

Dimecres, 1 de setembre de 2010

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 3 d'agost de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sal Costa, SA per a l'any 2010 (codi de conveni núm. 0805092)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sal Costa, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 de maig de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sal Costa, SA per a l'any 2010 (codi de conveni núm. 0805092) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SAL COSTA, SA PARA EL AÑO 2010

I. Aspectos generales

Artículo 1. Ámbito personal

Las estipulaciones del presente Convenio colectivo regirán las relaciones laborales en la empresa Sal Costa, SA, con excepción de las que se refieren a las personas que desempeñan cargos de alta dirección en la empresa.

Artículo 2. Ámbito territorial

Afectará a todos los centros de trabajo de Sal Costa, SA en la provincia de Barcelona.

Artículo 3. Vigencia

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a todos sus efectos a partir del día 1 de enero de 2010.

Artículo 4. Duración

La duración del presente Convenio colectivo será de un año, finalizando el 31 de diciembre de 2010. Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento, mediante comunicación escrita a la otra parte y a la autoridad laboral. En caso de que no se denuncie, el Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos sucesivos de un año.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Todas las mejoras y aumentos que existan en cada centro de trabajo, por efecto de la aplicación del nuevo Convenio serán compensables y absorbibles en su totalidad.

Artículo 6. Garantía "ad personam"

Se respetarán aquellas situaciones personales que, en conjunto y cómputo anual, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Dimecres, 1 de setembre de 2010

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las condiciones aquí pactadas forman un todo indivisible y orgánico y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si por disposición legal posterior se alterara alguna de sus estipulaciones, la Comisión Mixta de Seguimiento del Convenio deberá decidir respecto al impacto de la misma en el conjunto del Convenio, y la posible reconsideración de su contenido.

Artículo 8. Retribuciones

Los salarios mínimos pactados en el presente Convenio para el año 2010 figuran en las tablas salariales del Anexo 1, que incorporan un incremento del 1,25% respecto a las tablas del Convenio para 2009.

II. Pactos económicos

Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias

La empresa abonará a sus trabajadores dos gratificaciones de carácter extraordinario en la cuantía de treinta días de salario base, antigüedad y plus convenio y, en su caso, los complementos personales que hubieren. Estas gratificaciones extraordinarias serán abonadas la una en junio y la otra en diciembre. La empresa abonará también a los trabajadores en el mes de marzo otra gratificación extraordinaria por el importe de quince días de salario base y antigüedad. Estas gratificaciones se abonarán, en su caso, en proporción al tiempo efectivamente trabajado en el período de devengo.

Artículo 10. Antigüedad

Al personal comprendido en el presente Convenio, le serán abonada su antigüedad en razón a dos trienios y después quinquenios, cuya cuantía económica para 2010 se fija por categorías profesionales en el Anexo 2.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrán, en ningún caso, suponer más del cinco por ciento a los tres años, más del diez por ciento a los seis años, del veinte por ciento a los once años, del treinta por ciento a los dieciséis años, del cuarenta por ciento a los veintiún años, del cincuenta por ciento a los veintiséis años y del sesenta por ciento, como máximo, a los treinta y uno y sucesivos años. Estos porcentajes se calcularán sobre el salario base.

Artículo 11. Plus Convenio

Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría figura en el Anexo 1, en la columna denominada Plus Convenio.

Este plus se percibirá mensualmente, en la equivalencia de 30 días y, en las pagas extras, en la forma prevista en el artículo 9 de este Convenio.

Artículo 12. Plus transporte

Los trabajadores percibirán por el concepto plus transporte la cantidad de 3,25 Euros.

Esta cantidad se percibirá por día efectivamente trabajado.

Artículo 13. Plus nocturno.

Cuando, por razones organizativas, los trabajadores deban desarrollar su trabajo en horario nocturno, éstos percibirán, por cada hora nocturna que realicen, la cantidad de 1,17 Euros, por el concepto de plus nocturno.

Artículo 14. Accidentes de trabajo y enfermedades

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán el 100 por 100 del salario de nómina en caso de accidente laboral.

En caso de intervenciones quirúrgicas o internamientos en UVI o UCI, durante los días en que permanezca ingresado y por un período máximo de tres meses, el trabajador percibirá lo mismo que en caso de accidente laboral.

En situaciones que requieran internamiento hospitalario o ingreso en UVI, cuya duración sea igual o superior a 48 horas, el trabajador percibirá, durante un máximo de 1 mes, la misma retribución que si de un accidente laboral se tratara.

Dimecres, 1 de setembre de 2010

Los trabajadores pertenecientes al colectivo de oficinas, con una antigüedad anterior al día 31 de diciembre de 1999 (con el fin de respetar un derecho anterior al presente Convenio) percibirán, en el supuesto de baja por incapacidad laboral transitoria, el 100 por 100 de su retribución. A los ingresados con posterioridad a dicha fecha, les resultará de aplicación las normas expresadas en los párrafos anteriores.

Artículo 15. Horas extraordinarias

Se conviene limitar al máximo la realización de horas extraordinarias. No obstante, de existir la necesidad que justifique la realización de dichas horas, ésta se ajustará a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
2. Horas extraordinarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter coyuntural derivadas de la naturaleza de la actividad: Mantenimiento siempre que no quepa una utilización inmediata de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por la Ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa 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 empresa y el Comité determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

En ningún caso las horas extraordinarias comprendidas en el apartado 2 podrán rebasar el máximo legal, fijado en la actualidad.

El precio de las horas extras para 2010 es el que se refleja en el Anexo 3.

Artículo 16. Ayuda por jubilación

Cuando un trabajador se jubile con una antigüedad comprendida entre los diez y quince años, percibirá, por una sola vez una gratificación de cuantía correspondiente a una mensualidad. Cuando tenga una antigüedad de más de quince años, la gratificación que percibirá, por una sola vez, será de tres mensualidades. Dichas gratificaciones las percibirá cuando su jubilación se produzca a la edad de 65 años.

Asimismo, se establece un aumento del 25% sobre las mencionadas gratificaciones por cada año que el trabajador adelante su jubilación entre los 60 y 65 años. Esto es, a los 60 años será del 125%, a los 61 años del 100%, a los 62 años del 75%, a los 63 años del 50% y a los 64 años del 25%.

Sin menoscabo de las gratificaciones anteriores, en tanto subsista la vigencia del Real decreto 1194/1985, de 17 de julio, y del Real decreto 16/2001, de 31 de diciembre, siempre y cuando haya acuerdo mutuo y previo con la empresa, aquellos trabajadores que, al llegar a los 64 años, deseen acogerse a la jubilación anticipada con los beneficios que señala el mencionado Real decreto o disposición legal que la sustituyere en idéntico sentido, podrán acceder a ella. En tal supuesto, la empresa realizará la nueva contratación de acuerdo con lo estipulado en la legislación aplicable en cada momento.

Asimismo, previo acuerdo entre las partes, se establece la posibilidad de acogerse a lo establecido en el Real decreto ley 1131/2002, en relación al contrato de relevo por jubilación

Artículo 17. Ayuda por invalidez

Cuando un trabajador se vea afectado por una Invalidez que le obligue a dejar la empresa, y tenga una antigüedad comprendida entre los diez y quince años, percibirá, por una sola vez, una gratificación de cuantía correspondiente a dos mensualidades. Cuando tenga una antigüedad de más de quince años, la gratificación que percibirá, por una sola vez, será de cuatro mensualidades. Dichas gratificaciones las percibirá cuando deje la empresa por habersele declarado oficialmente la invalidez que le afectare.

Artículo 18. Ayuda escolar

A aquellos trabajadores que tengan algún hijo en edades comprendidas entre 3 y 16 años, ambas inclusive, se les abonará como ayuda escolar la cantidad de 15,28 euros mensuales, por cada hijo comprendido en estas edades. El pago de dicha cantidad, se realizará, de una sola vez en el mes de septiembre de cada año.

III. Faltas, sanciones y abuso de autoridad

Artículo 19. Faltas

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente Convenio. Las faltas se clasifican, por consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 20. Faltas leves

Son faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de diez días.
- b) No cursar en tiempo oportuno de baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberla presentado la empresa a tiempo.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por tiempo breve. Si como consecuencia del mismo se causa perjuicios a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo.
- e) Falta de aseo y limpieza personal.
- f) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves.
- h) Faltar al trabajo un día al mes sin causa que lo justifique.
- i) Y en general todos los demás hechos y omisiones de características análogos a las anteriores relacionadas.

Artículo 21. Faltas graves

Se clasifican como faltas graves las siguientes:

- a) Tres o más faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de veinte días. Cuando se tuviere que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere falta grave.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un período de veinte días sin causa que lo justifique.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública, en relación con las retenciones que debe practicar la empresa a cuenta del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas. La falta maliciosa de estos datos se considerará como una falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
- e) No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre en ejercicio regular de sus facultades de dirección; si implicase quebranto notorio para la empresa o compañeros de trabajo se considerará falta muy grave.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en actos de servicio. Si implicase para él o sus compañeros riesgo de accidentes, o peligro de avería en las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.
- i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
- j) Las derivadas de lo previsto en los apartados c) y h) del número anterior.
- k) La comisión de tres faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de tres meses, habiendo mediado sanción.
- l) La disminución voluntaria en el rendimiento normal de su labor durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.
- m) El fumar en aquellos lugares de la empresa donde expresamente esté prohibido.
- n) Y cuantas otras faltas tuvieran características análogas a las anteriores.

Artículo 22. Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- a) Faltas al trabajo cinco días al mes sin causa justificada.

Dimecres, 1 de setembre de 2010

- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, siempre y cuando tenga trascendencia en la marcha de la empresa o suponga el no acatamiento de instrucciones procedentes.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares de los mismos.
- d) La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía, durante la jornada laboral.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La simulación de presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.
- i) La reincidencia o reiteración en faltas graves, dentro de un semestre, y habiendo mediado sanción.
- j) Y cuantas otras faltas tuvieran características análogas a las anteriores.

Artículo 23. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores que incurran en falta serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro de la empresa.

Suspensión de empleo y sueldo de cinco a veinte días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince días a sesenta días.

Despido.

Artículo 24. Facultad sancionadora prescripción y anulación

Corresponde a la dirección de la empresa o persona en quien delegue la facultad de imponer sanciones. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días; dichos plazos se contarán desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta, y en todo caso prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

La empresa anotará en los expedientes personales o en los libros correspondientes las sanciones por faltas graves o muy graves impuestas a los trabajadores, haciendo constar así mismo las reincidencias o reiteraciones en faltas leves.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Artículo 25. Abuso de autoridad

El abuso de autoridad por parte de los jefes se considerará siempre como una falta muy grave. El que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

IV. Pactos sociales

Artículo 26. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa, que la ejercerá sin menoscabo de las que competen a la representación legal de los trabajadores.

Dimecres, 1 de setembre de 2010

La empresa podrá, en cualquier momento previa comunicaci3n a los representantes legales de los trabajadores, y sin que suponga modificaci3n de las condiciones de trabajo (jornada, salario y categoría) distribuir en la forma que estime oportuna a los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo que radiquen en el mismo municipio.

Cuando la modificaci3n signifique un cambio sustancial en las condiciones de trabajo, se abrirá un período de negociaci3n con los representantes legales de los trabajadores, tal y como prevé el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 27. Jornada laboral

La duraci3n de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas a raz3n de 40 horas semanales, según el calendario de trabajo, respetándose las condiciones más beneficiosas.

La empresa podrá establecer turnos de trabajo, cuando las necesidades productivas lo requieran, debiendo comunicarlo a los representantes legales de los trabajadores con un plazo de 30 días de anticipaci3n a la puesta en marcha de los turnos. Dicha medida será ejecutiva transcurridos esos 30 días. No obstante, la empresa durante dicho plazo, estudiar  conjuntamente con los representantes legales de los trabajadores aquellas situaciones individuales o colectivas que planteen la aplicaci3n de la medida.

Los trabajadores de la plantilla disfrutarn de un día de permiso retribuido para asuntos propios que no alterar  la jornada de trabajo y que no podrá acumularse, en cuanto a su disfrute, en más de dos trabajadores en un día laborable, a no ser que expresamente así se autorice por la empresa. Tampoco podrá hacerse uso de ese día durante el periodo vacacional, que se establece en el artículo 29.

Artículo 28. Ingresos y periodos de prueba

Se establecen los siguientes periodos de prueba:

1. Un mes para los aprendices y el personal no cualificado.
2. Seis meses para los técnicos y personal titulado.
3. Tres meses para el personal no incluido en los puntos anteriores.

Artículo 29. Vacaciones

El periodo de vacaciones se establece en 22 días laborables, entre los que se incluyen los dos puentes que se pactarn en el calendario laboral. Siempre que las necesidades de la empresa lo permitan, las vacaciones podrán realizarse entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de forma ininterrumpida. Se pacta expresamente que las vacaciones se realizarn por turnos rotativos. Los periodos vacacionales se fijarn con un mínimo de dos meses de antelaci3n al inicio de su disfrute.

Las excepciones al párrafo anterior, no admitidas por los trabajadores afectados, deberán someterse previamente al Comité de Empresa y, caso de no dar éste su conformidad, el Comité deberá plantear la cuesti3n ante los Juzgados de lo Social por los trámites legalmente prevenidos.

Si un trabajador se encuentra en situaci3n de incapacidad temporal cuando tenga previsto disfrutar de su periodo vacacional, este periodo de descanso se trasladará al momento en que cause alta de incapacidad laboral transitoria a no ser que empresa y trabajador, de común acuerdo, acepten trasladarlo a otras fechas, dentro del año natural de que se trate, excepto en los supuestos de incapacidad temporal derivados de embarazo, parto o lactancia que se disfrutarn siempre a la conclusi3n de la situaci3n de la baja, incluso aunque haya transcurrido el año natural.

Artículo 30. Cese voluntario

El personal que desee cesar al servicio de la empresa, deberá comunicarle a la misma con los siguientes periodos de antelaci3n:

1. Jefes 2 meses.
2. Encargado de 1  y 2 , inspectores de ventas, oficiales de 1  de mantenimiento y vendedores, y todo el personal técnico adscrito a laboratorios, 1 mes.
3. Resto de personal 15 días.

La empresa se reserva el derecho a, abon ndoles estos días, rescindir su contrato inmediatamente.

Dimecres, 1 de setembre de 2010

La no complimentació del període de preaviso establecido en los párrafos anteriores por parte del trabajador, dará derecho a la empresa a la deducción en la liquidación por finiquito de los salarios correspondientes a los días no preavisados.

Artículo 31

Se entregarán cada año, con carácter general al personal de producción:

Muda de verano: 2 pantalones y 3 jerséis de verano.
Muda de invierno: 2 pantalones, 3 jerséis de invierno y 2 chaquetillas.
1 par de zapatos

Todo el personal de paquetería, refinado y toreros irán uniformados de la misma manera. Pantalones azul marino y jerséis / chaquetillas gris claro.

El personal de mantenimiento serán azul marino todas las prendas.

Los toreros, recibirán un anorak o un chaleco cada dos años color azul marino.

La ropa de verano se entregará durante la segunda quincena del mes de mayo y la ropa de invierno durante la primera quincena del mes de octubre.

Las prendas adicionales necesarias por razones de trabajo, se solicitarán a través del Comité.

Los representantes legales de los trabajadores serán consultados sobre la calidad y características de la ropa de trabajo.

Artículo 32. Seguro de accidente.

La empresa mantendrá suscrita con una entidad aseguradora una póliza en cobertura del riesgo de accidente para los trabajadores, garantizando de hasta un cuantía de 30.000 Euros en caso de muerte o invalidez permanente por accidente laboral.

El Comité será informado por la empresa acerca del cumplimiento de este artículo.

Artículo 33. Examen médico

La empresa someterá cada año a su personal a un examen médico que será realizado durante el primer trimestre, por organismo oficial competente, entidad colaboradora ó mutua patronal. Será obligatorio que los Trabajadores se sometan a estos exámenes médicos. Los trabajadores recibirán el certificado clínico correspondiente.

Artículo 34. Información al Comité

El Comité será informado sobre los nuevos ingresos, la distribución del personal y los tipos de contrato que se utilicen en la empresa.

Artículo 35. Información del estado de cuentas.

La empresa se compromete a respetar bien y fielmente las competencias que la ley concede al Comité de Empresa, especialmente las contenidas en el artículo 64 del vigente Estatuto de los trabajadores. Consecuentemente se compromete, de forma específica, a comunicar a los representantes legales de los trabajadores las cuestiones de su interés que deban conocer previamente o en las que sea preceptivo emitir informe.

Asimismo, la empresa se compromete a facilitar a los representantes legales de los Trabajadores la información preceptiva que precisen para conocer la marcha de la misma. Los representantes legales aludidos deberán pertenecer y formar parte del Comité de Empresa y estarán obligados al sigilo profesional.

Artículo 36. Garantías sindicales

Los trabajadores en el seno de la empresa tendrán derecho a afiliarse libremente a cualquier central sindical.

Dimecres, 1 de setembre de 2010

La empresa velará siempre y en todo momento por el derecho y la libertad de afiliación de todos los trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores podrán:

- Fijar publicaciones referentes a materias de interés sindical y laboral en espacios adecuados por la empresa.
- Ejercitar el derecho de reunión en la forma prevista en las leyes.
- Recaudar, fuera de horas de trabajo, las cuotas sindicales entre los trabajadores afiliados.

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el texto del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 37. Seguridad e higiene

La empresa se compromete a una especial vigilancia en el estricto cumplimiento de la Ley de prevención de riesgos laborales, en especial a realizar como hasta la fecha, las reuniones que sean precisas con el delegado de prevención y a facilitar, al delegado de prevención la asistencia a cursos de nivel básico, tanto organizados o no por la empresa en la medida que la organización productiva lo permita y lo prevean las disposiciones legales pertinentes.

Artículo 38

La empresa minimizará el uso de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) todo y cuanto se lo permitan las circunstancias productivas.

Artículo 39

Las partes firmantes del Convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad y no discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto de su voluntad de incidir en la superación de los condicionamiento negativos que se hallan en la base de sustentación de actitudes de segregación, intolerancia o menosprecio, ya sean de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social.

De la misma forma, las partes velarán por la conciliación de la vida familiar y laboral en aras a mejorar las condiciones laborales y familiares de los trabajadores de la empresa.

Disposición final

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio cuyo objeto será interpretar las cláusulas del mismo y arbitrar su correcta aplicación. Dicha Comisión estará integrada por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores que serán designados por el Comité de Empresa.

Disposición adicional

Las partes firmantes manifiestan su adhesión al contenido del Acuerdo interprofesional suscrito por Fomento del Trabajo Nacional y las centrales sindicales CCOO y UGT (DOGC 1397, de 23.01.91).

Disposición transitoria

En relación al pago de los atrasos salariales, consecuencia de la entrada en vigor de las nuevas tablas de salarios, serán abonados por la empresa, junto con la mensualidad correspondiente del mes de mayo de 2010.

Anexo

Tablas salariales 2010

C: categoría; SB: salario base; PC: plus convenio; PT: plus transporte; T: trienio; Q: quinquenio; HE: horas extras.

C	SB	PC	PT	T	Q	HE
Jefe primera	22,203	20,006	3,25	1,110	2,220	18,020
Encarg. primera	22,203	20,006	3,25	1,110	2,220	18,020
Encarg. segunda	21,038	15,609	3,25	1,052	2,104	15,820
Ofc. mant. primera	20,038	15,028	3,25	1,002	2,004	15,228
Ofic. adm. primera	20,038	11,889	3,25	1,002	2,004	13,915

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 1 de setembre de 2010

C	SB	PC	PT	T	Q	HE
Técnico laboratorio	20,038	11,889	3,25	1,002	2,004	13,915
Ofic. prod. primera	20,038	11,889	3,25	1,002	2,004	13,915
Insp. vtas.	20,038	11,889	3,25	1,002	2,004	13,915
Ofic. adm. segunda	19,029	10,141	3,25	0,951	1,903	12,758
Auxiliar laboratorio	19,029	10,141	3,25	0,951	1,903	12,758
Ofic. prod. segunda	19,029	10,141	3,25	0,951	1,903	12,758
Especialista	19,124	9,123	3,25	0,956	1,912	12,376
Aux. adm.	17,368	8,279	3,25	0,868	1,737	11,236
Vendedor	17,368	8,279	3,25	0,868	1,737	11,236
Peón	17,368	8,279	3,25	0,868	1,737	11,236
Serv. limpieza	17,368	8,279	3,25	0,868	1,737	11,236

Complementos convenio 2010

Plus nocturnidad: 1,17 Euros/hora

Complemento especial: 0,255 (*)

Plus escolaridad: 15,28 Euros/mes e hijo entre 3 y 16 años

Puentes: 25/06 y 11/10

(*) Solamente plantilla anterior 31-12-1999

Barcelona, 3 d'agost de 2010

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé