

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 23 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de F. Faiges, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa F. Faiges, S.L. (Código de Convenio n.º 90100722012012), que fue suscrito, con fecha 26 de abril de 2011, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los designados por los Comités de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo 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 Empleo 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, 23 de marzo de 2012.- El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA F. FAIGES, S.L.

Capítulo I.

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

El presente convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento para la empresa F. Faiges, S.L. y la persona que presta sus servicios en cualquier centro



de trabajo actual o cuantos se creen en el futuro, regulando las relaciones laborales entre ambas partes.

Artículo 2. Ámbito personal.

Quedan incluidos en el ámbito del presente convenio todos los trabajadores de la empresa en virtud de su contrato de trabajo.

Se excluye del presente convenio al personal de alta dirección de la empresa y su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en todo caso, por la normativa que resulte de aplicación.

Artículo 3. Vigencia, prórroga y revisión.

Este convenio entrará en vigor a partir del día 1 de abril de 2011, independientemente de su fecha de publicación en el BOE. La duración de presente será de un año, hasta el 31 de marzo de 2012.

Este convenio quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales, si no se produce expresa denuncia del mismo por alguna de las partes firmantes, con una antelación mínima de tres meses a la finalización de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Las condiciones que se pacten en este convenio forman una unidad orgánica e indivisible, y debe considerarse globalmente a los efectos de su aplicación práctica.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas son compensables en cómputo anual con las que regían con anterioridad a este convenio, independientemente del concepto y la causa por la que se implantasen.

En el caso de que durante la vigencia de este convenio se publiquen disposiciones legales que conlleven alguna modificación económica en los conceptos retributivos (total o parcialmente), sólo pueden tener eficacia práctica si, considerados globalmente y sumados a los que eran vigentes con anterioridad a la vigencia del convenio, superan el nivel total. En caso distinto, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 5. Garantía personal.

Se deberá respetar las situaciones personales que, con carácter global, superen lo pactado en este convenio, y mantenerse con carácter estrictamente personal.

Artículo 6. Comisión Mixta.



Se crea la comisión paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia. Esta comisión estará integrada por cuatro miembros, dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores.

Ambas partes podrán ser asistidas, si así lo deciden, por un asesor para cada una de las partes, los cuales actuarán con voz pero sin voto.

Artículo 7. Régimen de trabajo.

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que tiene que respetar las normas vigentes que afecten a dichos aspectos.

La diversificación del trabajo en empresas de este sector, no permite fijar unas bases de productividad a las que se puedan ajustar las condiciones económicas que se determinan al puesto de trabajo.

Por lo tanto, las facultades de la empresa, como también las de los trabajadores se han de basar en principios fundamentales de buena fe y firme voluntad de que las relaciones dentro del centro de trabajo sigan la vía del entendimiento y la estabilidad con el fin de mejorar las condiciones laborales.

A pesar de todo, en cuanto a la definición y las funciones propias de cada categoría profesional, se deberá estar a lo dispuesto en la derogada ordenanza laboral de las industrias de aceite y sus derivados y al laudo arbitral del 11.07.1996.

Artículo 8. Ingreso de personal y cese.

En lo que se refiere al ingreso de persona en la empresa, se regulará por la legislación vigente.

La empresa podrá contratar personal eventual para trabajos que no tengan carácter normal ni permanente en la empresa. Los contratos se formalizarán por escrito y en él se deberá consignar la duración y el trabajo o la tarea que ha motivado el contrato.

El personal fijo que quiera cesar en la empresa debe realizar un preaviso por escrito con la antelación siguiente:

- a) El personal técnico, dos meses.
- b) El personal administrativo y empleados, un mes.
- c) Los subalternos y los obreros, quince días.





Si no se cumpliera este requisito en los términos fijados, la empresa tiene derecho a descontar de la liquidación por cese el importe de un día de salario por cada día de retraso del preaviso.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa comporta el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de salario por cada día que la empresa se haya retrasado en la liquidación reglamentaria de las partes proporcionales y del resto de conceptos devengados por el trabajador, respecto al número de días de preaviso. No nace este derecho si el trabajador no hace el preaviso con el tiempo necesario.

Artículo 9. Trabajadores interinos.

La empresa ha de contratar trabajadores interinos para cubrir las bajas temporales de los trabajadores fijos. El contrato ha de consignar el nombre del trabajador que es sustituido y la causa por la cual está de baja. En caso de faltar alguno de estos requisitos, los trabajadores del nuevo contrato se deberán considerar fijos de plantilla.

Capítulo II. Retribuciones.

Artículo 10. Salario base.

Se considera salario base el que se consigna con esta denominación en la tabla salarial anexa a este convenio para la actividad normal. Este concepto es el que sirve para establecer los devengos, el cálculo de los cuales se debe realizar reglamentariamente sobre esta base, salvo la antigüedad y los beneficios.

Artículo 11. Plus convenio.

Se establece un plus convenio con la cantidad que se indica para cada categoría en la tabla salarial que figura en el anexo de este Convenio para la actividad normal.

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias de julio y navidad.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una con motivo de la festividad de navidad, la cual será efectiva el día 10 de diciembre y otra en julio que se ha de hacer efectiva el 1 de julio.

La cuantía de ambas gratificaciones será de una mensualidad de salario base y complemento de antigüedad más el plus convenio y la participación de beneficios.

Artículo 13. Antigüedad.

Las cantidades que, de acuerdo con el convenio anterior, cada trabajador acredite en concepto de antigüedad han de ser incrementadas en el mismo porcentaje que





el resto de conceptos del convenio, según el Artículo 23 de este convenio.

Artículo 14. Beneficios.

Los beneficios se abonarán de acuerdo con la cuantía que figura en la tabla anexa.

Artículo 15. Plus de vinculación.

Se establece un plus de vinculación a la empresa de una cuantía anual de 22,36 euros al cabo de tres años de servicio, que se deberá incrementar en la misma cantidad cada tres años más de servicio ininterrumpido, hasta un máximo de 24 años.

Artículo 16. Dietas y desplazamientos.

La empresa ha de pagar, con la justificación previa correspondiente, los gastos que ocasionen los desplazamientos.

Artículo 17. Incapacidad temporal consecuencia de enfermedad o accidente.

En esta situación, la empresa ha de pagar el 100% del salario que corresponda en cada caso desde el primer día hasta seis meses como máximo en el caso de enfermedad y en caso de accidente de trabajo, hasta ocho meses.

En los dos casos, el trabajador está obligado a someterse a la inspección médica que la empresa, si procede, establezca.

Artículo 18. Vacaciones.

Todo el personal tiene derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones, a razón del salario real. La empresa ha de procurar, en función de su actividad productiva, conceder las vacaciones entre los meses de junio a diciembre, ambos incluidos.

Artículo 19. Jornada laboral.

La jornada laboral es de 40 horas semanales de jornada efectiva, de lunes a viernes, pero se respetarán las jornadas inferiores a las que se pactan.

No se podrán superar las 1.800 horas en cómputo anual.

La empresa que ha aplicado el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de su publicación y, además ha concedido el descanso para el bocadillo, éste ha de ser de 15 minutos como máximo.

Artículo 20. Representación sindical.



Los delegados de personal y miembros del comité de empresa, han de disponer del crédito de horas sindicales que fija el Estatuto de los Trabajadores.

Los diferentes miembros del comité de empresa y si corresponde, los delegados de personal, pueden acumular las horas que posean como tiempo sindical en uno o varios de sus componentes, sin ultrapasar los máximos totales. En caso que solamente exista un delegado sindical, puede acumular las horas por un máximo de dos meses, es decir, si un mes no ha utilizado ninguna hora, el mes siguiente puede utilizar hasta el doble, pero cada dos meses se pierden las horas no utilizadas.

En caso de excedencia para ejercer cargos sindicales a nivel de Secretariado comarcal o superior, se tiene derecho a la readmisión, tanto si existe plaza como si no, independientemente del número de trabajadores de la empresa.

Los miembros del comité de empresa tienen derecho a ser informados por la dirección de la empresa en caso de sanciones, por faltas graves y muy graves, como también, especialmente en caso de despido.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

La empresa acepta que solo han de realizarse horas extraordinarias cuando sea imprescindible y con la comunicación previa al Comité de Empresa o delegados de personal.

Cada hora de trabajo que ultrapase la jornada ordinaria deberá de pagarse incrementada en un 80% del salario que correspondería de cada hora ordinaria. El número máximo de horas extraordinarias anuales no podrá ser superior a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 22. Ropa de trabajo.

La empresa debe facilitar anualmente a todo el personal la ropa de trabajo adecuada, dos monos a los hombres y dos batas a las mujeres. La entrega se efectuará durante el mes de enero de cada año, y el personal está obligado a tener cura de ella y a conservarla.

Artículo 23. Ocupación.

Ante la situación de paro actual, ambas partes son conscientes y expresan su preocupación, así como su deseo de mantener los puestos de trabajo actuales y de crear nuevos.

En caso de baja maternal, la sustitución se efectuará por otra mujer, siempre que la empresa entienda que ha de cubrir el puesto de trabajo provisionalmente.





Artículo 24. Revisión médica.

Los trabajadores que lo soliciten, tanto por ellos mismos, como a través de sus representantes, tienen derecho a una revisión médica anual dentro de la jornada laboral en el centro que la empresa designe.

Artículo 25. Situaciones no previstas.

Para aquello no previsto en el presente convenio, se deberá observar lo dispuesto en el Laudo Arbitral del 11 de julio de 1996, así como el resto de disposiciones de carácter general.

Artículo 26. Seguro.

La empresa ha de concertar un seguro de 33.644 euros, para los supuestos de muerte e incapacidad absoluta, consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional. Para los supuestos de incapacidad permanente total para el trabajo habitual, el seguro ha de ser de 24.527. La empresa se compromete a entregar una copia de la póliza de seguros a cada trabajador.

Artículo 27. Excedencias.

La excedencia puede ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que da derecho a la conservación del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad de su vigencia, se debe conceder por designación o elección de cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso se debe solicitar durante el mes siguiente al cese del cargo público o sindical.

El trabajador de al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho al reconocimiento de la posibilidad de pasar a la situación de excedencia voluntaria durante un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Este derecho solo puede ser ejercido otra vez por el mismo trabajador transcurridos cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

Los trabajadores tienen derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para tener cura de cada hijo menor de tres años, tanto si es natural como adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Los hijos sucesivos dan derecho a un nuevo periodo de excedencia que, si procede, pone fin al que se esté disfrutando.

La excedencia contemplada en el anterior apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de esta misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.





Artículo 28. Prejubilación.

La empresa se compromete a sustituir por otro trabajador al empleado que decida jubilarse anticipadamente a la edad de 64 años, de acuerdo con lo establece el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

La empresa se compromete a negociar la jubilación parcial con los trabajadores a partir de los sesenta años, según el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

Artículo 29. Incremento salarial.

El incremento salarial del presente convenio se revisará anualmente, incrementándose el IPC del estado español referido al 31 de marzo de cada año más 0,5 puntos porcentuales.

Capítulo III. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

Artículo 30. Preámbulo.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario establecer procedimientos voluntarios para la solución de las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Los procedimientos voluntarios para la solución de los mencionadas discrepancias incluir las alternativas de los procedimientos siguientes:

Interpretación aportada en el si de la Comisión Mixta Paritaria.

Mediación.

Arbitraje.

Artículo 31. Mediación.

El procedimiento de mediación no debe estar sujeto a ninguna tramitación preestablecida, exceptuando la designación del mediador y la formalización de la avenencia.

El procedimiento de mediación ha de ser voluntario y requiere acuerdo de las partes, que han de hacer constar documentalmente el contenido de las divergencias, han de designar el mediador, y también señalar la gestión o gestiones sobre las que tratará su función. Una copia se tiene que remitir a la Comisión Mixta Paritaria.

Sin perjuicio de aquello que se establece en el párrafo anterior, cualquiera de



las partes puede dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria, solicitando su buen hacer para promover la mediación. Realizada esta propuesta, la Comisión Mixta Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciendo la mediación.

Cuando no haya esta petición, y se den razones fundadas a tal efecto, la Comisión Mixta se dirigirá a las partes en conflicto, y les ofrecerá la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, pueden ser libremente aceptadas o rehusadas por estas. En caso de aceptación la avenencia conseguida tiene la misma eficacia que lo que se ha pactado en el Convenio colectivo.

El acuerdo mencionado ha de formalizarse por escrito y presentar copia a la autoridad laboral competente, a los efectos y en el término previsto en el artículo 90 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 32. Arbitraje.

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan, voluntariamente, encomendar a un tercero y aceptar por delante la solución que este dicte sobre sus divergencias.

La resolución arbitral que en su caso se pueda adoptar tendrá la misma eficacia que lo que se ha pactado en el Convenio colectivo.

Artículo 33. Disposiciones comunes de la mediación y arbitraje.

Una vez se han formalizado los compromisos de mediación o arbitraje precedente, las partes han de abstenerse de instar cualquier otro procedimiento sobre la cuestión o cuestiones sujetas a los mismos.

Cuando un conflicto esté sometido a arbitraje, las partes se han de abstener de ir a la huelga o cerramiento patronal por las causas objeto de controversia mientras duren los procedimientos de arbitraje.

Los costos que se produzcan en las actuaciones previstas en el presente capítulo han de pagarse por las partes que insten las actuaciones mencionada y en el término que acuerden.



ANEXO I

Tabla salarial 2011

Tabla salarial F. FAIGES, S.L. 2011-12

| Categorías | Salario base | Beneficios | Plus convenio | Total |
|-------------------------------------|--------------|------------|---------------|----------|
| A. Técnicos superiores: | | | | |
| Director Técnico | 975,59 | 93,58 | 678,26 | 1.747,42 |
| Subdirector Técnico | 975,59 | 93,58 | 492,50 | 1.561,67 |
| Técnico (TGS - Licenciados) | 975,59 | 93,58 | 365,48 | 1.434,65 |
| B. Técnicos de grado medio: | | | | |
| Ingeniero, Périto, TGM | 836,24 | 77,54 | 450,96 | 1.364,73 |
| C. Técnicos no titulados: | | | | |
| Contramaestre, Jefe de Taller | 677,85 | 59,37 | 470,02 | 1.207,24 |
| Analista | 677,85 | 59,37 | 470,02 | 1.207,24 |
| Auxiliar laboratorio | 664,38 | 50,25 | 273,68 | 988,31 |
| Aspirante 17a. | 430,76 | 30,73 | 242,42 | 703,91 |
| Aspirante 16a. | 430,76 | 30,73 | 242,42 | 703,91 |
| Administración | | | | |
| D. Administración: | | | | |
| Jefe de Primera | 726,82 | 67,48 | 558,73 | 1.353,03 |
| Jefe de Segunda | 726,82 | 67,48 | 509,91 | 1.304,22 |
| Oficial 1.º/Comercial | 664,38 | 55,04 | 478,09 | 1.197,51 |
| Oficial 2.º | 664,38 | 55,04 | 453,77 | 1.173,19 |
| Auxiliar | 664,38 | 50,25 | 273,68 | 988,31 |
| Aspirante 16/17a | 430,76 | 30,88 | 242,42 | 704,07 |
| Personal obrero | | | | |
| E. Personal Obrero: | | | | |
| Maestro | 677,83 | 59,37 | 342,61 | 1.079,80 |
| Oficial 1º | 664,38 | 54,71 | 340,54 | 1.059,62 |
| Oficial 2º | 664,38 | 54,71 | 319,76 | 1.038,85 |
| Oficial 3º | 664,38 | 53,43 | 304,02 | 1.021,83 |
| Peón Especialista | 664,38 | 53,43 | 294,56 | 1.012,37 |
| Peón | 664,38 | 50,96 | 281,03 | 996,36 |

Tóxicos: 101,88.
Nocturnidad: 39,34.
Vinculación: 22,36.
Bienio: 21,11.
Quinquenio: 42,26.