

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

13205 *Resolución de 18 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de La Unión Resinera Española, SA.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa La Unión Resinera Española, S.A. (Código de Convenio número: 90005222011981), que fue suscrito con fecha 4 de noviembre de 2010 por la Comisión Negociadora del Convenio citado de la que forman parte el designado por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de julio de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE LA UNIÓN RESINERA ESPAÑOLA, S. A. AÑO 2010

Artículo 1.

El presente Convenio será de aplicación al personal fijo o con contrato temporal de La Unión Resinera Española, S.A., con independencia del centro en que preste sus servicios o de la reglamentación que regule su actividad, con la única excepción del personal directivo en los términos definidos en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.

La duración del Convenio será de un año, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 2010.

Artículo 3.

La Unión Resinera Española, S.A., se compromete durante la vigencia del Convenio a respetar las condiciones más beneficiosas que sobre lo establecido en él pudiera tener concertadas a título individual con algún trabajador.

Artículo 4.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible en su aplicación práctica, y serán consideradas globalmente en cómputo anual al efecto del cumplimiento económico de las obligaciones legales.

Artículo 5.

Las condiciones económicas y de trabajo que se implanten en virtud de este Convenio, así como las voluntarias que se establezcan en lo sucesivo por la Empresa, serán absorbibles, hasta donde alcancen, por los aumentos o mejoras que pudieran establecerse mediante disposiciones legales vigentes o que en el futuro se promulguen.

Artículo 6.

Se pacta un incremento salarial anual del 1,5 % a aplicar sobre salario base y resto de pluses, tomando como base las retribuciones una vez actualizadas con el IPC definitivo del año 2009. El porcentaje de incremento será idéntico para todo el personal.

Artículo 7.

De experimentar el Índice de Precios al Consumo (IPC) en el año 2010 un incremento superior al 1,5 % se efectuará revisión salarial por el exceso sobre el indicado porcentaje, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

Artículo 8.

La jornada laboral máxima anual ordinaria se determinará cada año en función del calendario laboral oficial aplicable en la provincia de Segovia. A tal efecto, una vez publicado éste la Empresa comunicará a los Delegados de Personal las horas laborables que resultan del mismo a razón de ocho horas por día de trabajo en semana de lunes a viernes. Para el año 2010 el número de horas resultantes es de 1808.

Artículo 9.

Los aumentos periódicos por antigüedad, se calcularán sobre el salario base fijado en la tabla salarial del Convenio y consistirá en quinquenios de un 5% cada uno.

Artículo 10.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias de 30 días cada una y una de 15 días, que se devengarán las dos primeras los días 20 de julio y diciembre, y la tercera el 20 de marzo. Se calcularán sobre el salario base y el plus salarial con los aumentos por antigüedad correspondientes.

La Empresa, con el previo acuerdo del trabajador afectado, podrá prorratear en las nóminas todas o algunas de las gratificaciones extraordinarias previstas en el Convenio.

Artículo 11.

Los trabajadores del centro de trabajo de Coca en función de la actividad que desarrollen percibirán los siguientes complementos:

Turnicidad: A cobrar por los trabajadores que estén en régimen de turno continuo, su importe es de 3,092 euros por día efectivo de trabajo en turno.

Festivos: A cobrar por los trabajadores que estén en régimen de turno continuo, su importe es de 18,736 euros por cada domingo o festivo en los que por razón del turno trabajen entre las 0 horas y las 22 horas. De modificarse el horario de turnos el plus

quedará en suspenso hasta tanto se fije de nuevo el periodo horario al que afecta. Este complemento absorbe los importes que venían percibiendo los trabajadores afectos a turno continuo en dicho centro.

Toxicidad: A cobrar por los trabajadores que desarrollan su actividad en planta o laboratorio, su importe es 0,271 euros para Técnicos y Auxiliares de laboratorio; 0,246 euros para Oficiales obreros y 0,218 euros para Peones, por hora trabajada.

Artículo 12.

El período anual de vacaciones para todo el personal afecto al presente Convenio se fija en 21 días laborales, más dos días no acumulables a las vacaciones, cuyo disfrute será determinado con carácter general por acuerdo entre la Empresa y los Delegados de Personal, más los días 24 y 31 de diciembre. Los trabajadores con antigüedad inferior al año disfrutarán las vacaciones en proporción al tiempo que lleven en la Empresa.

Artículo 13.

Todo el personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos que a continuación se indican y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijo de los que uno al menos será laborable, y tres días en caso de enfermedad grave o de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.

Artículo 14.

La Dirección continuará los estudios necesarios para conseguir la más eficaz productividad. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento o la inducción a ello, se reputará falta muy grave. Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un trabajador o equipo con conocimiento suficiente de su labor y diligencia en su desempeño.

Se acreditará la disminución voluntaria del rendimiento mediante expediente instruido en el que con audiencia del interesado y Delegado de Personal, conste el rendimiento medio ordinario.

Artículo 15.

El trabajador o sus familiares, percibirán de la Empresa en el supuesto de producirse por accidente laboral la incapacidad absoluta o muerte, la cantidad de 12.020,25 euros, salvo incumplimiento, por su parte, de las medidas de protección.

Artículo 16.

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Laboral Transitoria por accidente laboral o enfermedad profesional, percibirán con cargo a la Empresa, desde el primer día de la baja, un complemento que, adicionado a la prestación económica de la Seguridad Social, complete el cien por cien del salario real, en cuya determinación quedarán excluidos los importes derivados de horas extraordinarias. Los conceptos retributivos que varíen en función de la producción, se computarán en cada mes de ILT por el importe que corresponda a la media del equipo o sección a la que pertenecía el trabajador en el momento de producirse la baja.

En el supuesto de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común, la empresa abonará un complemento a la prestación económica de la Seguridad Social equivalente al 25% de la suma del Salario Base y Plus Salarial, una vez hayan transcurrido 30 días de la fecha de la baja.

Artículo 17.

Empresa y Trabajadores se comprometen a la observancia y cumplimiento de las normas sobre Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud.

Todo trabajador después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preventivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste en tanto no le sean facilitados dichos medios, si bien deberá dar cuenta del hecho al Delegado de Prevención, sin perjuicio además, de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo.

El incumplimiento de las medidas de protección tendrá la consideración de falta en el grado previsto por la ley, y conllevará en el supuesto de producirse accidente, la pérdida de todo beneficio económico adicional previsto en el Convenio. No obstante no será aplicable hasta que la Empresa comunique al trabajador los medios de protección individual que debe utilizar y le facilite los mismos.

Artículo 18.

Los delegados de personal harán las funciones de delegados de prevención en sus respectivos centros de trabajo.

Artículo 19.

Todos los recibos que tengan carácter de finiquito se firmarán, salvo renuncia, en presencia de un representante de los trabajadores.

En dicho documento constará expresamente el nombre y la firma del representante de los trabajadores que actúe como tal, o a la inversa, la renuncia expresa de dicha facultad por parte del trabajador que no desee que le asista ningún representante. Cuando no figuren dichos requisitos, no tendrá carácter liberatorio el referido finiquito.

Artículo 20.

La Empresa pondrá un tablón de anuncios a disposición de los Sindicatos debidamente implantados en la misma.

Todos los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 45 horas trimestrales. En todo caso el crédito de horas concedido sólo podrá ser utilizado para el desempeño de actividades sindicales, previo aviso y justificación.

Artículo 21.

La Comisión Paritaria del Convenio estará compuesta por 4 representantes, 2 de la Empresa y 2 de los trabajadores, quienes nombrarán entre sí a 2 Secretarios.

Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales. Asimismo, la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la resolución de un conflicto determinado.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria deberá conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos por las partes. Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través del Delegado de Personal o de la Empresa.

En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento,

constituyendo trámite preceptivo, previo o inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el que definirá los trámites y formas del procedimiento (iniciación, información, audiencias, pruebas, etc.). Los plazos de resolución de expedientes serán breves siendo 10 días para asuntos ordinarios y 72 horas para los extraordinarios, de acuerdo con los criterios establecidos en la clasificación de asuntos.

Artículo 22.

A la finalización de los contratos temporales, excepto en los de sustitución y los correspondientes a trabajos agrícolas, los trabajadores percibirán una indemnización equivalente al 4,5% del salario convenio (Salario Base y Plus Salarial) percibido, que serán del 7% si la duración ha sido igual o inferior a 180 días, esta indemnización podrá ser prorrateada en nómina.

La indemnización pactada, de acuerdo con el artículo 5.º, forma parte de las condiciones económicas del Convenio, y sustituirá a cuantas mejoras de análoga naturaleza y fin establezcan las normas.

El anterior complemento no se percibirá en los supuestos de resolución voluntaria, prórroga, pase a situación de fijo, y será absorbible por cualquier mejora legal.

Artículo 23.

Se consideran nocturnas las horas trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana y tendrán un plus de nocturnidad equivalente al 25% del Salario Base Convenio por hora trabajada.

Artículo 24.

El Convenio podrá ser denunciado por ambas partes, mediante notificación escrita entregada durante el mes anterior a su vencimiento.

Distribución por grupos retributivos

- I. Jefe de planta.
- II. Titulado superior.
- III. Titulado medio.
- IV. Jefe administrativo 1, jefe de laboratorio.
- V. Jefe administrativo 2, técnico de laboratorio 1.
- VI. Contramaestre, maestro de taller, técnico de laboratorio 2.
- VII. Oficial administrativo 1, oficial obrero 1, chófer 1, auxiliar de laboratorio, técnico de ventas.
- VIII. Oficial administrativo 2, oficial obrero 2, chófer 2.
- IX. Auxiliar administrativo, ayudante destilador, ayudante taller, tractorista.
- X. Peón especialista,
- XI. Peón, guarda.

Tabla salarial 2010

Grupos retributivos	S .base anual	P. Conv. anual	total anual
I	22.020,50	1.410,75	23.431,25
II	21.045,59	1.410,75	22.456,34
III	18.942,28	1.345,88	20.288,16
IV	17.551,73	1.312,42	18.864,15
V	15.129,46	1.246,74	16.376,20
VI	11.376,15	1.273,07	12.649,22

Grupos retributivos	S .base anual	P. Conv. anual	total anual
VII	10.934,42	1.257,32	12.191,74
VIII	10.799,94	1.250,13	12.050,07
IX	10.694,71	1.248,58	11.943,29
X	10.394,57	1.260,21	11.654,78
XI	10.240,25	1.264,49	11.504,74