

RESOLUCIÓN

TRI/3766/2004, de 17 de noviembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Terminales Portuarias, SL (centro de trabajo de Barcelona), para los años 2004-2008 (código de convenio núm. 0810011).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Terminales Portuarias, SL (centro de trabajo de Barcelona), suscrito por los representantes de la empresa y por los de sus trabajadores el día 27 de julio de 2004 y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Catalunya; el Real decreto 2342/1980, de 3 de octubre, sobre transferencia de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo; el Decreto 296/2003, de 20 de diciembre, de creación denominación y determinación del ámbito de competencia de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña, y el Decreto 68/2004, de 20 de enero, de estructuración y de reestructuración de varios departamentos de la Administración de la Generalidad, modificado por el Decreto 223/2004, de 9 de marzo, de reestructuración de órganos territoriales de la Administración de la Generalidad,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Terminales Portuarias, SL (centro de trabajo de Barcelona), para los años 2004-2008 (código de convenio núm. 0810011) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo e Industria en Barcelona.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

Barcelona, 17 de noviembre de 2004

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director de los Servicios Territoriales
en Barcelona en funciones

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo de la empresa Terminales Portuarias, SL (centro de trabajo de Barcelona), para los años 2004-2006

CAPÍTULO 1*Ámbito de aplicación***Artículo 1***Ámbito funcional y territorial*

El Convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Terminales Portuarias, SL de su centro de trabajo de Barcelona, cuyas categorías profesionales estén

incluidas en las que se detallan en el anexo 1 del Convenio.

Artículo 2*Ámbito temporal. Vigencia y duración*

El Convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2004 y tendrá una vigencia de 3 años, finalizando sus efectos el día 31 de diciembre de 2006.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

Artículo 3*Revisión o rescisión*

La denuncia para la rescisión o revisión del Convenio podrá formularla cualquiera de las partes, por escrito razonado, en el que se detallarán los puntos objeto de revisión, que se deberá entregar a la otra parte con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su vencimiento.

Artículo 4*Prórroga*

Si no se realizara denuncia para la revisión o rescisión del Convenio por ninguna de las partes, éste quedará prorrogado por sucesivos periodos de una anualidad.

Artículo 5*Vinculación a la totalidad*

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

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en las normas de carácter general y en el Convenio colectivo general de la industria química.

Artículo 6*Garantías personales*

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPÍTULO 2*Organización del trabajo***Artículo 7**

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

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

No obstante la facultad aludida, la empresa oirá a la representación de los trabajadores en las propuestas que éstos formulen en relación con la organización y la racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Artículo 8*Nueva organización de la jornada laboral*

Debido a la naturaleza de la actividad de la empresa, existen una serie de trabajos que ineludiblemente han de realizarse fuera del horario normal de trabajo.

Hasta la actualidad, la organización laboral para realizar dichos trabajos, se basaba en la realización de horas desplazadas cuya realización quedaba regulada en el Convenio de empresa. La dinámica de la actividad empresarial ha demostrado que constituye una necesidad productiva y comercial, que puede afectar a la viabilidad empresarial de futuro, el poder ampliar la capacidad de servicio a los clientes durante las 24 horas de todos los días del año.

Por dicho motivo las partes negociadoras del Convenio han preacordado el establecimiento de una nueva organización de la jornada laboral que, respecto a la fijada en el anterior Convenio, incorpora, para los operarios de planta, un sistema de turnos de trabajo basados en 5 equipos que, mediante la aplicación rotativa de la prestación de servicios, asegurarán la actividad del centro de trabajo de Barcelona durante 24 horas al día, a lo largo de los 365 o 366 del año. El preacuerdo, suscrito el 28 de mayo de 2004, se incorpora como anexo 3 al texto del Convenio mediante la regulación que se detalla en los apartados siguientes, que se devengarán a partir de la puesta en marcha efectiva del nuevo sistema.

1. Se establece un complemento personal para todo el personal adscrito a operaciones y mantenimiento que estuviera en plantilla el día 1 de enero de 2004, de 2.200 euros brutos anuales, con carácter no absorbible ni compensable y sometido a los incrementos periódicos salariales de carácter general. Dicho complemento tiene como objeto retribuir el cambio organizativo operado en la empresa en virtud del citado preacuerdo firmado el 28 de mayo de 2004. Se adjunta relación detallada en el anexo 5.

2. La plantilla del personal de operaciones y mantenimiento estará integrada por los 3 grupos de trabajadores siguientes:

- a) Personal adscrito a turno variable
- b) Personal adscrito a turno fijo
- c) Personal de mantenimiento
3. Personal a turno variable

Estará dividido en 5 equipos de trabajo que asegurarán, mediante un sistema rotativo, la actividad del centro de trabajo de Barcelona las 24 horas del día, durante los 365 o 366 días del año.

Todo el personal en plantilla a 1 de enero de 2004 que quede adscrito, de manera continuada, al turno variable, pasará a tener la categoría profesional de acuerdo con la actual clasificación, de profesional primera o profesional segunda.

Al personal asignado a turno variable que, por esta razón, deba experimentar un incremento de categoría que implique mayor retribución que la que ostentaba anteriormente, se prorrateará el incremento que por dicho motivo corresponda en 2 años, a razón del 50% de incremento en cada uno de ellos.

Jefe de equipo: en cada uno de los equipos de trabajo se establecerá la figura del jefe de equipo quien, entre otras, tendrá la responsabilidad de recibir del supervisor correspondiente (o del jefe de equipo al que releve) los planes de trabajo establecidos para su equipo, velar por el cumplimiento de dicho plan de trabajo de acuerdo con los criterios establecidos en los sistemas de calidad, seguridad, medio ambiente y salud laboral y trasladar al supervisor (o al jefe de equipo que le releve) la situación del plan encomendado cuando finalice su turno de trabajo.

Reglamento de funcionamiento del turno variable. El sistema de trabajo, jornada y hora-

rios de trabajo de los equipos del turno variable, así como las especificaciones relativa al funcionamiento de los mismos, será el que se detalla en el anexo 4 de este Convenio y, en lo no previsto en el mismo, en lo que regula el Convenio colectivo general de la industria química en su apartado turnicidad (artículo 44).

3. Personal a turno fijo

Se integrarán en el grupo de personal a turno fijo aquellos trabajadores de planta que no forman parte de los equipos de turno variable ni de mantenimiento.

Este personal estará adscrito, con carácter fijo, a alguno de los horarios de trabajo que se detallan en el artículo 15 de este Convenio.

Al personal de este grupo le será de aplicación el contenido del artículo 16 del Convenio.

Adicionalmente al importe indicado en el apartado 1 se garantiza la percepción por este personal del importe de 2.800 euros anuales en concepto de trabajos realizados fuera de la jornada habitual según lo regulado en el artículo 16 de este Convenio.

En este caso, la asignación de los trabajos fuera de la jornada habitual se distribuirá en la medida de lo posible, entre la plantilla de turno fijo de forma equitativa, con el fin de que todos los trabajadores adscritos al mismo puedan participar en condiciones de igualdad.

En el caso de que los ingresos devengados por este concepto fueran inferiores, computados de forma individual, al importe de 2.800 euros anuales, la empresa completará la diferencia hasta la citada cuantía, excepto que el empleado llamado a realizar su jornada en horario desplazado rechazara la convocatoria o bien no asistiera a la misma por encontrarse en situación de IT. En estos casos la percepción garantizada de 2.800 euros anuales será reducida en el mismo valor que el generado por el empleado que le haya sustituido en la mencionada convocatoria.

Si los trabajos efectivamente realizados fuera de la jornada habitual de conformidad con lo establecido en este Convenio devengarán importes superiores a la cantidad de 2.800 euros anuales, este mayor devengo será igualmente abonado por la empresa.

Si debido a causas de fuerza mayor (enfermedad de personal a turno, cambio de modalidad de turno por mutuo acuerdo, etc.) el personal adscrito habitualmente a turno fijo pasara a la modalidad de turno variable, percibirá los complementos establecidos para este tipo de turnos. Los ingresos percibidos por esta modificación, se incluirá en el cómputo de los 2.800 euros citados anteriormente.

4. Personal de mantenimiento

Su jornada laboral será igual que la del personal de turno fijo. Si por razones de urgencia y/o emergencia fuera necesario, su jornada se desplazará al día y hora de la semana que fuera necesario en las condiciones de recuperación, jornada máxima, descanso entre jornadas, etc. que estipule la normativa general.

La compensación económica de este personal de mantenimiento será la que se establece en las tablas retributivas (anexo 1.a y 1.b). El devengo correspondiente al plus de disponibilidad estará sometido a las mismas condiciones que el devengo de horas desplazadas del personal a turno fijo.

Artículo 9

Extensión del trabajo

La realización de las tareas propias de las funciones principales de cada puesto de traba-

jo, implica, a su vez, la de las tareas complementarias a aquéllas.

En casos de emergencia o situaciones excepcionales, la realización de trabajos se tiene que adecuar a las normas establecidas.

CAPÍTULO 3

Política salarial

Artículo 10

Sistema retributivo

Las retribuciones del personal en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Artículo 11

Pago de salarios

El pago de salarios se realizará por transferencia bancaria, asegurándose la empresa que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

La distribución del salario se hará en 12 mensualidades más 2 pagas extraordinarias, que se devengarán en función del año natural y se abonarán como fecha límite el 15 de junio, la de verano, y el 15 de diciembre, la de Navidad.

En cuanto al pago de anticipos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, satisfaciéndose mediante transferencia bancaria, previa petición escrita del trabajador.

Artículo 12

Conceptos salariales

La estructura salarial de la empresa quedará integrada por los siguientes conceptos salariales:

a) Salario base

Es la retribución por unidad de tiempo pactada para cada categoría profesional y cuya cuantía para 2004 se detalla en el anexo 1.a.

b) Antigüedad

Este complemento personal, que consiste en un máximo de 2 trienios y 5 quinquenios, quedará congelado en su base de cálculo vigente al 31 de diciembre de 2003, siguiendo su natural evolución los trienios y quinquenios que se devenguen en el futuro.

La base de cálculo vigente el 31 de diciembre de 2003 es la que, por categorías, se detalla en el anexo 2.

c) Plus de trabajos tóxicos penosos y peligrosos

Como complemento del puesto de trabajo, se mantiene según su consideración actual. Su cuantía es el importe del 20% del salario base vigente en cada momento (ver anexo 1.a).

d) Plus de convenio

Incorpora aquellas mejoras salariales específicas de Terminales Portuarias, SL que mejoran el tratamiento salarial establecido en la normativa general y especialmente, el Convenio general de la industria química.

e) Complemento personal absorbible

Bajo este epígrafe la empresa podrá, con carácter voluntario, establecer, o una vez establecidos retirarlos, complementos salariales compensatorios por actividad, formación específica o cualquier particularidad propia de la persona a la que se aplica.

f) Complemento personal

Retribuye aquellos conceptos con carácter ad personam que no tienen la consideración de absorbibles. En el presente Convenio se concretan en el importe de la compensación económica

por cambio de sistema de trabajo, según el artículo 8 más el concepto transporte vigente en el anterior Convenio y de acuerdo con el artículo 35 del actual.

g) Plus de turnicidad

Será un valor a percibir por cada jornada que se realice efectivamente en régimen de turnos.

h) Plus de nocturnidad

Será un valor a percibir por el personal adscrito al régimen de turnos variables y adicionalmente al plus de turnicidad, por cada jornada efectivamente prestada en el turno de noche (de 22 a 6 horas).

i) Plus de festividad

Será un valor a percibir, por el personal adscrito al régimen de turnos variables y adicionalmente al plus de turnicidad y al de nocturnidad (si procede) por cada jornada prestada en día festivo.

El cómputo de día festivo se inicia a las 6 horas del día festivo y finaliza a las 6 horas del día siguiente al festivo.

j) Complemento jefe de equipo

Retribuirá la función de jefe de equipo de aquellos operarios que realicen esta función en el nuevo sistema de turnos variables.

k) Plus disponibilidad

Retribuirá la disponibilidad del personal adscrito a mantenimiento para la realización de trabajos de mantenimiento en las condiciones detalladas en el artículo 8.4.

Artículo 13

Incremento salarial

Durante la vigencia del Convenio colectivo los incrementos salariales serán los siguientes:

Año 2004: los salarios serán los que se detallan en el anexo 1.a. Los valores de los mismos están basados en una previsión de incremento del IPC durante el año 2004 del 2% añadiéndole 0,5 puntos, respecto del IPC a 31 de diciembre de 2003.

Revisión: una vez conocida la evolución del IPC real del año 2004, según datos publicados para el conjunto de España por el Instituto Nacional de Estadística (o, en su caso, órgano que le sustituya) se procederá a la revisión salarial de acuerdo con la citada evolución, abonándose con efectos retroactivos de 1 de enero.

Las tablas salariales actualizadas en su caso, con la revisión antes citada, servirán de base para la aplicación de los incrementos del año 2005.

Año 2005: las tablas vigentes a 31.12.2004 (una vez revisadas, en su caso, del IPC real del año 2004) se incrementarán con el incremento del IPC previsto por el Gobierno para el año 2005, más 0,50 puntos.

Revisión: una vez conocida la evolución del IPC real del año 2005, según datos publicados para el conjunto de España por el Instituto Nacional de Estadística (o, en su caso, órgano que le sustituya) se procederá a la revisión salarial de acuerdo con la citada evolución, abonándose con efectos retroactivos de 1 de enero.

Las tablas salariales actualizadas en su caso, con la revisión antes citada, servirán de base para la aplicación de los incrementos del año 2006.

Año 2006: las tablas vigentes a 31.12.2005 (una vez revisadas, en su caso, del IPC real del año 2005) se incrementarán con el incremento del IPC previsto por el Gobierno para el año 2006, más 0,50 puntos.

Revisión: una vez conocida la evolución del IPC real del año 2006, según datos publicados para el conjunto de España por el Instituto Nacional de Estadística (o, en su caso, órgano que

le sustituya) se procederá a la revisión salarial de acuerdo con la citada evolución, abonándose con efectos retroactivos de 1 de enero.

Las tablas salariales actualizadas en su caso, con la revisión antes citada, servirán de base para la aplicación de los incrementos que se pacten para el año 2007.

CAPÍTULO 4

Jornada de trabajo, horario normal, horas desplazadas, horas extraordinarias, vacaciones y calendario laboral

Artículo 14

Jornada de trabajo

Durante la vigencia de este Convenio, la jornada de trabajo será la siguiente:

Año 2004: 1.768 horas

Año 2005: 1.760 horas

Año 2006: 1.752 horas

Esta jornada anual se entiende sin perjuicio de la adaptación a la jornada máxima legal que, durante la vigencia del Convenio, pueda ser establecida con carácter general, si es inferior a la aquí pactada.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Asimismo, los trabajadores realizarán el fichaje de entrada vestidos, con las ropas de trabajo, y a que el tiempo necesario, en su caso, para el aseo personal se iniciará con una antelación de 10 minutos para la conclusión de la jornada de trabajo.

Artículo 15

Horario normal de trabajo

Respecto del personal a turno fijo seguirán rigiendo los horarios de trabajo de entre los establecidos al 31.12.2003 siguientes:

A) Horario normal de trabajo. Los horarios normales de trabajo existentes en la empresa serán, a partir de la firma del Convenio, los siguientes:

A.1 Operarios área de químicos (de lunes a viernes no festivos)

H. 1 de 06 h a 14.30 h

H. 2 de 11 h a 20 h

H. 3 de 08 h a 17.30 h

Los horarios 1 y 3 incluyen un descanso de 30 minutos para el desayuno y los horarios 2 y 3 incluyen el descanso de 1 hora para el almuerzo.

A.2 Administrativos área de químicos (de lunes a viernes no festivos)

H.1 de 06 h a 14.15 h

H.2 de 10 a 19 h

H.3 de 08 h a 17.15 h

Los horarios 1 y 3 incluyen el descanso de 15 minutos para el desayuno y los horarios 2 y 3 incluyen el descanso de 1 hora para el almuerzo.

A.3 Operarios área de petrolíferos (de lunes a viernes no festivos)

H.1 de 05 h a 13.30 h

H.2 de 13 h a 21.30 h

Ambos horarios incluyen el descanso de 30 minutos para desayuno/merienda.

A.4 Operarios área petrolíferos (sábados no festivos)

H.1 de 06 h a 14.30 h

Este horario incluye en descanso de 30 minutos para el desayuno.

A.5 Administrativos área petrolíferos (de lunes a viernes no festivos)

H.1 de 05 h a 13.15 h

H.2 de 13 h a 21.15 h

Ambos horarios incluyen el descanso de 15 minutos para desayuno/merienda.

A.6 Administrativos área petrolíferos (sábados no festivos)

H.1 de 06 h a 14.15 h

Incluye descanso de 15 minutos para desayuno.

A.7 Administrativos área de oficinas generales (de lunes a viernes no festivos)

H.1 de 8.30 h a 17.30 h

Incluye descanso de 1 hora para el almuerzo.

Los períodos para el desayuno y almuerzo señalados en el cuadro de horarios señalado quedarán incluidos, según disponga la empresa, en alguno de los siguientes horarios:

Desayuno entre las 9 y las 10 horas

Almuerzo entre las 13 y las 15 horas.

Artículo 16

Trabajos fuera del horario normal

Definiciones:

Horas desplazadas

Todas aquellas horas de trabajo dentro del cómputo anual prestadas fuera del horario normal de trabajo definido en el artículo 16.

Horas de espera

Se consideran horas de espera aquéllas fuera del horario de trabajo que no suponen trabajo efectivo por motivo de fuerza mayor, falta de materias primas, espera de barcos o camiones, etc., que no computan a efectos de jornada anual pactada.

Durante el tiempo de espera, la empresa podrá asignar trabajo efectivo al personal, en cuyo caso se modificará la consideración de dicho tiempo, pasando a ser, en lugar de horas de espera, horas desplazadas, computando las mismas para el cumplimiento de la jornada anual pactada.

El precio de las horas de espera será el recogido en las tablas anexas.

En aquellos casos en que el trabajador haya sido avisado previamente sobre la realización de su jornada de trabajo en horas desplazadas durante sábado, domingo o festivo intersemanal, y tenga lugar la anulación de orden por parte de la empresa, antes de la incorporación del trabajador al puesto de trabajo por causas ajenas a su voluntad, éste devengará la compensación económica equivalente al importe de 8 horas de espera, valoradas de conformidad con lo establecido en el Convenio colectivo, siempre que dicha anulación implique la no percepción de ningún complemento en el mismo período festivo.

Cuando el trabajador se haya incorporado a su puesto de trabajo en día laborable, y por motivo de modificación del horario en la operación de carga/descarga de un buque se le envíe a su domicilio para el disfrute del descanso previo a una incorporación dentro del mismo día, se pagará el importe correspondiente a 2 desplazamientos, según tabla vigente.

Cuando la convocatoria para trabajar en horas desplazadas derive de la prolongación de la jornada ordinaria, de lunes a viernes, se abonarán las horas desplazadas que realmente se trabajen, redondeándose a una hora completa la fracción de hora que sobrepase las efectivamente trabajadas, abonándose y computándose como horas de espera estas últimas.

Las operaciones de descarga de buques realizadas en horas desplazadas, que no deriven de prolongación de jornada ordinaria, serán retribuidas con un mínimo de 8 horas: las efectivamente trabajadas, a precio de hora desplazada

y computadas como tales, y las restantes, a precio de hora de espera y computadas con este concepto.

En el resto de operaciones realizadas en horas desplazadas, que no deriven de prolongación de jornada ordinaria, se garantizará la percepción de un mínimo de 4 horas, valoradas y computadas de igual manera que en el punto anterior.

Artículo 17

Horario desplazado

El método de cómputo de cálculo de las horas desplazadas previsto en el presente Convenio colectivo será el siguiente:

1. Personal de operaciones a turno fijo

Se conviene la facultad de la empresa de poder asignar el desplazamiento diario de la jornada de trabajo anual de este personal, mediante el abono de la retribución por hora desplazada que se indica en el punto 3 de este artículo.

2. Personal de administración

Igualmente es facultad de la empresa el desplazar diariamente la jornada anual de trabajo de este personal, abonando el importe por hora desplazada fijado en el anexo 1.b.

Respecto de este personal, la empresa adquiere el compromiso de asignar trabajo en horario desplazado, preferentemente de lunes a viernes y sábados por la mañana.

Estos precios regirán durante el año 2004 y están basados en una previsión de variación del IPC respecto al de 31 de diciembre de 2003 del 2% sumándole 0,5 puntos. Cualquier variación del IPC que supere el 2% implicará una revisión de estos valores en la misma proporción que la variación producida, más 0,5 puntos.

Para los años 2005 y 2006 se incrementarán en el porcentaje de incremento que se aplique al salario.

Artículo 18

Jornada laboral diaria

Atendidas las características especiales de la empresa, así como el servicio que constituye su actividad, la jornada de trabajo diaria se computará anualmente y de forma global, incluyendo el trabajo en horario normal y en horas desplazadas.

Cuando la prestación de servicios se realice en horas desplazadas, la jornada diaria se extenderá hasta la finalización de los trabajos que hayan motivado dicho desplazamiento horario.

La superación de la jornada anual pactada, computándose globalmente las horas de trabajo en horario normal o en horario desplazado, dará lugar al reconocimiento del exceso como horas extraordinarias. Para calcular la jornada anual de trabajo no se computarán las horas de espera, como queda establecido en el artículo 16 de este Convenio.

Artículo 19

Descansos

Se respetará siempre un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.

Artículo 20

Horas extraordinarias

Definición

Son aquellas horas de trabajo efectivo prestado en exceso sobre la jornada de trabajo anual.

Atendida la actividad de la empresa, así como las características específicas de la misma, las horas extraordinarias que se realicen tendrán la consideración legal de estructurales.

Las horas extraordinarias, por su naturaleza,

serán en todo caso voluntarias, exceptuando los supuestos legalmente de fuerza mayor o similares y lo que se indica en el siguiente párrafo.

Como excepción a lo dispuesto en el párrafo anterior y respecto del personal administrativo, cuando la prolongación de jornada del mismo, de lunes a viernes, no supere las 2 horas diarias, el tiempo que exceda del horario normal tendrá la consideración y tratamiento de horas extraordinarias, siendo obligatoria su realización hasta el límite máximo de 80 horas al año o el que por norma legal se determine. La prestación de trabajo fuera de los días laborales establecidos para cada turno, tendrá el tratamiento actual de las horas desplazadas.

Se conviene la posibilidad de compensar las horas extraordinarias realizadas con tiempo equivalente de descanso, en la proporción de 1:1,75, optando la empresa por esta compensación, previa petición del trabajador, cuando ello no perturbe el normal proceso operativo.

Artículo 21

Precio horas extraordinarias

El precio de las horas extraordinarias, sea cual sea el día de la semana y la hora de su realización, será el que figura en el anexo 1.b.

Artículo 22

Calendario laboral

En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario laboral en el Diari Oficial de la Generalitat, la empresa señalará, con intervención de los representantes de los trabajadores, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas nacionales y locales, así como las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones.

El calendario laboral estará expuesto durante todo el año en el tablón de anuncios e indicará también explícitamente las jornadas especiales.

Artículo 23

Vacaciones

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de 30 días naturales para todos los trabajadores.

Su disfrute tendrá lugar, preferentemente, entre los meses de junio y septiembre, ambos incluidos, con carácter rotatorio, de manera que, en cualquier caso, no exista más de un 25% del personal en vacaciones.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de 2 meses, como mínimo, en el tablón de anuncios, para el conocimiento del personal.

Para confeccionar este cuadro de distribución de las vacaciones, el personal entregará al jefe de la sección correspondiente, antes del último día laboral del mes de febrero de cada año, su plan de vacaciones. Después de aclarar con los delegados de personal las incompatibilidades que pudieran existir, se publicará el plan definitivo de todos los trabajadores antes del último día laborable del mes de marzo.

En el supuesto de que el último día laborable del mes de febrero de cada año algunas personas no hubiesen presentado su plan de vacaciones, el jefe de la sección correspondiente procederá a establecer las vacaciones de acuerdo con las necesidades de servicio y peticiones del resto del personal de su sección.

CAPÍTULO 5

Licencias

Artículo 24

Licencias

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

1.1 15 días naturales en los casos de matrimonio.

1.2 2 días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros 2 en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

1.3 2 días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, que podrán ampliarse a 4 cuando media necesidad de desplazamiento al efecto.

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

1.5 Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

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

1.7 Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma reguladora en la legislación vigente.

En cuanto a los señalados en los números 1.2 a 1.3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Artículo 25

Asistencia a consultorio médico

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante por el facultativo, o persona debidamente acreditada, sean o no de la Seguridad Social.

CAPÍTULO 6

Régimen disciplinario

Artículo 26

Régimen disciplinario

En lo que respecta al régimen disciplinario se conviene estar a lo dispuesto sobre el particular en la normativa general y el Convenio general de la industria química.

CAPÍTULO 7

Seguridad, salud laboral y medio ambiente

Artículo 27

Seguridad, salud laboral y medio ambiente

Igualmente, en lo referente a estas materias se estará a lo dispuesto normativamente con carácter general.

Artículo 28**Medios de protección**

La empresa proveerá, con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, 2 mudas al año.

Para la manipulación de ácidos u otras materias corrosivas se proveerá de la dotación adecuada en cantidad y calidad para su mejor protección frente a los citados agentes.

Los trabajadores están obligados a cumplir la normativa establecida en materia de seguridad y salud laboral.

Asimismo, será obligatorio para la empresa dotar de ropa y calzado impermeables al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvia frecuente, y al que hubiera de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Artículo 29**Reconocimientos médicos**

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos médicos serán de periodicidad máxima anual, si bien durante la vigencia de este Convenio la empresa gestionará con la mutua de accidentes de trabajo la conveniencia de ampliar las revisiones médicas a los trabajadores mayores de 40 años y a revisar el concepto de peligrosidad respecto de los trabajadores en planta.

La información recogida en los reconocimientos médicos no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador y será confidencial entre el trabajador y la dirección de la empresa.

CAPÍTULO 8**Cursos de formación****Artículo 30****Formación**

La empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación.

Estos cursos se realizarán dentro del horario computable como jornada anual, ya sea en horas normales o desplazadas. En este caso, estas horas desplazadas tendrán el tratamiento, a todos los efectos, de horas de espera.

Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán proponer acciones formativas, en sus diversas modalidades y niveles, y seguir el desarrollo de los cursos de formación.

CAPÍTULO 9**Comisión paritaria mixta****Artículo 31****Comisión paritaria**

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

La Comisión estará integrada por 3 representantes de los trabajadores y 3 designados por la dirección de la empresa.

Esta Comisión podrá utilizar ocasional o permanentemente los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Artículo 32**Funciones**

Son funciones específicas de la Comisión paritaria mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo se pudieran suscitar en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender e informar por escrito, de forma previa y obligatoria, antes de acudir a la vía administrativa y/o judicial, sobre la interpretación de los conflictos colectivos que surjan en la empresa, por la aplicación o interpretación derivadas del Convenio.

CAPÍTULO 10**Otras percepciones****Artículo 33****Gastos de desplazamiento**

El personal de operaciones a turno fijo que realice su jornada diaria fuera del horario normal cobrará 2 desplazamientos.

El personal que realice sólo parte de su jornada fuera del horario normal cobrará un desplazamiento.

El precio del desplazamiento del personal se recoge en el anexo 1.b.

Artículo 34**Comidas y cenas**

1. La empresa subvencionará las comidas del personal que preste servicios en jornada normal partida, y hasta en un 80% de su valor. Para ello se fijarán una serie de restaurantes que, previo acuerdo con la empresa, prestarán el servicio equivalente al de comedor de empresa.

2. Cuando haya presencia, en actividad o en espera, fuera del horario normal del personal adscrito al mismo, de las 13 a las 15 horas de la tarde (sábados, domingos o festivos) o de las 20 a las 22 horas de la noche, se abonará la cantidad que se recoge en el anexo 1.b.

Artículo 35**Transporte**

Los importes que, con carácter ad personam se abonan por este concepto y que corresponden a la compensación por la anulación del sistema de transporte de personal, tal como se estableció en el Convenio colectivo con vigencia en los años 1998, 1999 y 2000, se adicionarán al importe fijado con carácter más general en el artículo 8.0 del presente Convenio. Se adjunta relación detallada en anexo 5.

CAPÍTULO 12**Seguro de vida****Artículo 36****Seguro de vida**

Los trabajadores de la empresa afectados por este Convenio tendrán un seguro de vida, a cargo exclusivo de la empresa, equivalente al importe del salario bruto anual.

CAPÍTULO 13**Absentismo****Artículo 37****Complemento IT**

La empresa complementará la prestación que por incapacidad temporal devenguen los trabajadores respecto a la Seguridad Social hasta alcanzar en conjunto el 100% del salario fijo de tablas más el complemento consolidado con carácter general.

A partir de la tercera baja anual se abonará el complemento solamente a partir del día 91 de la baja.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

1. Durante la vigencia de este Convenio colectivo la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa estudiarán la aplicación de una nueva clasificación profesional, por grupos profesionales, que sustituya la actual por categorías profesionales.

Igualmente se comprometen a estudiar cualquier propuesta de modificación del turno variable fijado en el anexo 4.

2. Los valores indicados en los artículos 8.1, 8.3 párrafo cuarto y los conceptos del anexo 1.b agrupados bajo el epígrafe conceptos variables vinculados al sistema de trabajo a turnos (pluses de turnicidad, nocturnidad, festividad, disponibilidad y complemento jefe de equipo) deberán ser revisados en su importe a 31.12.2004 según IPC real del 2004 para su aplicación, en su caso, a partir del 1.1.2005 con igual tratamiento que el definido en el artículo 13 (incremento salarial).

DISPOSICIÓN FINAL

Se conviene la acumulación de horas de crédito sindical de los miembros del Comité de Empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 71.d) del Convenio colectivo general para la industria química.

ANEXO 1.A

Tabla salarial por categorías para el año 2004 (en base a IPC previsto + 0,50)

IPC previsto 2%
Variación: 0,50%
% increm.: 2,50%

SB: salario base; TO: tóxicos; PC: plus convenio; T: total.

Conceptos fijos

	SB	TO	PC	T
Operaciones				
Profesional				
primera	11.095	2.219	12.245	25.559
Profesional				
segunda	11.095	2.219	9.884	23.198
Profesional				
tercera	10.877	2.175	8.074	21.127
Ayte. espec.	10.877	2.175	3.508	16.561
Mantenimiento				
Oficial primera	11.095	2.219	14.273	27.587
Oficial segunda	11.095	2.219	10.868	24.182
Oficial tercera	10.877	2.175	8.074	21.127
Ayte. espec.	10.877	2.175	3.501	16.554
Administración				
Oficial primera	7.628	1.526	12.998	22.152
Oficial segunda	7.628	1.526	10.060	19.213
Oficial tercera	7.628	1.526	7.923	17.077
Auxiliar	7.628	1.526	4.970	14.124

ANEXO 1.B

Tabla salarial por categorías para el año 2004 (en base a IPC previsto + 0,50)

IPC previsto 2%
Variación: 0,50%
% increm.: 2,50%

CV: conceptos variables vinculados al sistema de trabajo a turnos; HD: horas desplazadas; HE: horas espera; HEX: horas extra; HDF: horas desp. fst.; D: desplazam.; AC: almuerzos cenas; PT: plus turnicidad; PN: plus nocturnidad; PF: plus festividad; CJE: complem. jefe equipo (valor anual); PD: plus disponibilidad (valor anual).

	HD	HE	HEX	HDF	D	AC	PT	PN	PF	CJE
CV										
Operaciones										
Prof. primera	21,87	19,12	25,48	-	19,95	11,06	14,08	53,44	59,32	2.500
Prof. segunda	20,47	17,76	24,12	-	19,95	11,06	14,08	53,44	59,32	2.500
Prof. tercera	20,48	17,76	24,12	-	19,95	11,06	14,08	53,44	59,32	2.500
Ayte. espec.	19,12	16,37	22,77	-	19,95	11,06	14,08	53,44	59,32	2.500
	HD	HE	HEX	HDF	D	AC	PD			
Mantenimiento										
Oficial primera	21,87	19,12	25,48	-	19,95	11,06	5.800			
Oficial segunda	20,47	17,76	24,12	-	19,95	11,06	5.800			
Oficial tercera	20,48	17,76	24,12	-	19,95	11,06	5.800			
Ayte. espec.	19,12	16,37	22,77	-	19,95	11,06	5.800			
Administración										
Oficial primera	18,21	15,47	33,43	21,87	19,95	11,06				
Oficial segunda	18,21	15,47	28,98	21,87	19,95	11,06				
Oficial tercera	18,21	15,47	25,77	21,87	19,95	11,06				
Auxiliar	15,05	12,80	21,33	18,06	19,95	11,06				

ANEXO 2

Tabla de percepciones por antigüedad

Ejercicio 2004

A: 1 trienio; B: 2 trienios; C: 2 trienios + 1 quinquenio; D: 2 trienios + 2 quinquenios; E: 2 trienios + 3 quinquenios; F: 2 trienios + 3 quinquenios; G: 2 trienios + 4 quinquenios.

	A	B	C	D	E	F	G		A	B	C	D	E	F	G
Operaciones															
Profesional primera	10	21	42	62	83	104	125	Oficial tercera	8	15	31	46	62	77	92
Profesional segunda	8	16	33	49	65	81	98	Ayte. especialista	8	15	31	46	62	77	92
Profesional tercera	8	15	31	46	62	77	92	Administración							
Ayte. especialista	8	15	31	46	62	77	92	Oficial primera	11	21	43	64	85	107	128
Mantenimiento								Oficial segunda	9	17	34	51	68	85	102
Oficial primera	10	19	38	57	76	95	114	Oficial tercera	8	16	32	48	64	80	96
Oficial segunda	8	16	33	49	65	81	98	Auxiliar	8	16	32	48	64	80	96

ANEXO 3

Preacuerdo nuevo sistema organización del trabajo

Por la empresa: Jordi Morales Úbeda, Julián Pellejero Martínez, Feliu Crespi Niubó y Julio Echevarría Estribou. Asesor: Jaime Ramón Arngol.

Por los trabajadores: Paquita Peregrina Peregrina, Nuria Coma Casado, José Zoroa Mena, Teodoro Arteaga Morgado y Catalina Guzmán Bustos. Asesor: Salvador Garrido Peinado.

En Barcelona, el 28 de mayo del 2004, siendo las 13 horas, y tras la aprobación por la asamblea de trabajadores de la propuesta presentada por la empresa y consensuada por el Comité de Empresa acerca de la implantación de una nueva operativa de trabajo, la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de empresa, integrada por las personas cuyos nombres se indican al principio, acuerdan:

Establecer una nueva organización de la jornada laboral que, respecto a la fijada en el anterior Convenio, incorpora, para los operarios de planta, un sistema de turnos basados en 5 equipos que asegurarán, mediante un sistema rotativo, la actividad del centro de trabajo de Barcelona durante 24 horas al día durante los 365 días al año.

Como compensación por la aceptación del citado sistema, se aplicará la siguiente retribución:

Personal turno fijo

Para el personal adscrito a esta modalidad de jornada, que estuviera en plantilla a 1.1.2004, se establece un complemento personal no absorbible de 2.200 euros anuales.

Adicionalmente, se garantiza la percepción de 2.800 euros anuales en concepto de trabajos realizados fuera de la jornada habitual (horas desplazadas, desplazamientos, comidas...).

En este caso, la realización de estos trabajos fuera de la jornada habitual, se distribuirán entre la plantilla turno fijo de la manera más equitativa posible, con el objeto de garantizar que todos participen en ellos por igual.

En el caso de que los ingresos devengados por este concepto fueran inferiores, a título personal, al importe de 2.800 euros anuales, la empresa completará la diferencia faltante hasta el importe citado, excepto en el caso de que el empleado llamado a realizar su jornada en horario desplazado, rechazara la convocatoria. En esta situación, la percepción garantizada de 2.800 euros anuales será reducida en el mismo valor que el generado por la citada convocatoria para el empleado que le sustituya.

Si los trabajos realizados fuera de la jornada habitual devengaran importes superiores a la cantidad de 2.800 euros anuales, este mayor devengo será igualmente abonado por la empresa.

El tratamiento administrativo y económico de los trabajos realizados fuera del horario habitual, tendrían el mismo tratamiento que en la actualidad (horas desplazadas, de espera, recuperaciones, etc.).

Si debido a causas de fuerza mayor (enfermedad de personal a turno, cambio de modalidad de turno por acuerdo mutuo,...) personal adscrito habitualmente a turno fijo, pasara a la modalidad de turnos, percibirá los complementos establecidos para este tipo de turnos. Los ingresos percibidos por esta modificación, se incluirán en el cómputo de los 2.800 euros citados anteriormente.

Personal a turnos

Todo el personal a turnos deberá tener la categoría profesional, de acuerdo con la actual clasificación, de profesional primera o profesional segunda.

El personal asignado a esta modalidad de trabajo, percibirá una compensación económica de 10.600 euros anuales. Queda pendiente de concretar la distribución y aplicación de este importe en conceptos de nueva creación que deberán ser estudiados conjuntamente con la Comisión Negociadora (complemento personal no absorbible, plus de turnicidad, de nocturnidad, de festivo u otros parecidos).

Al personal propuesto para su asignación al sistema de turnos que, por esta razón, tenga un cambio de categoría, se le prorrateará el valor que implique este cambio en 2 años.

Jefe de equipo

En los equipos que realicen su trabajo bajo el régimen de turnos, se establecerá la figura del jefe de equipo, quien, entre otras, tendrá la responsabilidad de recibir del supervisor correspondiente (o del jefe del equipo que se releve), los planes de trabajo establecidos para su equipo, velar por el cumplimiento de dicho plan de trabajo, de acuerdo con los criterios establecidos en los sistemas de calidad, seguridad, medio ambiente y salud laboral, y trasladar al supervisor o al jefe de equipo que le releve, la situación del plan encomendado.

El jefe de equipo percibirá, adicionalmente y respecto del personal a turnos, un complemento de 2.500 euros anuales.

Personal de mantenimiento

El personal adscrito a mantenimiento dejará de realizar tareas de operaciones y, especialmente, trabajos de carga/descarga de buques.

Su jornada laboral será igual que la del personal a turno fijo. Si por razones de urgencia y/o emergencia fuera necesario, su jornada se desplazará al día y hora de la semana que fuera necesario en las condiciones de recuperación, jornada máxima, descanso entre jornadas, etc. que estipule la normativa general.

Este personal, percibirá una compensación económica de 8.000 euros anuales. Queda pendiente de concretar la distribución de este importe en conceptos de nueva creación que deberán ser estudiados conjuntamente con la Comisión Negociadora (complemento personal no absorbible y revisable, plus de disponibilidad, u otros parecidos).

Las condiciones específicas de aplicación del presente acuerdo, se definirán en el marco de la negociación del presente Convenio.

Así mismo, la efectividad del presente acuerdo queda supeditado al acuerdo final del citado Convenio colectivo.

ANEXO 4

(Gráfico no se reproduce)

ANEXO 5

Complemento personal (no absorbible)

Relación personal en alta 1.1.2004

PCS: por cambio sistema; T: transporte; CP: complemento personal.

	PCS	T	CP
1018 Barrientos Pacho, José	2.200	-	2.200
1019 Fernández Roman, Luis	2.200	-	2.200
1028 Ramal Navarro, Francisco	2.200	-	2.200
1073 Gelabert Puigventós, Antonio	2.200	-	2.200
1083 Blade Benaiges, Joan Francesc	2.200	-	2.200
1107 Cebada Cervera, Jaime	2.200	-	2.200
1116 García Urbano, Andrés	2.200	-	2.200
1131 Sabaté Torrents, Jorge Juan	2.200	-	2.200
1135 García Guerra, Diego	2.200	-	2.200
1136 Ondoño García, Antonio	2.200	-	2.200
1150 Orcera Martínez, Ramón	2.200	-	2.200
1163 Sierra Galdeano, Felipe	2.200	-	2.200
1169 Rodríguez Sanles, Guillermo	2.200	-	2.200
1177 Fernández Gavara, José Miguel	2.200	-	2.200
1187 Cano Santos, Javier	2.200	-	2.200
1188 Abelairas Torre, Jorge	2.200	-	2.200
1195 Acero Montero, Jorge	2.200	-	2.200
6015 Moya Magdalena, Francisco	2.200	356,65	2.556,65
6027 Gutierrez Cobo, Juan Vicente	2.200	356,65	2.556,65
6032 Salinas Tineo, Manuel	2.200	356,65	2.556,65
6033 Yugueros Cotoli, Emilio	2.200	-	2.200
6036 Fernández Sanchez-Rub, Alberto	2.200	-	2.200
6042 Calvo Coria, Salvador	2.200	356,65	2.556,65
6051 Guerrero Pérez, Agustín	2.200	356,65	2.556,65
6053 Ruiz Carrasco, Juan José	2.200	356,65	2.556,65
6095 Mesa Fernández, Juan	2.200	356,65	2.556,65
6104 Zoroa Mena, José	2.200	356,65	2.556,65
6113 Safont Murcia, José Antonio	2.200	356,65	2.556,65
6129 Arteaga Morgado, Teodoro	2.200	356,65	2.556,65
6132 Cañueto Cañueto, José Luis	2.200	356,65	2.556,65
6148 Torne Escrig, Joaquín	2.200	356,65	2.556,65
6150 Peregrina Peregrina, Paquita	-	356,65	356,65
6163 Fernández Vizcaino, Jorge	2.200	356,65	2.556,65

(05.049.003)