



ACTA DE LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO DE LA FÁBRICA DE DOS HERMANAS DE ARKEMA QUIMICA. SA

Capítulo primero. Ámbitos, vigencia y vinculación.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo en la Empresa Arkema Química. S.A., en todas aquellas cuestiones y actividades, dentro de la Industria Química, que se realicen en los ámbitos de los artículos siguientes.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente Convenio será aplicado en el centro de trabajo que Arkema Química, S.A., tiene establecido en Dos Hermanas (Sevilla).

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a la totalidad de las personas comprendidas en los ámbitos funcional y territorial, con las siete excepciones siguientes:

Director, Titulados Superiores, Titulados de Grado Medio, Ayudantes Técnicos, Contramaestres, Jefes de Administración, Administrativos y chófer-Recadista.

Durante su vigencia podrá integrarse dentro del presente Convenio todo el Personal que los desee por grupos profesionales individualmente admitiendo la globalidad de sus condiciones y ateniéndose a las tablas salariales que la Comisión Paritaria estableciere.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2006, tendrá una duración de tres años por lo que quedará resuelto el día 31 de diciembre de 2008. Llegada su fecha se producirá la denuncia automática del mismo sin necesidad de que sea formulada de manera expresa por cualquiera de las partes firmantes.

Artículo 5. Normas superiores.

Las mejores condiciones derivadas de normas laborales establecidas legal o reglamentariamente, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual resultar en superiores a las establecidas en las cláusulas de este Convenio.

Artículo 6. Unicidad





El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas a su totalidad.

Capítulo segundo. Clasificación, ingresos y ascensos.

Artículo 7. Clasificación del personal por razón de la permanencia en la empresa.

La Empresa, de acuerdo con sus necesidades. Podrá utilizar cuantas modalidades de contrato de trabajo sean contempladas en la Legislación Vigente en cada momento.

El personal con contrato de trabajo en prácticas, en formación o de interinidad y, de forma general, todos aquellos que suscriban un contrato que no tenga la consideración de concertado por tiempo indefinido, se regirán por las condiciones pactadas individualmente con la Empresa, y de acuerdo con las características y Legislación aplicable al contrato firmado.

Artículo 8. Clasificación profesional.

La Empresa, para el más correcto desempeño de sus funciones, podrá estructurarse en todos o varios de los siguientes departamentos funcionales:

- Producción.
- Mantenimiento.
- Servicios.
- Laboratorio control.
- _ Laboratorio aplicaciones.
- _ Administración e informática.
- Comercial.

Coordinados, todos los que existan, por la Dirección.

El personal sometido a este Convenio deberá estar incluido en uno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional primero. Se incluye en el mismo al personal que ejecuta operaciones siguiendo instrucciones concretas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica. Pero sí de un periodo de adaptación.



El nivel de formación para el desempeño de estos puestos suele ser el equivalente a los conocimientos de los estudios elementales.

Grupo profesional segundo. Pertenecen al mismo las personas que ejecutan funciones que consisten en operaciones realizada siguiendo un método de trabajo preciso y concreto con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Su nivel de formación deseable es equivalente a Graduado Escolar.

Grupo profesional tercero. Aquellos cuyas funciones consisten en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

La formación básica recomendable es la equivalente a Graduado Escolar completada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

Grupo profesional cuarto. Los que realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonar miento por parte de los en calgados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro y otros trabajadores.

La fundación idónea es la equivalente a BUP o bien Educación General Básica, completada con formación específica de carácter profesional.

Grupo profesional quinto. Se incluyen en este grupo los que realizan funciones de integrar, coordinar, y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con las responsabilidades de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye también la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación del trabajo, tiene un contenido medio de actividad intelectual y relaciones humanas.

La formación idónea es equivalente a BUP, completada con experiencia o una titulación profesional a primer nivel por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

Los distintos departamentos funcionales no es preciso que tengan personal perteneciente a todos y cada uno de los grupos profesionales que se han mencionado, SIDO solamente de aquellos que lo exijan las necesidades de la Empresa.

En la tabla anexa número 1 figura un cuadro con los grupos profesionales y categorías correspondientes.

En todos los puestos de trabajo, además de las funcionales principales y propias

del mismo, se realizarán también todas aquellas complementarias que sean precisas para mejor eficacia, actividad y funcionamiento del puesto ocupado.

Excepcionalmente, el personal en los casos de emergencia deberá realizar cualquier trabajo que se le encomiende. A estos efectos se entenderá por emergencia la situación que surge de forma imprevisibles y que detecta riesgos para las personas o instalaciones, o graves perjuicios económicos.

Durante las paradas de unidades, el personal de las que queden fuera de servicio podrá ser dedicado a realizar trabajos propios de su grupo profesional.

Artículo 9. Ingresos.

El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas generales sobre colocación y a las especiales que sean de aplicación en cada caso.

El trabajador a turno tendrá preferencia IKIbre los de nuevo ingreso para cubrir un puesto de jornada partida o de día, siempre que reúna las características adecuadas.

Artículo 10. Periodo de prueba.

El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Grupo profesional 5:	Tres meses.
Grupos profesionales 4 y 3:	Un mes.
Grupos profesionales 2 y 1:	Quince días

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba, si así consta por escrito.

Durante el periodo de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrá resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

La situación de Incapacidad Temporal interrumpirá el cómputo del periodo de prueba. que se reanuda a partir de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 11. Ascensos.

Para los grupos profesionales incluidos en este Convenio Colectivo. Se establece como criterio único para el ascenso, en caso de vacante de superior grupo profesional, o de cambio de trabajo a turno a jornada normal. la capacidad del personal. o sea, los conocimientos, condiciones y aptitudes necesarias para el

mejor desempeño del puesto de trabajo que se trate.

Las pruebas podrán ser de dos clases. Concurso o concurso oposición. En las primeras solamente se valorarán los títulos o estudios, puestos y suplencias desempeñadas, antigüedad en la Empresa y en la categoría, juicio de sus jefes, cursos y cursillos, etc.

En los concursos-oposición. Además de lo anterior. se realizarán pruebas teóricas y/o prácticas: sobre los conocimientos y operatoria del puesto a desempeñar.

Los tribunales que juzgarán las pruebas estarán compuestos por el Director o persona en quien delegue, quien presidirá el tribunal, por el Jefe del Departamento al que pertenezca la vacante. y por dos vocales designados por los Delegados de Personal, que se procurará sean de igualo superior categoría a la plaza que vaya a cubrirse. El tribunal, una vez constituido, fijará las normas de procedimiento por las cuales se regirá, anunciándolas con una antelación no inferior a quince días a la fecha de celebración de la prueba.

Cada uno de los miembros del tribunal otorgará una puntuación dentro de los límites que se fijarán al anunciarse la prueba. en cuyo momento, igualmente, se fijará el mínimo de puntos que deben totalizarse para tener derecho a ocupar la vacante, estableciéndose este número por el cociente que resulte de dividir la totalidad de la puntuación obtenida por el número de miembros que componen el tribunal. Actuará de secretario sin derecho a otorgar puntuación la persona que sea designada por la Dirección.

La persona designada no consolidará su nuevo grupo profesional o puesto hasta que no supere el periodo de prueba establecido para el puesto de trabajo.

Para cubrir mediante ascenso las vacantes que se puedan producir en los puestos de Encargados. de entre los trabajadores que hayan obtenido la calificación de aptos, la Dirección. de acuerdo con los delegados de personal designará a uno de ellos.

Capítulo tercero. Organización y jornada.

Artículo 12. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo. con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Artículo 13. Movilidad del personal.

La movilidad del personal en e) propio centro de trabajo se realizará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Artículo 14. Trabajos de distinto grupo profesional.

La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar tareas de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando el cambio sea a un grupo superior no podrá ser de una duración superior a cuatro meses en un año salvo en los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses con las excepciones apuntadas, se convocarán las pruebas restantes (pendientes de acuerdo con el artículo 11 de este Convenio).

La retribución en tanto se desempeñe un trabajo de un grupo superior, será la correspondiente al mismo.

Si la Empresa tiene necesidad perentoria o imprevisible podrá por el tiempo imprescindible, destinar al trabajador a realizar trabajos de grupo profesional inferior conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su grupo o categoría de origen. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, sus condiciones laborales y económicas se acondicionarán a las del nuevo grupo profesional.

Artículo 15. Jornada de trabajo.

La jornada laboral anual de trabajo efectivo, para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, será:

2006	1.736 horas.
2007	1.728 horas.
2008	1.728 horas.

Dichas horas se distribuirán, a lo largo del año, de acuerdo con los calendarios específicos, para cada régimen de trabajo, confeccionados al efecto de mutuo acuerdo, entre la Dirección de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 16. Trabajos a turno.

Se entiende por trabajo a turno el realizado por aquellos trabajadores que, por necesidad del puesto que ocupan, tiene que efectuar ocho horas en jornada continuada, estando comprometidos a efectuar o que les efectúen el relevo, que deberá realizarse en el propio puesto de trabajo de acuerdo con la normativa establecida y utilizando el tiempo necesario para ello, con las limitaciones en cuanto a falta de relevo, que se establecen en el apartado b) de este artículo.

De acuerdo con lo anterior. y por la propia organización del trabajo, existen en la actualidad las siguientes modalidades de trabajo a turno sin que siempre sea necesario utilizar todas ellas.

1. Turno total semanal, descansando los festivos. Es aquel en que el trabajador se realiza en tres turnos de ocho horas cada uno (mañana, tarde y noche), de lunes a viernes. y que previa constitución de los correspondientes equipos garantiza la marcha en continuo durante las veinticuatro horas de los días antes indicados.

Si alguno de estos días tiene la consideración de festivo, no se trabaja.

2. Turno parcial semanal, descansando los festivos, es aquel en que el trabajador se realiza en dos turnos de ocho horas cada uno (mañana y tarde), de lunes a viernes., excepto los días que tengan la consideración de festivos.

La modalidad de este trabajo requiere una regulación que tenga en cuenta las especiales circunstancias en que se presta y las posibles contingencias a que puede dar lugar la necesidad de mantener permanentemente un equipo de trabajo que asegure la prestación de los servicios, según las modalidades de turnos definidas en este artículo.

a) Descanso para tomar bocadillo: cada uno de los trabajadores, sin abandonar su puesto de trabajo, podrá tomar el bocadillo.

Si por necesidades del servicio no pudiera disfrutar de este periodo de tiempo dentro del turno, no percibirá compensación alguna.

b) Falta de relevo: Si se produjera una falta de relevo, el productor que en ese momento se encuentre cubriendo un determinado puesto, se compromete a permanecer en el mismo dos horas más de su jornada laboral, siempre que no exista ningún personal disponible, saliente o entrante de turno y siempre que el mando haya tenido conocimiento de la ausencia con menos de cuatro horas de antelación.

En el caso de que en un mismo trabajo coexista personal a turno y personal a jornada normal, y se anunciase con antelación suficiente la falta de un relevo, si el personal a jornada normal, voluntariamente, sustituyese al ausente a turno, tendrá derecho a percibir el Plus de Turno.

c) En la confección de los cuadrantes de turno se tendrá en cuenta la rotación entre los mismos puestos de trabajo, para que ningún trabajador realice el turno de noche dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria o en casos de fuerza mayor.

Capítulo cuarto. Vacaciones, licencias, excedencias, fiestas, dietas y desplazamientos.

Artículo 17. Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas de todo el personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales. según calendario específico de trabajo.

Las vacaciones se realizarán entre los meses de mayo y septiembre de cada año. procurando que, quince días como mínimo, se disfruten en el mes de agosto.

Si la Empresa solicitase de algún trabajador partir las vacaciones se le compensará con dos días más de vacaciones.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

Al principio de cada año se establecerá un calendario provisional de vacaciones, publicándose el definitivo antes del 30 de abril de cada año.

En caso de cierre del Centro de Trabajo por vacaciones. La Dirección designará el personal que. Durante dicho periodo, haya de ejecutar obras necesarias, labores de Empresa, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

La Dirección podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Durante el periodo de vacaciones, el trabajador percibirá su salario base, complemento salarial, complemento de antigüedad, pluses de turno y ad personam.

El personal con derecho a vacación que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados. Computándose como mes completo la fracción del mismo.

Artículo 18. Licencias retribuidas.

La Empresa concederá licencias retribuidas. tomando como base el salario base, los complementos salariales y la antigüedad, a los trabajadores que lo soliciten en los supuestos siguientes:

a) Por fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hermanos, abuelos y nietos: Tres días naturales. En el caso de hermanos políticos, un día natural.

b) Por matrimonio: Quince días naturales.

e) Por alumbramiento de esposa: Tres días laborables.

d) Para los trabajadores que asistan a exámenes de graduado escolar, grado medio, superior o enseñanza laboral: El tiempo que precisen para ello, debiendo acreditarse.

e) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuges, padres, hijos y hermanos, siempre que se acredite posteriormente mediante certificado expedido por el facultativo: Tres días naturales. Por padres políticos dos días naturales y por hermanos políticos dos días naturales.

f) Por mudanza de domicilio habitual, si es dentro del caso urbano de la ciudad: Un día. Si es en la provincia: Dos días. Si es fuera de la provincia: Tres días.

g) Por bautizo, primera comunión y boda de hijos o hermanas: Un día natural, que coincidirá con el de la ceremonia.

h) Por deberes de carácter público e inexcusable, el tiempo indispensable para ello.

En los casos no previstos en los apartados anteriores, cuya importancia lo justifique, la Dirección, de acuerdo con los Delegados de Personal, determinará en justicia sobre la procedencia de la concesión de la licencia y número de días en su caso.

En los supuestos a), b) y e) serán ampliados en un día más, si el hecho determinante de la licencia tiene lugar fuera de la localidad y en dos si tiene lugar fuera de la provincia, previo justificación de esta circunstancia.

Artículo 19. 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 Dirección concederá sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, no siendo éste en ningún caso superior a cuatro horas debiendo justificarse. Imprescindiblemente, el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

En el caso de que el tiempo fuera superior a cuatro horas, deberá justificarse la hora de terminación de consulta.

Artículo 20. Excedencias.

Se estará a lo que disponga la Legislación Vigente.

Artículo 21. Fiestas abonables.

Todas las fiestas establecidas por la autoridades competentes. ya sean de carácter nacional, autonómica o local, siempre que su número se ajuste a lo establecido en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, serán abonables.

Capítulo quinto. Retribuciones en general.

Artículo 22. Régimen retributivo.

La retribución bruta anual del personal sujeto a este Convenio constará de:

L Salario Base: Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, día o mes, en función del nivel grado profesional. Sirve de base para el cálculo de los pluses que por Ley se establezca que su cálculo se realice sobre el salario base.

2. Complemento Salarial: Es la parte de retribución que complementa a la anterior para alcanzar el nivel retributivo correspondiente al puesto de trabajo.

3. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes:

a) El salario bruto anual, establecido en las Tablas Salariales, se repartirá en 14 pagas, 12 mensualidades y 2 pagas de 30 días - Junio y Diciembre -

b) El personal de nuevo ingreso percibirá la parte proporcional de las pagas correspondientes al tiempo de servicio en la Empresa.

Anexo 1: Tablas Salariales.

Además de esta retribución bruta anual, el personal podrá disfrutar de los siguientes complementos personales:

4. Complemento de Antigüedad: Se calcula sobre el salario base, comenzándose a percibir a partir de la fecha en que se cumpla el tercer año de antigüedad en la Empresa, iniciándose su cómputo el 1 de enero.

Si el ingreso ha tenido lugar durante el primer semestre, se incrementa en el 2% y si lo hace en el segundo semestre, el incremento será de 1%. En años sucesivos, los aumentos por este concepto consistirán en el 2% anual sobre el salario base, con un límite máximo de un 60% del mismo.

El complemento inicial de antigüedad, consistirá en un 6% del salario base. Los aumentos sucesivos se computarán desde Enero, tal como se indica en el primer párrafo de este apartado.

5. Plus ad-personam: Es la parte de retribución que, a título personal, puede tener

reconocida un trabajador.

Artículo 23. Complementos salariales de puesto de trabajo.

En función del régimen de trabajo a desempeñar por cada trabajador, éste podrá disfrutar de los siguientes complementos salariales en función de dicho régimen de trabajo:

1. Plus de trabajo a turno: Este concepto lo percibirá el personal a turno, y su importe anual se devengará en doce mensualidades iguales.
2. Subvención bocadillo: Este concepto lo percibirá el personal a turno, y su importe anual se devengará en once mensualidades iguales (excepto vacaciones).
3. Subvención comida: Este concepto lo percibirá el personal a jornada partida, y su importe anual se devengará en once mensualidades iguales (excepto vacaciones).

Anexo 1: Tablas salariales - complementos puesto de trabajo.

Artículo 24. Complemento por enfermedad y accidente.

. En los casos de baja enfermedad común, la Empresa podrá abonar una cantidad que complete la prestación de la Seguridad Social al que el trabajador tenga derecho, hasta alcanzar el 100% de sus percepciones por los siguientes conceptos: Salario base, complemento salarial. Antigüedad. plus de turno y subvención comida o subvención bocadillo.

Dicho complemento se concederá en las siguientes condiciones:

- 1) Si el índice de absentismo global de la plantilla no supera el 5% en el período de tiempo de doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de baja que se considere: hasta el 100% de la percepción salarial del trabajador.

Del 5,1 % a 16% :	el 90%
Del 6,1 % a 17% :	el 80%

A partir del 7 % de absentismo, considerado como se ha indicado antes, no se abonará ningún complemento salarial.

- 2) Al cuantificar y catalogar las causas de absentismo, no serán computables a efectos de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente o por el presente Convenio en los siguientes casos:

- Las Licencias retribuidas recogidas en el artículo 18 de este Convenio.

- La realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- La ausencia derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Los permisos por maternidad de la trabajadora.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la I.T.

En los casos de baja por accidente o enfermedad profesional, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario establecido en las tablas salariales de este Convenio, más la antigüedad.

Una vez transcurridos los 18 meses de I. T. Y declarada la Invalidez Provisional, será potestativo de la Empresa la posibilidad de continuar abonando el complemento de subsidio de la Seguridad Social, teniendo en cuenta en su decisión la situación económica del trabajador, el carácter de su enfermedad, su antigüedad, cargas familiares y demás circunstancias que en él concurran.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de Empleo, ambas parte acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias:

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno. las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley y su no realización lleva consigo la pérdida o deterioro de producción, y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción: mantenimiento.

Las horas extraordinarias en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la

Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado segundo del presente artículo.

Si por circunstancias especiales se solicitase a algún trabajador de jornada partida prolongar su jornada pactada después de las 13 horas, se le abonará el importe de esa hora como extraordinaria sin perjuicio de disfrutar ese tiempo para la comida.

La Dirección informará mensualmente a los Delegados de Personal. sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Dirección y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador. El 50% de las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, pactado de la siguiente forma:

Salario bruto anual.

----- x 1,75

número de horas año

El número de horas año a aplicaren la fórmula será el indicado en el artículo 15 de este Convenio.

El otro 50% de las horas extraordinarias se canjearán a razón de 2 horas ordinariai: por cada hora extraordinaria.

Artículo 26. Incrementos salariales.

Los incrementos salariales pactados para cada año son los siguientes:

2006: IPE real + 1 punto.

2007: IPC real + 1 punto.

2008: IPC real + 1 punto.

Si al 31 de diciembre de cada uno de los años, el IPE real superase al IPE previsto, se revisarán los salarios pactados en un importe igual a la diferencia entre el IPC real del año y el IPC previsto inicialmente. Dicha revisión se efectuará con efectos del 1.º de enero de cada año y servirá de base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

Los salarios y complementos a aplicar para el año 2006, serán los que figuran en

las Tablas Salariales adjuntas (Anexo 1).

Capítulo sexto. Garantías en genera/o

Artículo 27. Representación de los trabajadores en la empresa.

Se cumplirán cuantas disposiciones, normas y leyes constituyan la Legislación vigente en materia de representación de los trabajadores en la empresa.

Especialmente, ambas partes se comprometen a observar escrupulosamente y de buena fe, los derechos y obligaciones constitucionales sobre libertades sindicales y de libre empresa, y específicamente la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en las normas que les sean aplicables.

Como representantes de la social, los Delegados de Personal son los representantes del conjunto de los trabajadores;

por tanto serán éstos quienes negocien con la parte económica cualquier situación global o parcial que incidiese directa o indirectamente sobre cualquier cambio económico laboral dentro o no de este Convenio.

Los Delegados de Personal ejercerán, mancomunadamente ante la Dirección, la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de Empresa.

Los Delegados de Personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1,2,3 y 4 del apartado 1 del artículo siguientes, aún después de dejar de ser Delegados de Personal, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento, entregado por la Empresa a los Delegados de Personal, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 28. Competencias de los delegados de personal.

1. Los delegados de personal tendrán las siguientes competencias:

1.1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer" a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reducciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- e) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación laboral.

1.6. Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves.

1.7. Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismos y sus causas, los accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo así como el resto de pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo de) trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

1.9. Participar como se determine por el " Convenio Colectivo, en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la

productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

1.11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deben emitir los delegados de personal, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 29. Garantías.

Los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los Convenios Colectivos, las siguientes garantías

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones. Ni dentro del o siguiente a la expiración de. Su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o disminución, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

e) Disponer de un crédito de quince horas mensuales retribuidas cada delegado de personal, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Se acuerda, en este Convenio Colectivo, la acumulación de horas de los delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 30. Comisión mixta.

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

8) Composición.

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Dirección quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos secretarios. Tanto la Empresa como los trabajadores podrán designar de mutuo acuerdo, en casos específicos que por su naturaleza lo requieran, asesores que concurrirán a las reuniones con voz, pero sin voto, y a los solos efectos para los que hayan sido designados.

b) Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta, las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberán mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

c) Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán tal calificación los representantes legales de los trabajadores o la Dirección.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberán resolver en el plazo de quince días, y en el segundo en el máximo de setenta y dos horas.

Procederá a convocar la Comisión Mixta indistintamente cualquier de las partes que la integran. En el caso de que no se llegara a un acuerdo mayoritario entre los componentes de la Comisión Mixta, sobre la cuestión debatida, se solicitará la colaboración de la Autoridad Laboral competente, facilitándole las actas de la sesiones y aceptado la resolución que la misma proponga.

Artículo 31. Asambleas.

Los trabajadores de Arkema Química. SA. • del centro de Dos "Hermanas (Sevilla), pueden reunirse en asamblea, fuera de las horas de trabajo de acuerdo con la Legislación vigente.

Artículo 32. Garantías del puesto de trabajo.

a) No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado.

En los casos en que la sentencia fue condenatoria, la Dirección estudiará las circunstancias que concurren en el caso, con objeto de considerar el posible ingreso en la empresa del trabajador afectado.

b) El expediente contradictorio establecido para los Delegados de Personal, en caso de sanciones derivadas de faltas muy graves, será requisito indispensable para todos los trabajadores de la plantilla.

Artículo 33. Garantías personales.

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio.

Capítulo séptimo. Beneficios socia/es.

Artículo 34. Beneficios socia/es.

A) Premio de nupcialidad. Todos los trabajadores incluidos en este Convenio que, con antigüedad superior a un año en Arkema Química. S.A., (Fábrica de Dos hermanas), contraigan matrimonio, percibirán una paga cuyo importe neto será el resultante de multiplicar por dos (2) el Indicador Público de Renta a Efectos Múltiples (IPREM).

B) Premio de natalidad. El personal incluido en este Convenio tendrá derecho a percibir 60 euros brutos por nacimiento de un hijo.

C) Premio de constancia en el trabajo. Se entiende que existe constancia en el trabajo cuando se acredita un periodo mínimo de veinticinco años de servicio en la empresa sin interrupción alguna, ni aún por excedencia voluntaria. Para este premio de constancia en el trabajo se tendrán en cuenta los años de servicio, sin solución de continuidad, en Compañías que pertenezcan o hayan pertenecido a los accionistas.

Todo el personal al cumplir veinticinco años de servicio. Percibirá una cantidad igual a treinta días de Salario Base, Antigüedad, Complemento Salarial y Ad Personam, según las tablas salariales vigentes, y sesenta días al cumplir los treinta años de servicio.

En caso de jubilación o incapacidad penamente absoluta, el trabajador de ATO E que no alcanzase los veinticinco años de antigüedad pero supere los veinte años o no alcanzase los treinta años pero supere los veinticinco cobrará, como premio de permanencia, la parte proporcional del premio establecido para los veinticinco



ó treinta años de permanencia.

Ejemplo:

a) Jubilación o I.P.A. de un trabajador con veintidos años de antigüedad: el importe del premio a la constancia será igual a 22/25 partes del premio correspondiente.

b) Jubilación o I:P:A: de un trabajador con veintiocho años de antigüedad: el importe del premio a la constancia será igual a 28/30 partes del premio correspondiente.

. E) Fondo de ayuda. Siendo el deseo de la Empresa colabora en lo posible en los problemas particulares de índole económica de su personal afecto al Convenio, se establece un Fondo de Ayuda de 12.021 euros, a fin de que el personal fijo de plantilla, con una antigüedad superior a dos años y que no tenga en el momento de la solicitud concedido ningún préstamo o ayuda, pueda solicitar préstamos reintegrables de acuerdo con la siguientes condiciones y normas:

l. cantidad máxima a conceder en concepto de préstamo será de 2.405 euros, acordándose el plazo de devolución entre las partes. El reintegro se comenzará a efectuar a partir del mes siguiente de haber percibido la ayuda y se descontará en la nómina de cada beneficiario. Se cobrará el interés legal del dinero en cada momento.

2. Los fines para los que crea dicho Fondo de Ayuda serán las siguientes:

a) Para ayuda a la adquisición en propiedad de un piso para utilizarlo como vivienda permanente. En el caso de cambio de vivienda se dispondrá de un plazo máximo de nueve meses para la venta de) anterior. De no cumplirse esta condición, se tendrá que reintegran el préstamo concedido en un plazo máximo de treinta días computados a partir de la fecha de comunicación de devolución por el Comité de Asuntos Sociales. No tendrán acceso a esta ayuda los trabajadores que tengan más de una vivienda en propiedad.

b) Para adquisición de vehículo, no pudiendo la ayuda ser superior al 300-!o del valor franco fábrica del mismo, con una cuantía máxima de 2.405 euros.

c) Para arreglos de vivienda de uso permanente, no pudiendo ser la ayuda superior al 50% del coste de la reparación, sin que en ningún caso se sobrepasen los 1.052 euros.

d) En todos aquellos casos en que se considere de necesidad por el informe unánime del Comité de Asuntos Sociales, estableciéndose en cada uno la cuantía de la ayuda.





3. Del total del fondo se destinarán para los apartados anteriores, las siguientes partidas:

Apartado 2.- a) : 50% del fondo.

Apartado 2.- b): 25% del fondo.

Apartado 2.- c) y 2.- d): 25% del fondo.

4. Las peticiones se dirigirán al Comité de Asuntos Sociales, siendo concedidas si éste lo acuerda por unanimidad de todos los componentes. En caso de que no exista dicho acuerdo, las someterán a la Dirección del Centro.

El Comité de Asuntos Sociales estará formado por los Delegados de Personal y dos representantes de la Dirección, quien llevará la parte administrativa y las cuentas del Fondo.

F) Formación Profesional. La Dirección impulsará la formación profesional y cultura del personal fijo en plantilla, para lo cual:

1. Dará facilidades para que los trabajadores que lo deseen asistan a cursillos de capacitación que se organicen, lo que les permitirá aumentar su perfeccionamiento profesional.

2. Se organizarán cursillos por parte de la Empresa y en el seno de la misma que serán expuestos por los técnicos de cada sección siempre que el número de asistentes lo justifique. Estos cursillos girarán sobre maquinarias y procesos, así como todo cuanto pueda influir para un mejor funcionamiento de la fábrica.

3. La Dirección de conformidad con el Comité de Formación podrá establecer cursillos monográficos sobre cualquier materia que estime de interés o actualidad, tanto de carácter profesional o general. Estos cursillos serán dados por el personal idóneo de la Empresa, o ajeno a la misma de reconocido prestigio. Si el número de inscritos no justificara la organización del cursillo, éste será suprimido. Todo aquel que se inscriba para asistir, viene obligado a hacerlo, salvo caso de fuerza mayor. En el acuerdo de convocatoria se fijarán las normas de inscripción, el número mínimo, la duración del cursillo, la distribución en horas y condiciones de desplazamiento si tuviese lugar fuera del Centro.

4. Se considerará mérito para el ascenso, el haber tomado parte en cursos de fundación organizados o no por la Empresa, y que se refieran a temas que sean exigibles en las pruebas para cubrir las vacantes.

5. En los cursos de formación organizados por la empresa se podrán acordar sistemas de retribución fuera de horas de trabajo, siguiendo la Ronda general que establezca la empresa.





6. En los cursos de formación exteriores a la empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

O) Seguro de vida. Se sigue manteniendo una póliza de seguro colectivo de vida, para todo el personal fijo en plantilla que no haya alcanzado la edad de 65 años y que tenga superado el periodo de prueba, que garantice en caso de fallecimiento percibir una indemnización pagadera a los beneficiarios que libremente haya designado el trabajador.

H) Bolsa de Navidad. Con motivo de la Navidad se establece con carácter general para todo el personal fijo de plantilla y jubilados, una bolsa con una selección de los alimentos y productos típicos de estas fiestas.

1) Ayuda de estudio. Durante la vigencia de este Convenio se establecen, para los hijos del personal en plantilla que haya superado el periodo de prueba, las ayudas que se indican, según el nivel de enseñanza que estén cursando y que serán fijas en cada uno de los tres años:

Nivel de enseñanza Euros brutos

Preescolar 51,50

Enseñanza Primaria y ESO 1.º/2.º I FP-I 92,70

ESO 3.º/4.º / FP-2 /1.º - 2º Bachillerato 133,90

Estudios Grado Medio 206,00

Estudios Grado Superior 257,50

La ayuda se hará efectiva en su totalidad, en el mes de Septiembre, previa solicitud del personal adjuntando la documentación acreditativa de la matrícula y curso.

Capítulo octavo. Salud laboral.

Artículo 35. Salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, su Reglamento y disposiciones acordadas.

Disposiciones finales.

1. Las normas del presente Convenio sustituyen íntegramente a las que venían rigiendo hasta la fecha.

2. Todas las cantidades que aparecen en las percepciones salariales del presente



Convenio se consideran brutas salvo que se exprese lo contrario en su apartado correspondiente.

3. El presente Convenio se remitirá para su registro y demás efectos a la Autoridad Laboral competente.

Dos Hermanas a 3 de julio 2006.

Fabrica de Dos Hermanas - Tablas Salariales 2006.

Grupo Prof.	Categoría	Salario base	Complemento salarial	Total	Turno total (1)	Subvenc. becañillo (2)	Subvenc. comita (3)
1,00	Peones	4.430,00	13.003,92	17.433,92	1.533,99	754,42	2.339,53
2,00	Ayte. Especialista	4.525,67	13.719,88	18.245,56	1.623,27	754,42	2.339,53
3,00	Profesional 2ª	4.725,33	15.216,54	19.941,87	1.785,59	754,42	2.339,53
	Oficial 1.ª Oficio Aux.	5.430,69	16.958,37	22.389,07			
4,00	Prof. 1.ª Ind.	5.430,69	16.504,11	21.934,80	1.874,93	754,42	2.339,53
5,00	Encargado	6.576,47	19.870,77	26.447,25	2.142,72	754,42	2.339,53

(1) Este concepto lo percibirá el personal a turno, y su importe anual se devengará en 12 mensualidades iguales.

(2) Este concepto lo percibirá el personal a turno, y su importe anual se devengará en 11 mensualidades iguales.(excepto vacaciones).

(3) Este concepto lo percibirá el personal a jornada partida, y su importe anual se devengará en 11 mensualidades iguales.(excepto vacaciones).