.655,06
Peó (sense torn)	Peó	11.525,02	Oficial administració 2a B	Oficial Administració 2a	12.655,06
Encarregat manteniment mecànic	Cap de taller	12.939,01	Oficial administració 2ª C	Oficial Administració 2a	12.655,06
Encarregat manteniment elèctric	Cap de taller	12.939,01	Auxiliar administració A	Auxiliar Administració	12.063,25
Delineant-Projectista	Delineant-projectista	13.075,43	Auxiliar administració B	Auxiliar Administració	12.063,25
Delineant	Delineant	12.408,33	Operador informàtica	Auxiliar Administració	12.063,25
Operari manteniment taller	D'oficial 1a	11.758,75			

ANNEXES NÚMERO IV I V

S'adjuntaran en document a part.
(Consultar calendaris en el document original).

ANNEX NÚMERO VI

Normes de substitució (prolongació i anticipació de jornada laboral i trasllat de torn)

Art. 1r

El personal adscrit al règim de treball a torns quedarà vinculat a aquest articulat.

Art. 2n

La prestació de la substitució, prolongació i anticipació de la jornada laboral, s'efectuarà amb caràcter de necessitat per suplir

absències en el torn.

Art. 3r

L'esmentada prestació de substitució per la naturalesa de l'absència, greu perjudici per impedir la continuïtat a la producció, serà abonada com a Hora Extra Estructural, d'acord amb els valors que per a la mateixa i per llocs de treball es fixen en la taula que figura com annex N° II.

Art. 4t

Per aquest pacte col·lectiu la prestació de la substitució tindrà caràcter de realització necessària en les primeres quatre hores com a prolongació de la jornada ordinària laboral.

Art. 5è

L'absència causant de la substitució, en el

cas que s'hagi de substituir amb personal dels torns, serà classificada com a prevista i imprevista.

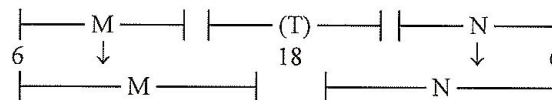
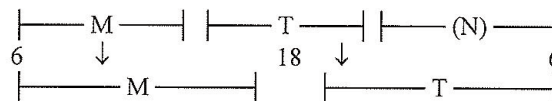
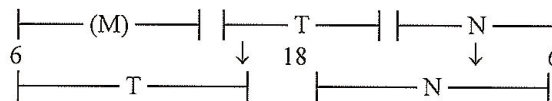
Es considerarà:

a) Prevista, quan es tingui coneixement de l'absència amb 24 hores d'antelació de produir-se la mateixa.

b) Imprevista, quan el coneixement de l'absència sigui inferior al temps d'antelació abans citat.

Art. 6è

Quan l'absència sigui prevista, s'efectuarà una substitució voluntària amb la prolongació i anticipació de la jornada laboral dels empleats del torn anterior i posterior, preferentment amb els del mateix lloc de treball de l'absent i de la forma següent:

A. tarde (T)B. A. noche (N)C. A. mañana (M)

Generalitat de Catalunya

Aquesta substitució serà retribuïda com segueix:

- Plus substitució: 21,82 EUR per dia de substitució.

- Abonament de les hores treballades en la prolongació i anticipació de la jornada laboral com Hores Extres Estructurals.

- Proporcionar un menjar (dinar, sopar, esmorzar).

Art. 7è

Quan l'absència sigui imprevista, s'efectuarà la substitució com segueix:

I) Mitja jornada de l'absència.

Amb "Prolongació de la jornada ordinària": un empleat que estigui capacitat, preferentment el del mateix lloc de treball de l'absent, del torn present, efectuarà una prolongació de la jornada ordinària amb la realització necessària de quatre (4) hores extres.

II) Per la resta de la jornada d'absència, es procedirà:

- En primera opció, comunicar els empleats del torn que ha d'efectuar el relleu del torn present, l'oferiment d'efectuar una substitució voluntària per les quatre hores restants de l'absència.

Aquesta comunicació no es portarà a terme a partir de les 22 hores fins a les 6 de la matinada, llevat que s'hagi d'efectuar la comunicació com a conseqüència de l'aplicació del descrit a l'art. 10 d'aquesta norma.

- En segona opció, s'oferirà a l'empleat present efectuant la primera substitució de realització necessària una altra substitució de caràcter voluntari per la resta de la jornada.

La retribució d'aquestes substitucions serà en cada cas com segueix:

I) Mitja jornada, "Prolongació de jornada ordinària":

(Realització necessària).

- Plus substitució: 32,47 EUR.

- Abonament de les hores treballades, en la prolongació de la jornada, com Hores Extres Estructurals.

- Proporcionar un menjar (dinar, sopar, esmorzar).

II) Resta de la jornada.

(Realització voluntària).

1a opció:

- Plus substitució: 32,47 EUR.

- Abonament de les hores treballades, en la resta de la jornada amb substitució voluntària, com Hores Extres Estructurals.

- Proporcionar un menjar (dinar, sopar, esmorzar).

2a opció:

- Plus substitució: 40,56 EUR.

- Abonament de les hores treballades, en la resta de la jornada de substitució voluntària, com Hores Extres Estructurals incrementades en un 25%.

- Tenir dret a una hora de preu normal de descans entre els períodes de realització necessària i voluntària.

- Posar-li un taxi fins al seu domicili.

L'absència imprevista només es produirà en una jornada, ja que en cas de persistir l'absència ja tindria consideració de prevista.

Art. 8è

En finalitzar la jornada doblegada, que se cita en el paràgraf de la segona opció de l'article anterior, l'empleat tindrà de dret 12 hores de descans, pagant-se les quatre hores no treballades del seu següent torn com a normals.

Si acceptés voluntàriament el treballador incorporar-se al seu horari normal del torn percebria com "Plus Presència" l'equivalent a les quatre hores no descansades a valor d'Hores Extres Estructurals del seu lloc de treball.

En el cas que no acceptés l'oferiment de doblar la substitució i la seva prolongació de jornada finalitzés a les 2 h de la matinada, se li facilitarà un taxi fins al seu domicili.

Art. 9è

S'entendrà per "trasllat de torn" quan un empleat efectui una jornada de només vuit (8) hores en un altre torn diferent al seu.

Aquest empleat s'incorporarà al Torn que se li assigni i tindrà dret a efectuar el calendari d'aquest torn, percebent, en un únic pagament i pel primer dia de trasllat, un "plus de trasllat de torn" per un import de 162,39 EUR.

La tornada al seu torn original no serà considerada com a trasllat de torn, no donant de dret a cap compensació econòmica i a sol prendre els descansos d'aquest torn, resultant del seu còmput anual personal d'hores treballades.

Quant als possibles trasllats del personal en el torn rotatiu, per necessitats de l'empresa, sense menyscar la facultat organitzativa del treball per part de la mateixa, es convé que en cas d'efectuar-se, es realitzi intentant, sempre que es pugui, un acord previ amb els interessats i, en tot cas, preavisant amb un mes d'antelació, com a mínim, als afectats, donant coneixement de tot això al Comitè d'Empresa.

Art. 10è

La normativa dels articles anteriors es regula a partir del coneixement d'una absència, en temps previst i imprevist, per la qual cosa és precís determinar un criteri d'actuació davant de la falta de comunicació.

Com a regla general s'actuarà com segueix:

a) Durant les dues primeres hores de l'horari establert l'operari no rellevat romandrà en el seu lloc de treball.

b) Si en aquest espai de temps l'absent es persona en el treball, es procedirà a efectuar el relleu del company que ha romàs en el seu lloc de treball i pactaran, ambdós empleats, amb el vaig visar del seu cap immediat, la devolució, en una altra jornada, del temps extra treballat.

De l'acord es donarà trasllat al departament de personal, per al seu coneixement i control, no donant lloc a pagaments econòmics.

c) Si romangués l'absència i la incomunicació, transcorreguts aquestes dues primeres hores, el comandament directe o departa-

ment de personal, procediran a connectar amb l'absent, o familiars, a fi d'intentar tenir un primer coneixement dels motius de l'absència, i poder actuar com segueix:

I) Aconseguir comunicació, amb l'absent o familiars.

I.a) Confirma no poder assistir al treball en tota la resta de la jornada.

En aquest cas, es procedirà a actuar com està regulat a tot l'article 7 d'aquesta norma.

I.b) Confirma poder assistir al treball en la resta de la seva mitja jornada, quatre (4) hores.

En aquest cas, es procedirà a actuar com està regulat a l'article 7, apartat I), no duent-se a terme l'apartat II) del mateix, ja que l'absent treballarà la seva mitja jornada restant.

II) Roman la falta de comunicació,

II.a) Es procedirà a actuar, en aquest cas, com està regulat a tot l'article 7 d'aquesta norma.

III) Regles generals, d'aquest article i a partir de la segona hora de falta de comunicació de l'absència.

III.a) El treballador que està efectuant la substitució de la segona a la quarta hora consolidarà els seus drets a la realització efectiva de la jornada extra de treball i a les compensacions econòmiques per elles establertes en preferència sobre el company absent.

III.b) Posat en funcionament en pla de substitucions previstes a l'article 7 apartats I) i II) i pactades les substitucions, de realització necessària i voluntària, els treballadors enrolats consolidaran els seus drets a la realització efectiva de la jornada extra de treball i a les compensacions econòmiques per elles establertes en preferència sobre el company absent.

III.c) El treballador, absent, causant de la falta de comunicació i la falta al treball, haurà de justificar fefaentment, ambdues causes, al departament de personal, que obrirà un expedient contradictori per examinar presumptes graus de responsabilitats. De l'expedient es donarà coneixement al Comitè d'Empresa.

Art. 11è

En la situació inusual i no contemplada en aquest articulat s'organitzarà la substitució amb responsabilitat col·lectiva i, sota el principi de la bona fe, atenen les necessitats evidents de l'empresa.

La seva única retribució, del cas, serà negociada entre el Comitè i els representants de l'empresa, pel sistema comparatiu i de símil a l'articulat pactat.

ANNEX NÚMERO VII

NORMES PERÍODES PUNTA

I) Regles generals

Art. 1

Queda adscrit a aquesta normativa el personal dels departaments afectats i que queden regulats en aquest articulat.

Art. 2

La prestació del treball extra s'efectuarà

Generalitat de Catalunya

amb caràcter de necessitat per una causa evident i imprescindible, per períodes punta de producció, manteniment, expedicions, i assistència als vaixells, l'evidència de les quals, de cada cas, es necessita i regula, en aquest articulat.

Art. 3

L'esmentada prestació de substitució per la naturalesa de la mateixa evidents i imprescindibles períodes punta de treball, serà abonada com a Hora Extra Estructural, d'acord amb els valors que per a la mateixa i per llocs de treball es fixen en la taula que figura com annex N° II.

Art. 4

Per aquest pacte col·lectiu la prestació del treball extra tindrà caràcter de realització necessària en les primeres quatre hores com a prolongació/anticipació de la jornada ordinària laboral.

Art. 5

En la situació inusual i no contemplat en aquest articulat s'organitzarà la substitució amb responsabilitat col·lectiva i sota el principi de la bona fe, atenent les necessitats evidents de l'empresa.

La seva única retribució, del cas, serà negociada entre el comitè i els representants de l'empresa, pel sistema comparatiu i de simil a l'articulat pactat.

II) Períodes punta manteniment

Art. 6

Normes per al personal adscrit a manteniment

a) Les substitucions del personal en règim de cinc torns amb el propi personal, es realitzaran d'acord a l'establert en la normativa de l'annex N° VI, de normes de substitució i trasllat de torn.

b) Les substitucions a efectuar, amb el personal propi, en operaris en règim de jornada partida i operaris en règim de torn altern de demà i/o tard, no donaran lloc a compensacions econòmiques, només regirà el respecte

descans mínim, de 12 hores, entre jornades laborals.

En el cas d'una substitució d'un operari en règim intern de demà i/o tard a un operari de jornada partida es proporcionarà a l'operari que realitza la substitució un menjar.

Quan la substitució d'aquests operaris de torn alternin demà i/o tard i jornada partida sigui per al torn de nit o durant els seus dies festius es considerarà trasllat de torn d'acord amb l'apartat 6.a. d'aquesta norma i per la seva remissió a l'annex N° VI.

c) Quan per motius evidents d'una avaria imprevista s'hagi de prestar una assistència, la seva realització serà considerada necessària, abonant-se com segueix:

- Plus de període punta, per la prolongació de la jornada de 32,47 EUR/dia, quan se sobrepassi la primera (1 h) hora de treball.

- Abonament de les hores treballades com Hores Extres Estructurals.

- Proporcionar un menjar (dinar, sopar, esmorzar).

d) Quan per motius evidents d'una avaria imprevista necessiti l'assistència personal d'un operari, es procedirà a efectuar una trucada a l'esmentat operari i si aquest està en el seu temps de descans, l'assistència a la reparació serà considerada voluntària.

Aquestes assistències es retribuiran com segueix:

- S'abonaran les hores reals treballades, percebent com a mínim quatre (4) hores extres estructurals.

- Si se sobrepassa la primera (1 h) hora de treball efectiu se n'abonarà a més 32,47 EUR en concepte de plus període punta.

- En els punts c) i d) anteriors citats. S'acordarà entre l'operari i el cap immediat la possibilitat de facilitar el desplaçament, des del seu domicili a la fàbrica i inversa.

e) Les aturades tècniques i/o programades de reparació de planta es regulen en aquesta normativa per la seva naturalesa d'assistència a reparacions peremptòries que afectin la pròpia reparació i la parada i posada en marxa de la planta.

En el cas de pactar l'organització d'aquest atur es regularia la prestació en:

- Una prolongació/anticipació de la jornada amb un màxim en tres (3) hores extres diàries.

- També una possible assistència al treball en el seu descans setmanal o festiu amb un màxim d'onze (11) hores extres diàries.

La retribució en aquests casos serà la d'abonar les hores reals treballades com Hores Extres Estructurals.

III) Períodes punta expedicions

Art. 7

Normes per al personal adscrit a Expedicions

a) Les substitucions a efectuar, amb el personal propi, d'un empleat en règim de jornada partida a empleats en règim de torn altern de demà i/o tard, no donaran lloc a compensacions econòmiques, només regirà el respecte al descans mínim, de 12 hores, entre jornades laborals.

b) Les substitucions, amb el personal propi, entre empleats en règim de torn altern de demà i/o tard s'efectuaran amb una prolongació/anticipació de la jornada segons l'establert en la normativa de l'annex N° VI de normes de substitució.

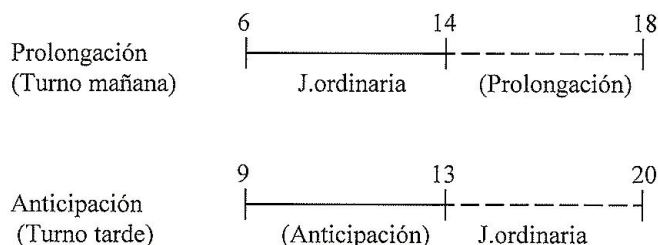
c) Quan per motius evidents, tals com avaria en fàbrica, en instal·lacions d'expedicions, en ordinador, o altres anàlegs, es produís un retard del lliurament habitual de mercaderies als clients, s'efectuarà una prolongació/anticipació de la jornada de realització necessària, abonant-se com segueix:

- Plus de període punta, per la prolongació/anticipació de la jornada, 32,47 EUR/dia, quan se sobrepassi la primera (1 h) hora de treball.

- Abonament de les hores treballades, com a màxim quatre hores com hores extres estructurals.

- Proporcionar un menjar (dinar, sopar, esmorzar).

d) La prolongació/anticipació de la jornada ordinària citada en els punts b) i c) anteriors s'entén efectuada com segueix:



e) Quan es produeixi la càrrega/descàrrega d'un vaixell per la seva naturalesa de Període Punta de Treball i es programi efectuar-lo en torn de nit, s'efectuarà un trasllat de torn d'equip, compost per un Oficial Administratiu 2a Expedicions i un ajudant basculer/carregador.

El trasllat de torn tindrà la consideració de realització necessària i es retribuirà, amb un únic pagament i pel primer dia de trasllat, un

plus de "trasllat per tanda" per import de 162,37 EUR a cada operari de l'equip. No donant lloc a cap altra compensació econòmica extra ja que aquest equip efectua un treball de jornada de només vuit (8 h) hores en un altre torn diferent al seu.

f) La programació d'una càrrega especial a clients, fora de l'horari habitual d'expedicions, tals com un tren, expedicions de camions, es regula en aquesta normativa per

la seva naturalesa de període punta d'expedicions a clients. La prestació del personal propi a la realització d'aquest treball extra serà voluntària.

En aquest cas, es regularà la prestació en:

- Una prolongació/anticipació de la jornada en tres (3) hores extres diàries.

- També una possible assistència al treball en el seu descans setmanal o festiu amb un màxim d'onze (11 h) hores extres diàries.

Generalitat de Catalunya

I la retribució, en aquests casos, serà la d'abonar les hores reals treballades com Hores Extres Estructurals.

ANNEX NÚMERO VI

Acord per al servei reptin de manteniment elèctric

1r. Antecedents

El personal adscrit al servei de manteniment elèctric forma part del col·lectiu afectat pel sistema de treball de "zincos tornos rotatius".

No obstant això, en l'actualitat i per necessitats de l'empresa, previ acord amb els afectats, estan realitzant una jornada amb horari de demà o tard.

Com sigui que l'esmentat personal està enquadrat en el col·lectiu citat de "zincos tornos rotatius", percebran les retribucions corresponents a tal col·lectiu, podent, en el moment en què l'empresa o el col·lectiu de manteniment elèctric del torn de guàrdia ho desitgessin, previ acord entre les parts, incorporar-se al sistema de "zincos tornos rotatius", per ser un acord voluntari per ambdues parts.

Mentre duri aquesta situació, el personal de manteniment efectuarà un sistema de guàrdia d'acord amb els següents extrems:

2n. Normes generals

2.1. El servei de guàrdia tindrà la consideració del treball per a les reparacions greus i/o urgents amb obligatorietat de la prestació per evitar avaries i riscos importants.

2.2. El servei de guàrdia cridat "torn guàrdia" s'estableix amb caràcter indefinit però revisable, en tot o en part quan segons el parer de la direcció o del personal de manteniment sigui necessari.

2.3. Quedaran adscrits a aquest torn de guàrdia tot el personal de manteniment elèctric.

2.4. El torn guàrdia s'efectuarà de manera rotativa entre els diferents equips, sent la seva durada setmanal i la manca del cicle es fixarà segons la disponibilitat del personal a realitzar-lo.

2.5. La formació d'equips que en un moment hagi d'efectuar el guàrdia, així com el nombre dels seus components correspondrà a la Direcció, així com autoritzar o aprovar les modificacions que es realitzin.

2.6. L'horari de treball serà de 6 a 14 h i de 14 a 22 h en els tornos rotatius de demà i tard alternatius setmanalment dilluns a divendres.

El servei de guàrdia s'iniciarà en el torn de matí de dilluns a dilluns.

2.7. Cas de ser avisada per personar-se en fàbrica la persona cridada s'haurà d'incorporar al treball inexcusablement amb la major diligència, llevat de causa de força major que en el seu cas hauria de justificar.

2.8. Si per alguna causa la persona que hagués d'efectuar el guàrdia no pogués realitzar-lo, haurà de comunicar tal circumstància a l'encarregat o cap de manteniment, de la mateixa manera es procedirà si l'hagués començat i no pogués continuar-lo a fi que

sigui avisat el corresponent substitut, sempre que això sigui factible, la impossibilitat de realitzar el guàrdia o de continuar-lo es notificarà amb 48 hores d'antelació com a mínim.

2.9. Les substitucions es programaran per l'encarregat de manteniment i s'intentarà que tot el personal acudeixi als mateixos serveis.

2.10. Una vegada en el lloc de treball, la persona de guàrdia no solament es limitarà a realitzar la tasca per a la qual va ser cridada sinó que repararà qualsevol altra avaria que pogués produir-se en aquell període.

2.11. El personal que no estigui de guàrdia i se li avisi per recolzar voluntàriament en una emergència, automàticament aquest dia disposarà dels mateixos drets i obligacions que el que està de guàrdia.

2.12. Les vacances i descans es programen de comú acord entre el personal i el responsable de manteniment, al tot el personal adscrit en guàrdia gaudi de les vacances durant el període estival i en el mínim temps disponible.

Per a l'esmentada programació s'atendrà a criteris de funcionalitat del servei d'una banda i equitat en el gaudi de les èpoques més favorables per un altre.

Les vacances es regularan d'acord amb el que estableix el conveni per al personal en torn partit, és a dir, 22 dies feiners.

Els dies de descans adicional seran els que resultin d'aplicar la diferència entre el còmput d'hores anuals de jornada partida i torn rotatiu, segons estableix en el punt 5.1. (als efectes de calcular l'esmentada diferència es consideraran 22 dies feiners en les vacances).

3r. Funcionalitat del servei

3.1. Durant la setmana el servei de guàrdia estarà format per un elèctric. El guàrdia en els dies feiners serà des de les 22 h fins a les 6 h del matí següent.

3.2. El servei de guàrdia sol funcionarà quan la fàbrica estigui en producció, incloent el temps de posada en marxa i atur de la mateixa. El responsable de manteniment indicarà les dates d'inici i final de cada servei guàrdia.

3.3. La rotació del servei serà contínua iniciant-se dilluns a les 22 h i acabant el dilluns a les 6 h del matí. Durant les aturades programades de fàbrica el servei i la rotació del torn de guàrdia quedaran sense funcionament.

3.4. Les hores realment treballades més una hora i mitjana per concepte de desplaçament, es retribuïran com hores extres estructurals. Tot servei de guàrdia es considerarà amb una durada mínima de dues hores.

3.5. En cas de reparació urgent començant en el torn de tard i que segons el parer dels responsables de manteniment o en el seu defecte del cap de torn s'estimi necessari continuar es farà amb preferència amb el mateix personal del torn de tard, voluntàriament i arreglat entre els mateixos elèctrics per si n'hi hagués algun que en aquell moment no pogués quedar-se aquell dia. Si l'esmentada reparació dura més de dues

hores, es cridaria a l'elèctric que estigués de guàrdia.

3.6. En el cas dels elèctrics, quan algun d'ells a causa de malaltia o per període de vacances se'ls canviés de torn, tindrà dret a 12 hores de descans o se li abonaran 4 hores extres estructurals, com resa a l'article vuitè del Conveni.

4t. Incorporació al treball

Incorporació al treball després de deixar un o diversos serveis de guàrdia.

4.1. D'iniciar el servei entre les 4 h i les 6 h del matí, es continuarà amb el propi torn que està de treball, sense compensació a excepció de l'indicat en l'apartat número 5.

4.2. En finalitzar el servei de guàrdia el productor s'incorporarà després del descans de 8 hores al seu torn normal. Si a l'hora de la seva incorporació sobrepassa de la mitja jornada laboral, es considerarà com a dia festiu.

5è. Compensacions

Les compensacions en jornada de descans o en incorporació al treball referenciades en l'apartat 4t no tenen relació amb l'exposat a continuació.

5.1. El servei guàrdia queda adscrit als següents avantatges del torn rotatiu és a dir:

- 1752 hores de treball en jornada laboral equivalents a 1800 hores del torn partit.

- Compensació amb el còmput anual de 10 hores extres estructurals a preu d'Operari planta amb torn.

- Compensació de les hores del torn rotatiu de 1752 hores equivalents a les del torn de jornada partida de 1800 hores, és a dir 56 hores que equivalen a 07 dies de gaudi de festes en dies feiners, inclosos els reflectits en la Disposició Transitòria Única.

5.2. Quan per motius del servei es requereixi que el menjar es realitzi a la fàbrica, l'empresa facilitarà el menjar i el temps del menjar es considerarà com a temps treballat.

5.3. tots els elèctrics adscrits al torn de guàrdia rotatiu, tindran tots els drets econòmics que es reflecteixen al full salarial amb tots els plus sense excepció de cap classe, i augmentats cada any segons consti als vigents Convenis de l'Empresa.

5.4. Quan sorgeixi una reparació en el torn de tard i se n'hagi de quedar algun o alguns elèctrics, a partir de la primera hora se'ls haurà d'abonar el plus d'hora punta i a partir de la 2a hora el corresponent menjar.

Barcelona, 19 de febrer de 2010.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Elisenda Giral i Masana.

062010002199

—*